



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/>

Compte Rendu SNTRS CGT du Comité Technique (CTEP) de l'Inserm du 16 mai 2019

SNTRS CGT : 2 titulaires sur 2 , SNCS FSU : 2 titulaires sur 2 ; SGEN CFDT : 4 titulaires sur 4 ; SNPTES : 2 titulaires sur 2; soit **10 représentants des personnels sur 10.**

Représentants du SNTRS CGT: titulaires : Jean Kister, Claudia GALLINA ; suppléants : Gilles MERCIER.

Le CTEP est présidé par le PDG Gilles BLOCH, en présence de Claire GIRY (Directrice Générale Déléguée) et Pierre-Emmanuel SINET (BPS-DRH).

Ordre du jour :

- 1) Adoption **PV du CTEP du 20 février 2019** (unanimité)
- 2) **Bilan social 2018** (avis : unanimité pour)
- 3) **Plan formation 2019** (avis : unanimité pour)
- 4) **Préparation plan stratégique 2020** (Informations)
- 5) Question diverse :

SNTRS CGT : demande de CT de suivi sur la nouvelle Délégation régionale 612 et la réforme du DSI
Réponse de G GIRY : il y a aura bien un retour au CT sur ces 2 dossiers (DR 612 bientôt ; DSI : à la fin du processus en cours de réforme)

1) Bilan social 2018

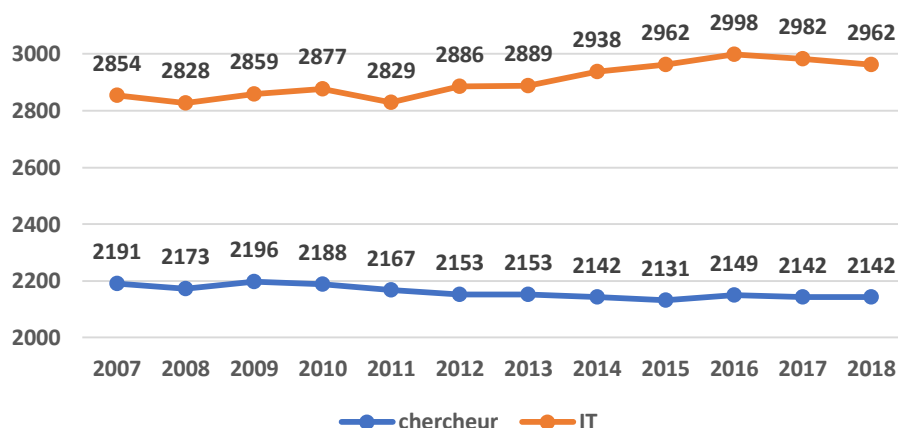
Le bilan social présenté comme chaque année aux organisations syndicales constitue une photographie de l'Organisme. Nous traiterons non pas de tout le document mais des points qui nous semblent les plus importants.

29,6% des unités sont dirigées par un directeur Inserm, 13% par un Directeur CNRS, 11,9% par un universitaire, 5,8% par un directeur du CEA ou autres institution et 39,7% par un PUPH !

Il n'est pas normal qu'aussi peu d'unités de l'Inserm soient dirigées par un chercheur de l'Inserm. Ceci pose la question de l'identité de l'Institution. Près de 40% des unités sont dirigées par des PUPH qui ne consacrent qu'un 1/3 de leur temps à la recherche. !

