



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

Section Nationale INSERM

7, rue Guy Môquet - Bâtiment I - B.P. 8 - 94 801 Villejuif Cedex
Tél. : 01.49.58.35.81 - Fax : 01.49.58.35.33 - Mél : sntrsins@vjf.cnrs.fr
Site Web : <http://sntrs.fr/> Twitter: https://twitter.com/SNTRSCGT_INSERM

Compte Rendu SNTRS CGT du Comité Technique INSERM du 28 mai 2015

Pour la réunion du Comité Technique du 28 mai février 2015 étaient présents : SNTRS CGT : 3 titulaires sur 3 ; SNCS FSU : 2 titulaires sur 2 ; SGEN CFDT : 3 titulaires sur 3 ; SNIRS CGC : 1 titulaire sur 1 ; CFTC : 1 titulaire sur 1 soit **10 représentants des personnels sur 10**.

Représentants du SNTRS CGT : Jean Kister, Gilles Mercier, Dominique Lagrange, Patricia Ferrari, Dominique Gonzalez.

Le CT est présidé par le PDG Inserm Y Levy.

Question diverse du SNTRS CGT : mandat DU et CSS à 5 ans ?

Le Conseil d'Administration du CNRS va voter le 2 juin 2015 une modification de son décret statutaire avec, en autres modifications, un changement du mandat des directeurs d'unité de 4 à 5 ans et de celui des instances scientifiques (comité national) de 4 à 5 ans, avec prolongation d'un an du mandat actuel (fin en 2017 au lieu de 2016). Vu le nombre important d'unités mixtes CNRS-INSERM et le phasage actuel du mandat des CSS avec celui des sections du Comité National, quelles conséquences pour l'Inserm ?

Le PDG Lévy, comme le DG Délégué Damerval, ont été surpris de cette information car ils n'étaient visiblement pas au courant ! Lors du déjeuner pré-CA du 9 juin, soit après le vote du CA du CNRS sur ce sujet, le PDG a indiqué que **l'INSERM reverra le mandat des Directeurs d'unité pour le passer à 5 ans** (ce qui implique une modification du décret cadre INSERM) mais **il n'était pas favorable pour changer le mandat des CSS (de 4 ans) ni de prolonger le mandat actuel** (les élections des CSS se dérouleront comme prévu en 2016). A suivre ...

Ordre du jour :

- 1) plan triennal de formation 2015-2017,
- 2) procédure de recrutement des chercheurs handicapés,
- 3) bilan social 2014.

1) Plan de formation

Ce plan offre une très large gamme de formations correspondant aux besoins des laboratoires et des services. Il anticipe quelque peu le plan stratégique avant que celui-ci soit voté. Il fait la part belle concernant les ressources humaines au « management », terme extérieur à la recherche qui véhicule l'idéologie de gestion des personnels du secteur privé. Avant que « le management » apparaisse, les directeurs de laboratoires, comme les chefs de service, n'avaient pas besoin d'être des « managers » pour gérer leurs personnels.

Compte tenu de la variété de l'offre et sa qualité, **le SNTRS-CGT, comme l'ensemble des autres organisations syndicales, a voté pour le plan de formation.**

2) Recrutement de chercheurs reconnus handicapés

L'Inserm met en place une procédure de recrutement pour les chercheurs reconnus handicapés (elle existe déjà au CNRS). Elle prévue par le décret du 25 août 1995 pour faciliter le recrutement de candidats handicapés sur la base d'un contrat d'un an, renouvelable, pouvant donner lieu à titularisation. Deux processus d'évaluation sont prévus en fonction du nombre de candidats. Dans l'hypothèse où très peu de candidats se présenteraient au concours, un comité ad hoc, constitué de membres des CSS concernées, serait chargé de la présélection et de l'audition des candidats. Si le nombre de candidats est important, la présélection et l'audition seraient assurées par les CSS.

Les Directeurs d'unité seront invités à mobiliser les personnels handicapés de leur structure. Ces postes ouverts au concours ne seront pas pris sur le contingent de postes ouverts aux concours pour les chercheurs valides.

