

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2812>

Concours CRHC Conseil Scientifique Inserm 2019 : intervention SNTRS CGT

- ACTIVITE A L'INSERM -



Date de mise en ligne : lundi 20 janvier 2020

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Intervention de Frédérique FROUIN, élue SNTRS CGT, au Conseil Scientifique (CS) Inserm du 4 décembre 2019

(Promotions CR hors classe)



intervention_SNTRS_CS_Inserm_Concours_CRHC_2019

Merci de me donner la parole. Je souhaiterais exprimer ici **un point de vue d'élue syndiquée SNTRS CGT sur les promotions CR hors classe.**

Nous sommes confrontés aujourd'hui à une difficulté que nous avons prévue l'an passé et que j'appelle la quadrature du cercle.

En effet, suite aux auditions des présidents de CSS de lundi dernier, nous devons traiter « équitablement » des dossiers qui n'ont pas été classés de façon équivalente.

Les raisons sont nombreuses et inhérentes au système, j'en relève juste un certain nombre :

- ▶ Les CSS travaillent avec des sensibilités différentes ;
- ▶ Les critères HC sont nombreux, difficilement quantifiables, et les pondérations associées variées ;
- ▶ le nombre de postes au concours DR2 est insuffisant ;
- ▶ On sent une pression pour trouver une solution à des personnes à profil DR mais trop âgées ;
- ▶ Hors le seul critère établi l'an passé pour la promotion HC était qu'il ne fallait pas prendre des personnes à profil DR (car ce n'est pas un concours DR bis). On sent que ce critère connaît une forte dérive cette année ;
- ▶ Je me permets quelques remarques sur ce point : de même qu'il n'est pas admissible d'entendre parler de pénaliser des candidats DR1 trop jeunes, il est étonnant d'entendre que les candidats au concours DR2 sont trop âgés ;
- ▶ Lire qu'un chercheur a eu une publication dans une revue prestigieuse comme argumentaire principal pour le dossier CRHC apparaît comme une dérive.

Au-delà de ces effets, je voudrais souligner les aléas d'un classement liés à des facteurs humains inhérents à tout processus d'évaluation :

- ▶ L'effet rapporteur, je rappelle que le rapporteur doit avoir un entretien avec le chercheur demandant une promotion et il est nécessaire que cet entretien ait lieu ;

- ▶ Pour le rapporteur se pose sa connaissance du domaine d'activité du chercheur évalué ;
- ▶ La présence/absence du rapporteur à la session de classement ;
- ▶ L'effet du « je connais telle personne » qui existe bien évidemment partout J'ajouterais la panique générée dès que le terme égalité Homme-Femme est prononcé et la non prise en compte décente de possibles différences de carrière.

Comment classer en minimisant l'effet aléatoire ?

Pour pallier ces difficultés, **le SNTRS CGT avait proposé de mettre en avant l'âge et l'ancienneté dans le grade et d'accorder la promotion HC à toute personne dont l'activité scientifique était jugée satisfaisante par les CSS**. Dix ans d'ancienneté dans le grade le plus élevé est un critère objectif et qui permet de répondre à la plupart des situations de blocage des carrières.

Un chercheur depuis 10 ans au dernier échelon c'est au bout du compte soixante euros de moins par mois en net. Le smic net lui a progressé de 150 euros, c'est dire.

Je rappelle aussi que promouvoir un chercheur qui ne soit pas au dixième échelon avec une ancienneté suffisante n'a aucun impact immédiat sur sa feuille de paie.

Enfin, le flux des chercheurs arrivant au dixième échelon est alimenté chaque année par la pyramide des âges.

Ainsi, en tant qu'élue, je ne souhaite pas cautionner le système complexe sur lequel le CS s'engage et pour lequel il n'a pas les moyens d'agir. En effet, les possibilités sont telles que cette promotion multicritères revient à du saupoudrage et ce système « injuste » génère frustration et démotivation. Quelle entreprise privée se permettrait un tel gaspillage de « cadres » ?