Les personnels

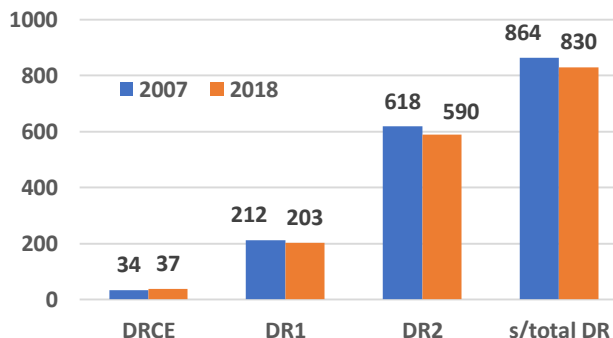
effectifs chercheurs et IT



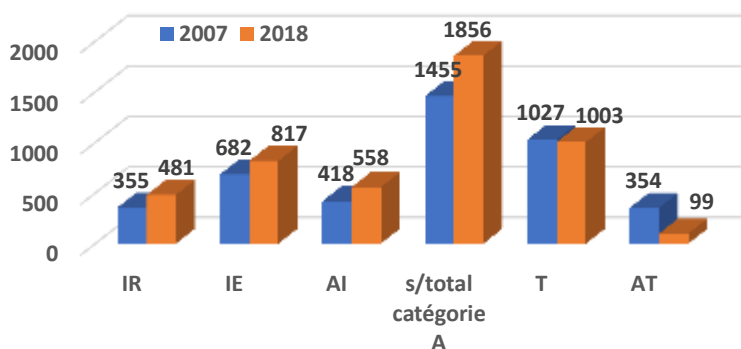
Les effectifs chercheurs ont baissé de 2,2% depuis 2007 Ceux des IT après une augmentation régulière sont en diminution depuis 2016 (-1,2%)

Depuis 2009, les effectifs **DRCE** ont baissé de 5%, ceux de **DR1** de 1%, les **DR2** de 6%, soit une baisse de 5% pour l'ensemble du corps. Concernant les **CR** l'effectif du corps a baissé de 1% depuis 2009 (soit 1326 CR en 2009 et 1312 en 2018).

Effectifs DR



Effectifs des IT



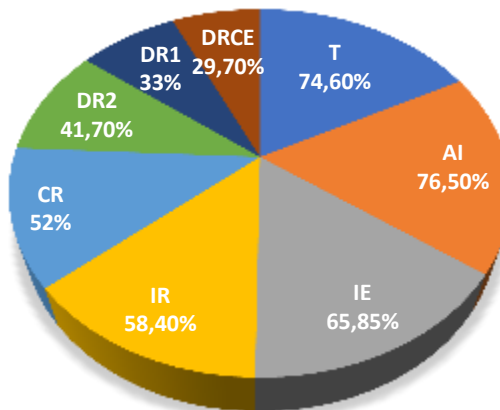
Depuis 2007, les effectifs des IR ont progressé de 35%, ceux des IE de 19,7%, et les AI de 33%. Soit une progression globale des ingénieurs de 27%. Les effectifs des IT sont restés stables jusqu'en 2017 pour baisser de 3,5% en 2018. Quant aux AT, les effectifs ont été effondrés -28%.

Compte tenu de ses capacités budgétaires, la Direction de l'Institut a diminué les effectifs des chercheurs statutaires et effondré les effectifs des AT pour pouvoir recruter des ingénieurs correspondant aux besoins de recherche. Conséquence, les AT ne représentent plus que 1,9% des effectifs statutaires, les techniciens 17%, les AI et IE 27%, et les IR et chercheurs 51%.

Plus les qualifications augmentent plus les femmes sont défavorisées pour accéder à l'emploi comme le montre le pourcentage de femmes pour chaque catégorie de personnels.

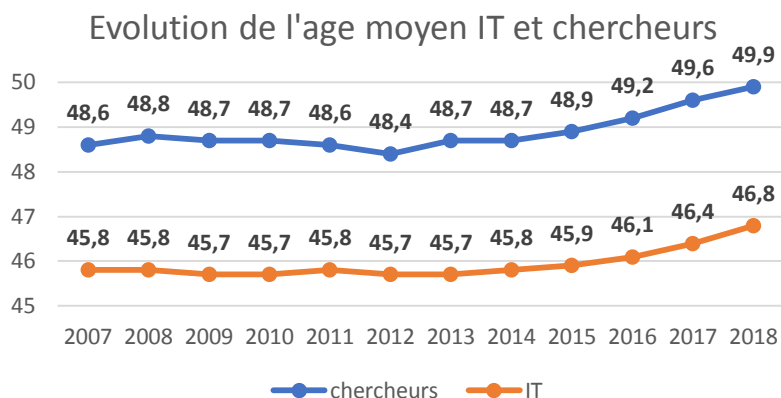
Cette situation n'évolue pas depuis des années, malgré tous les beaux discours sur l'égalité homme femme.