L'ensemble des organisations syndicales a voté pour les procédures de recrutement proposées par la Direction. Comme pour la campagne IT, un certain nombre de postes seront affectés chaque année à ce type de recrutement.

3) Bilan social 2014

L'ensemble des organisations syndicales, excepté le SNIRS-CGC qui s'est abstenu, a approuvé le document « bilan social 2014 de l'Inserm ».

Ce document très détaillé, et très bien présenté, donne une masse d'informations sur les personnels de l'Inserm et la politique sociale de l'organisme.

La précarité

La lecture du bilan social confirme ce que chacun vit dans son laboratoire et son service : le travail à l'Inserm repose pour une part essentielle sur le travail précaire. **39% des personnels travaillant à l'Inserm sont des précaires** (41% des chercheurs, 37% IT).

Cette précarité, qui est fort ancienne dans le biomédical, a explosé avec l'organisation de la recherche sur contrats. Cette précarité est voulue, car elle correspond à une conception de la recherche pilotée et encadrée par les donneurs d'ordre que sont les financeurs des contrats. A partir du moment où les financements récurrents ne sont plus suffisants pour travailler, les laboratoires n'ont pas d'autres choix que de courir après les financements contractualisés pourvoyeurs de main d'œuvre.

Le biomédical a été précurseur en matière de développement du travail précaire dans la recherche avec les fondations dites « caritatives », grandes pourvoyeuses de travail au noir par des « libéralités ». C'est grâce à la CGT qu'il a été mis fin au travail dissimulé dans la recherche mais cela n'a pas été sans mal. Mis fin est un peu exagéré car il subsiste toujours.

L'Inserm est un Institut de passage. En 2014, 1705 précaires (non vacataires) sont entrés à l'Inserm, 1713 l'ont quitté.

Il y a **1,8 fois plus de CDD femmes que d'hommes**. Il est vraisemblable que, compte tenu du faible nombre des postes, des carrières et des salaires peu attractifs, les jeunes étudiants s'orientent vers des carrières commerciales plus rémunératrices.

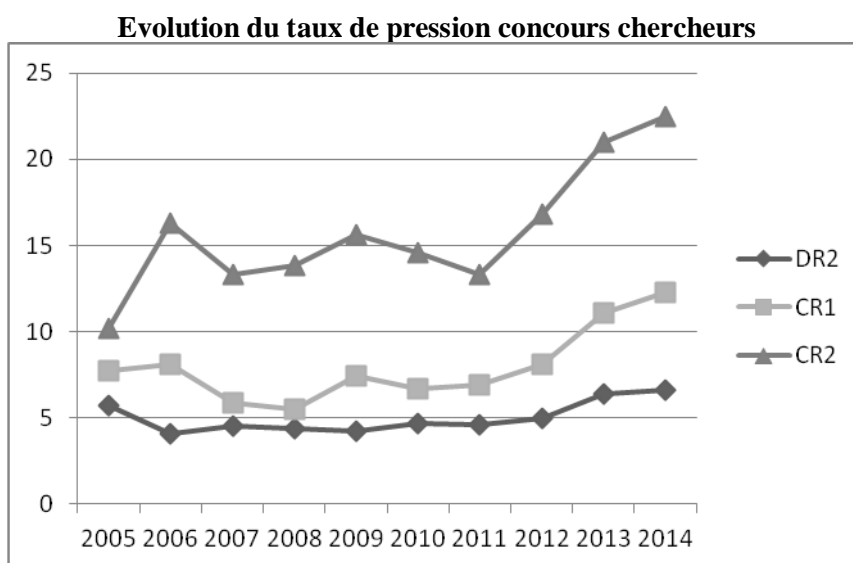
Age du recrutement

Le biomédical est en pointe dans la dérégulation du travail, puisque depuis 2002 la proportion CR2/CR1 a été inversée entraînant le **recul continu de l'âge moyen au recrutement aussi bien des CR1 que des CR2**.

Ce recul est amplifié par la diminution du nombre de postes au concours ayant pour corolaire une augmentation continue du **taux de pression au recrutement** (nombre de candidats./nombre de postes) :

De 2006 à 2014 il est passé de **4,1 à 6.6 pour les DR2**

De 2005 à 2014 il est passé de **7.7 à 12.3 pour les CR1** et de **10.2 à 22.5 pour les CR2**.