Pourcentage de femmes par catégorie de personnels



Les personnels vieillissent

L'âge moyen des IT et des chercheurs a progressé depuis 2014 d'une année. 49,9 ans pour les chercheurs, 46,8 pour les IT.



La pyramide des âges révèle qu'il n'y a plus de chercheurs de moins de 30 ans et l'apparition notable de chercheurs de plus de 65 ans. Chez les IT la quasi-disparition des effectifs de

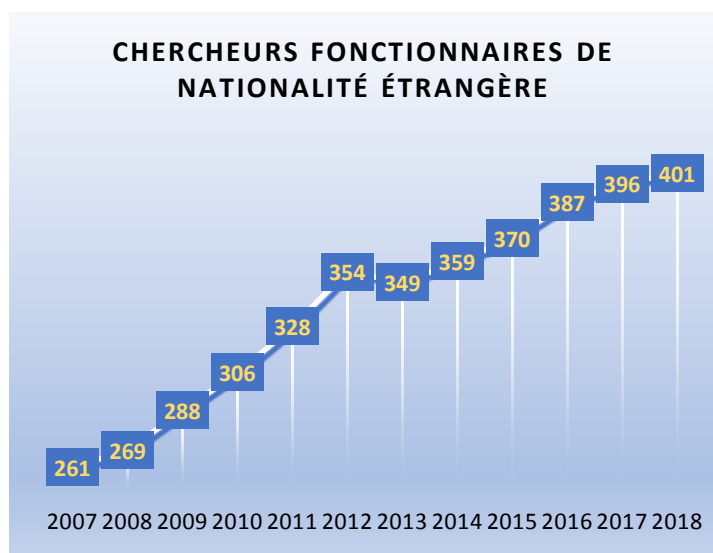
Catégories B en dessous de 25 ans et le décalage des effectifs au-delà de 65 ans.

Ceci ne va pas s'améliorer avec la politique du gouvernement de réduction de l'emploi public et la réforme des retraites.

Blocage des carrières

L'indice moyen des TCE est de 505 alors que celui des AI est de 488. Cette différence est le résultat du blocage des carrières des TCE en fin de grille.

Chercheurs de nationalité étrangère



L'augmentation de 54 % depuis 2007 du nombre de chercheurs de nationalité étrangère est une très bonne chose pour l'organisme.

Cette augmentation régulière montre que le statut de titulaire est attractif pour les étrangers. Ceci va à l'encontre du discours dominant qui nous serine que le statut est dépassé, ne correspondant plus au monde moderne. Les collègues étrangers recherchent la stabilité de l'emploi que leur procure le statut indispensable pour une recherche de qualité.

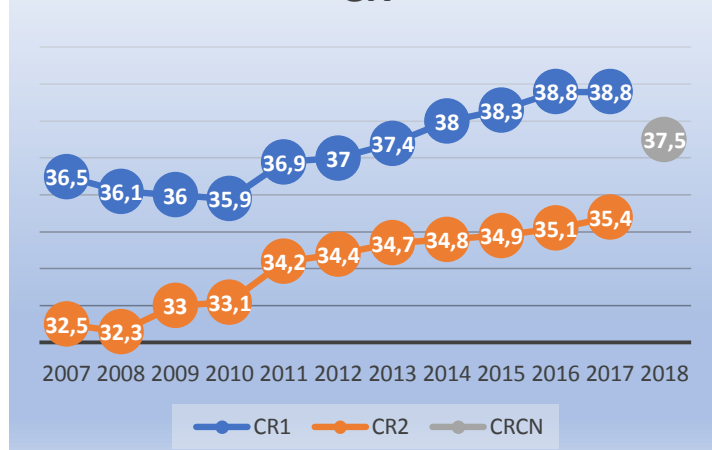
Age de recrutement des chargés de recherche

L'âge de recrutements n'a cessé de croître depuis 2009 pour les CR2 et 2011 pour les CR1. Si l'âge moyen au recrutement CRCN est d'un an et 3 mois inférieur à celui des CR1, il n'en est pas moins supérieur de deux ans et un mois à celui des CR2. Ainsi, la suppression des CR2, entraîne de facto une entrée plus tardive dans le corps des chercheurs.

Concernant la durée du post-doc elle est en moyenne de 8,3 années avec un minimum de 3,8 ans (qui était celui des CR2 en 2017) et un maximum de 17,3 ans.

Concernant l'ancienneté moyenne dans le corps des CR pour être admis au concours DR2, elle était en 2018 de 11,1 années (H 11,5 F 10,6) en 2017 elle était de 7,3 années (H 9 F 6,3) en 2009 elle était de 6,6 années (H 6,8 F 6,4).

Age moyen aux concours CR



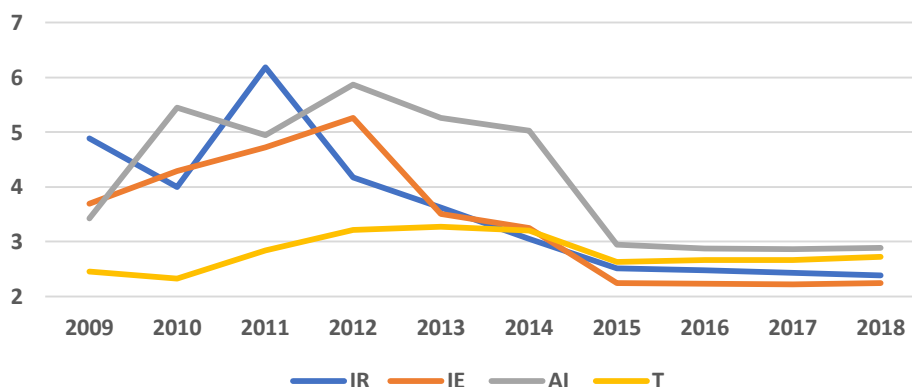
Création d'entreprises

En 2018 sur 103 demandes de mobilité une seule était motivée par la création d'entreprise elles étaient 3 sur 116 en 2017 et une 1 sur 153 en 2016. Les chercheurs entrepreneurs ne se bousculent pas à l'Inserm comme d'ailleurs dans les autres organismes n'en déplaisent à Mme Dominique Vidal.

Ingénieurs et techniciens : Déqualification du travail

14,5% des candidats IE ont un niveau de diplôme supérieur au niveau requis. Ce pourcentage est 62 pour les AI, 56 pour les TR et 55 pour les AT. Cette différence de niveau de diplôme est la conséquence du chômage et du très petit nombre de postes aux concours.

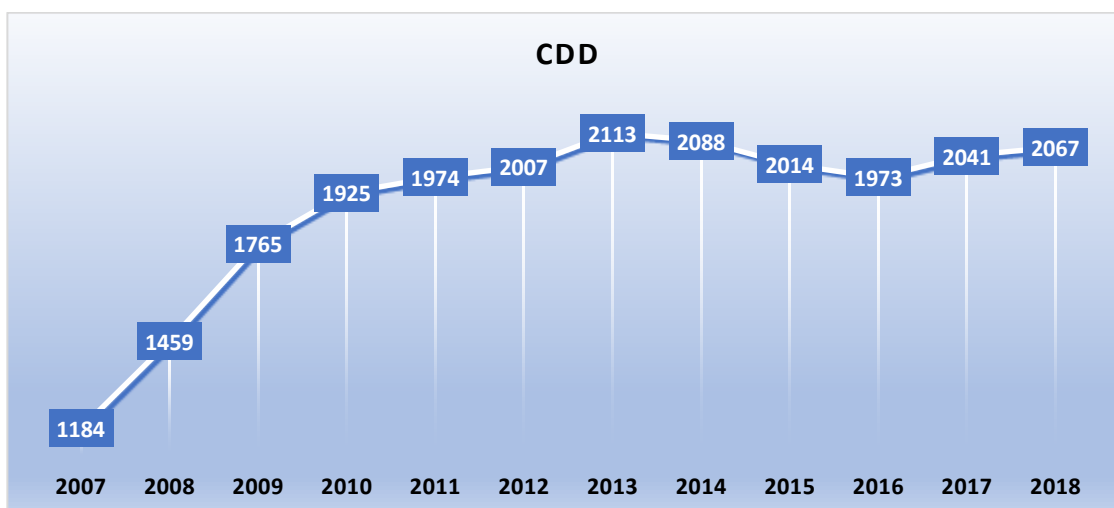
Taux de renouvellement des IT (%)