Le nombre moyen d'années de post doc est de 6 ans pour les CR2 (mini 4,1 ans -maxi 8.8 ans) et de 9 ans pour les CR1 (mini 4,1 ans-maxi 14,2 ans)

La comparaison de la pyramide des âges de 2014 avec celle de 1986 montre, pour les chercheurs comme pour les IT, un vieillissement des effectifs.

Il faut recruter jeune au plus près de la thèse pour les chercheurs et d'une façon générale au plus près des diplômés.

Le SNTRS a demandé au PDG de revenir sur la modification du décret de 1984 en rétablissant le % au recrutement CR2 /CR1 à 60%/40%. Le PDG a répondu qu'il n'était pas convaincu que cela changerait quelque chose. Nous lui avons répondu que ce n'était pas une solution miracle mais cette inversion contribuerait à améliorer quelque peu la situation en recrutant plus jeune. Comme en 2002, l'inversion de la proportion CR2/CR1 au recrutement nous avait été vendue comme une expérience « pour recruter des médecins » sans aucun résultat. Le SNTRS a demandé au PDG de revenir à titre expérimental à la proportion initiale et d'en faire le bilan d'ici 4 ans. Nous n'avons pas obtenu de réponse ... !

Egalité Homme/Femme

On parle beaucoup de parité entre les hommes et les femmes mais où est la parité dans un marché du travail totalement dérégulé ? Les femmes ne peuvent être à égalité avec leurs collègues masculins dans la recherche d'un emploi et pour leur carrière, la maternité étant de facto pour elle un handicap, ce qui est un scandale. Rentrer tôt dans la vie professionnelle, leur permet de mener un projet de vie. Mais, plus la qualification est élevée, plus elles sont défavorisées.

Le pourcentage de femmes dans les différents corps et classes est éclairant :

T 75,5%, AI 77%, IE 66%, IR 56%, CR2 49%, CR1 52,5%, DR2 43,5, Dr1 33%, DRCE 18,5%

Elle ne représente que **20% des DU.**

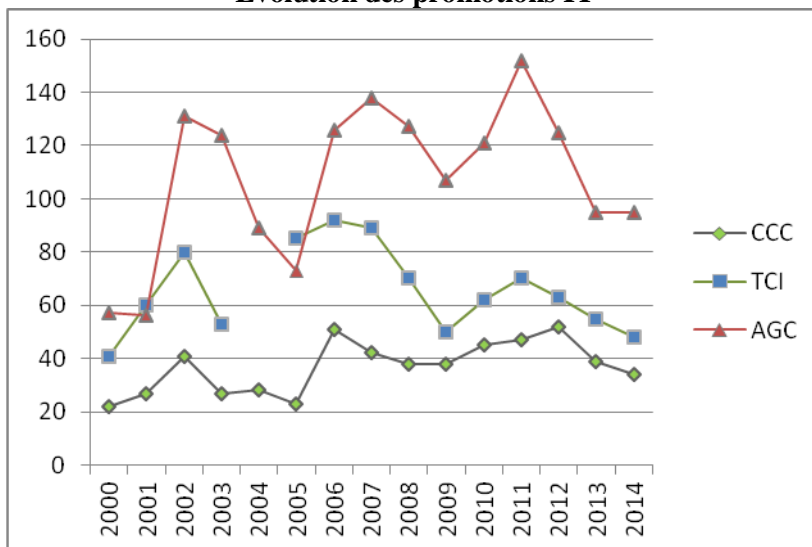
Ingénieurs et Techniciens

La baisse des recrutements et l'augmentation de l'âge moyen des départs en retraite, consécutif à la loi Fillon, ont pour conséquence **une chute des recrutements et promotions.**

Le taux de renouvellement (nombre de postes ouverts aux concours rapportés aux effectifs statutaires) diminue depuis 2011 pour les IR, et depuis 2012 pour les IE et les AI.

Le bilan social montre une érosion des changements de corps au choix, du nombre d'avancements de grades au choix ainsi que du nombre de concours internes depuis 2011.