Les flux sont faibles, compte tenu du petit nombre de postes aux concours et des départs en retraite retardés pour obtenir une retraite à taux plein. Conséquence la durée entre deux promotions ne cesse de s'accroître. En 2009 elle était de 5,15 ans, pour passer à 6,25 années en 2015, puis 6 ans en 2017 et 6,74 années en 2018.

La précarité

Le nombre de précaires repart à la hausse depuis deux ans.



En cause l'ANR, dont le nombre de CDD financés est en augmentation constante (+11,7% depuis 2016), les associations et fondations (+ 12,7% depuis 2016). L'ANR en 2018 a financé 211 CR, 130 IE, 64 AI, 50 IR, 3 DR, et 2 apprentis ! Les contractuels représentent 69% des effectifs des chercheurs titulaires soit 40% des effectifs totaux des chercheurs. Ils représentent 40,7% des effectifs des IT titulaires soit 29% des effectifs totaux des IT. Chercheurs et IT contractuels constituent 37% des effectifs des personnels de l'Institut.

Primes

Le calcul des modalités d'attribution de l'IFSE a été modifié en cours d'année passant des grades (du 1^{er} janvier au 31 octobre) aux fonctions (du 1^{er} novembre au 31 décembre). Ce qui a modifié le nombre d'attributaires et le montant de la prime.

La valeur de la prime du tableau ci-après est obtenue en divisant la somme de chaque groupe par le nombre de bénéficiaires. Il s'agit donc d'une prime moyenne.

IFSE

	du 1er janvier au 31 octobre 2018		du 1er novembre au 31 décembre 2018	
	Nombre de bénéficiaires	Prime moyenne en €	Nombre de bénéficiaires	Prime moyenne en €
IR				
GR1	37	13 498 €	89	2 160 €
GR2	156	7 723 €	331	1 420 €
GR3	292	5 277 €	46	1 325 €
IE				
GR1	228	4 658 €	321	1 027 €
GR2			375	341 €
GR3	584	3 839 €	98	931 €
AI				
GR1			343	707 €
GR2	586	3 177 €	212	680 €
Tech				
GR1	186	2 814 €	640	564 €
GR2	229	2 552 €	212	535 €
GR3	633	2 287 €	145	436 €
AT				
GR1	102	1 708 €	91	378 €

CIA

	Nombre de bénéficiaires	Prime moyenne en €
IR		
GR1	68	681 €
GR2	204	687 €
IE		
GR1	227	565 €
GR2	251	491 €
AI		
GR1	248	460 €
GR2	162	418 €
T		
GR1	427	377 €
GR2	154	313 €
GR3	83	290 €
AT		
GR1	47	269 €

Seulement 63% des IR, 70% des IE et des AI, 66% des T, 50% des AT qui ont bénéficié de l'IFSE ont perçu le CIA. Les Directeurs de formation n'ont eu que 5 jours pour répondre à une lettre particulièrement obscure de leur délégation les informant d'attribuer le CIA a leurs agents.

Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)

114 bénéficiaires de 6916 € (responsable formation de recherche)

27 bénéficiaires de 9157 € (Responsable d'Institut Thématique, et chargés de mission auprès de la Direction)

La GIPA a quasiment disparu conséquence des maigres augmentations du PPCR

Le budget action sociale n'augmente pas alors que les besoins ne cessent de croître. Comme le montre l'aide financière du budget action sociale qui passe de 0,5% à 0,92%, preuve des difficultés financières grandissantes des agents

Le SNTRS-CGT a lu la déclaration jointe. Le PDG n'a pas jugé bon d'y répondre. Les autres organisations syndicales à des degrés divers ont fait part de leur inquiétude quant aux personnels de l'Inserm.

Réponse du PDG. Oui le budget de l'Organisme reste plat depuis plus d'une décennie. La baisse du nombre de chercheurs a permis de rééquilibrer le nombre d'IT. Il s'inquiète de la baisse de 22% du nombre de candidats au recrutement chercheurs. Recruter au plus près de la thèse pour maintenir l'attractivité de la profession oui répond-il mais il faut plus de marge budgétaire compte tenu du nombre candidats.

Concernant les CDD. Ces contrats sont structurés sur des projets à durée courte donc nous ne pouvons les garder ! Au moins c'est clair c'est bien le financement de la recherche sur contrats courts qui est responsable du turn-over des CDD.

Concernant la baisse de 15% du budget de plusieurs unités de la vague D, il la justifie par une redistribution qu'il a jugée nécessaire pour rééquilibrer un différentiel entre unités de recherche.

Le document du bilan social a été adopté à l'unanimité. Rappelons que le vote porte sur le document et non sur bilan social.

2) **Le plan de formation 2019** : Il a été adopté à l'unanimité.

3) **Information sur le plan stratégique 2020.**

9 groupes de travail ont été constitués. Leur travail se concrétisera en septembre par document composé de 9 chapitres. En parallèle deux séminaires organisés en ateliers rassembleront le 12 septembre les directeurs d'unité, le 17 septembre des jeunes chercheurs.

De tout cela doit sortir en octobre un document qui sera mis en ligne et qui devra être finalisé en novembre pour être présenté au CT puis soumis au CA de décembre. **Bien entendu, il devra être en phase avec la politique du gouvernement.**

En conclusion

Les bilans sociaux se suivent et de ressemblent. Logique la politique ne change pas. La situation de l'Institut n'est pas saine. L'Inserm n'est plus sur une dynamique de croissance. Son budget ne lui permet plus. Les populations chercheurs et IT vieillissent, et la réforme des retraites en préparation ne va pas arranger pas les choses. Les carrières sont bloquées. Le renouvellement des personnels est assuré par les précaires dont la très grande majorité est destinée à pôle emploi. Le Rifseep a introduit une individualisation des rémunérations qui va prendre de l'ampleur avec la prise en compte des fonctions exercées.

Il faut une autre politique de recherche en rupture avec celle menée jusqu'ici par tous les gouvernements.

Il faut des crédits récurrents pour les laboratoires, des rémunérations valorisant la qualification et l'engagement professionnel, des postes statutaires pour tous ceux qui galèrent dans les laboratoires et services, et des carrières attractives.

Déclaration SNTRS CGT au CT Inserm du 16 mai 2019 sur le bilan social 2018

Le bilan social 2018 ne diffère pas des précédents.

Ce qui est saillant c'est l'importance du travail précaire. Les CDD représentent près de 41% des effectifs totaux des chercheurs, et 29% des effectifs totaux des IT soit 37% de l'ensemble des personnels de l'Institut. Tout le monde sait ce que cela implique pour les laboratoires et les services, une déstabilisation permanente et pour la société un gâchis puisque la plupart d'entre eux n'ont pas d'autre avenir que pôle emploi.

Cette précarité massive est la conséquence d'une recherche exclusivement financée sur contrats.

Depuis deux ans le nombre de CDD est reparti à la hausse. En cause l'ANR dont le nombre de CDD financés est en augmentation +11,7% et les fondations et associations +12,7%

L'Inserm n'est plus sur une phase de développement. Les effectifs de chercheurs statutaires ont diminué de 2% depuis 2009. Quant aux IT si leur effectif global est constant, l'emploi des ingénieurs est assuré au détriment des Techniciens et des Adjointes techniques qui ont perdu respectivement 5% et 67 % de leurs effectifs depuis 2009.

Du fait de la faiblesse des recrutements et des départs de plus en plus retardés des agents pour avoir une retraite à taux plein, l'âge moyen des chercheurs et des IT ne cesse de croître. Il n'y a plus de chercheurs de moins de 30 ans et le nombre de chercheurs de plus de 65ans avoisine les 100. Quant aux IT, il n'y a quasiment plus de Technicien de moins de 25 ans, comme pour les chercheurs le nombre d'IT de 65 ans et plus (63) est en progression constante.