Evolution des promotions IT



CCC. Changements de corps au choix

TCI total des concours internes

AGC avancements de grade au choix

Pour les changements de corps au choix le pourcentage promu /promouvables est de :

1% pour les IR, 2% pour les IE, 1% pour les AI et 27% pour les T.

GIPA

Ce blocage des carrières mené sur plusieurs années n'est pas sans conséquence. **La Garantie individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) a explosé cette année de 29% pour les DR, de 39% pour les CR, de 21.5% pour les IR, de 15 % pour les IE et de 11% pour les AI.**

Effectifs

Concernant les effectifs, ils sont stables mais avec un rééquilibrage interne. Depuis 2009, **54 postes de chercheurs ont disparu** (soit de l'ordre de 10 par an) au profit de 79 postes d'Ingénieurs dont l'Inserm a un réel besoin. Puisqu'il y a baisse des moyens constants, l'accroissement des emplois ingénieur se fait au détriment de l'emploi chercheur. Comme on dit, il s'agit de déshabiller Pierre pour habiller Paul.

Effectifs chercheurs

Stabilité des effectifs de DRCE, DR1 et CR2

Baisse légère et continue des effectifs de DR2 (26 depuis 2008, soit 4%) de CR1 (27 depuis 2009, soit 4%)

Effectifs IT

Progression continue des effectifs, d'IR (132 depuis 2005, soit 40%) d'IE (123 depuis 2005, soit 19%) et d'AI (178 depuis 2005, soit 48%)

Stagnation des effectifs de T

Forte baisse des effectifs d'AT (244 depuis 2005, soit 48%)

En 2014, 51% des personnels sous statut de fonctionnaire appartenaient à la catégorie A+, 26 % à la catégorie A, 20% à la catégorie B et 2.75% à la catégorie C.

Formation

Le bilan social montre que la progression du budget formation depuis 2006 n'a cessé de se ralentir pour être maintenant en stagnation. **Il n'y a que 26% des personnels (CDD et fonctionnaires) qui ont suivi une formation.**

Action sociale

2014 marque une rupture, le budget de l'action sociale qui était en progression depuis 2006 recule pour la première fois de 4%. Plusieurs postes en font les frais notamment les aides financières aux personnels qui baissent de 52%.

Sentiment d'appartenance à l'Inserm

Le PDG interroge sur le sentiment d'appartenance à l'Inserm. Or il n'y a que **35% des DU qui sont des chercheurs Inserm.** C'est très peu. **65% des Directeurs d'unité n'appartiennent pas à l'organisme.** Il est fort probable que la très grande majorité d'entre eux soit des HU. Non pas que les HU n'aient pas leur place à l'Institut. **Mais l'Inserm est un EPST et non un institut de recherche clinique.** Qu'un peu moins des deux tiers des unités soient dirigées par des personnes qui, compte tenu de leurs charges de service et d'enseignement, ne consacrent pas la totalité de leur temps à la recherche est pour le SNTRS-CGT un problème.

Le PDG répond que tous les DU non Inserm ne sont pas des HU. Certes, mais la majorité d'entre eux sont bien des HU. Soyons clairs, que des unités de l'Inserm soient dirigées par des personnels non Inserm notamment des HU, quoi de plus normal. Mais, une telle disproportion pose la question de la finalité de l'Institut.

Conclusions

Le bilan social 2014 ne montre aucune inflexion sur celui de 2013 : **Précarité massive** avec les conséquences que cela implique dans le travail des laboratoires et des services, **stagnation des effectifs statutaires, blocage des carrières, baisse des recrutements.** Et ceci ne va pas s'améliorer pour les deux années qui viennent.

Aucune réponse de la direction sur les mesures qu'ils envisagent pour diminuer le plafond de verre des femmes dans l'organisme.

Dans ce cadre là, il est évident que les personnels ne sont pas heureux, ce d'autant que la pression à la publication au rendement n'a jamais été aussi forte.

Point d'information sur le Plan Stratégique

La Direction générale se félicite des **76 contributions déposées sur le blog.** 76 c'est très peu ! La quasi-totalité des contributeurs sont des directeurs de formation.

Le texte définitif est en cours d'écriture et sera présenté au Conseil d'Administration d'octobre 2015 pour approbation.