Concernant l'âge de recrutement des chercheurs. Avec la suppression des CR2 et la création de la classe des CRCN l'âge moyen du recrutement des chercheurs est passé en 2018 à 37,5 ans soit 2 ans et un mois supérieur à celui des CR2. Ainsi la suppression des CR2 a entraîné de facto une entrée plus tardive dans le corps des chercheurs.

Concernant l'ancienneté moyenne dans le corps des CR pour être admis au concours DR2, elle est passée de 6,6 ans en 2009 à 11,1 années en 2018.

Pour les IT, les flux sont faibles, compte tenu du petit nombre postes ouverts aux concours et des départs en retraite de plus en plus tardifs. Conséquence la durée entre deux promotions ne cesse de s'accroître. En 2009 elle était de 5,15 ans, pour passer en 2018 à 6,7 ans.

Conséquence du chômage et du petit nombre de postes les candidats au recrutement ont un niveau de diplôme supérieur au niveau requis. 14,5% pour les IE, 62 pour les AI, 56 pour les Techniciens et 55 pour les AT.

Concernant les femmes plus la qualification augmente plus leur proportion diminue. Comme si elles étaient défavorisées pour accéder à l'emploi qualifié comme le montre le % de femmes pour chaque catégorie de personnel.

T 74,6%, AI 76,5%, IE 65,85%, IR 58,4%, CR 52%, DR2 41,7%, DR1 33%, DRCE 29,7%. Cette situation n'évolue pas depuis des années malgré les beaux discours sur l'égalité homme/femme.

Concernant les rémunérations elles sont indignes de la qualification et de l'engagement professionnels.

Je rappelle que les primes de la Fonction publique représentent en moyenne 33% de la rémunération indiciaire.

Nous en sommes très loin avec le Rifssep quant à la prime des chercheurs c'est une insulte à la profession.

Les maigres augmentations salariales consécutives au PPCR ont entraîné la disparition de la GIPA.

Le mouvement des Gilets jaunes montre à sa manière que le pouvoir d'achat est l'une des préoccupations majeures des français. Or, les salariés de l'Inserm sont confrontés à des difficultés financières grandissantes comme le montre l'aide financière qui passe de 0,5% à 0,92% du budget de l'action sociale. Et ceci concerne toutes les catégories de personnels, chercheurs compris, notamment dans les métropoles où le coût du logement est plus élevé.

La recherche, ce sont des femmes et des hommes qui la font. On ne peut pas dire qu'ils soient payés de retour comme l'atteste le bilan social. Ce gouvernement comme les précédents méprise les personnels de recherche. Malgré tous les discours lénifiants sur l'importance de la recherche.

Où nous mène cette politique ? La question ne peut pas ne pas être posée.

Croit-on que l'on va développer la recherche nationale en rémunérant aussi peu ses personnels, en leur offrant aussi peu de perspective d'emploi et de carrière ?

Il n'a rien d'étonnant que dans ces conditions, les inscriptions en thèse baissent

Dans le cadre de la préparation de la loi de programmation pluriannuelle le gouvernement a lancé une concertation autour de trois thèmes, dont l'un s'intitule « Comment attirer vers les carrières scientifiques les jeunes talents et offrir des parcours scientifiques compétitifs à l'échelle internationale ? »

Mais dans le même temps le gouvernement a déposé au parlement un projet de loi dit de modernisation de la Fonction Publique qui est en cours de discussion.

Au nom d'une prétendue modernisation, le gouvernement introduit la logique du privé avec l'extension massive du contrat en lieu et place de l'emploi statutaire. Rappelons que les droits et obligations des fonctionnaires sont définis par la loi et non par un contrat car les fonctionnaires ne travaillent pas pour des intérêts particuliers comme les salariés du privé mais pour l'intérêt général.

Le texte ouvre l'embauche de CDD de catégories B et C sur fonctions permanentes qui jusque-là étaient réservés si on peut dire aux catégories A.

Il ouvre largement l'embauche de CDI en lieu et place de fonctionnaires sauf pour les organismes de recherche qui sont listés dans un texte annexe. Il crée un nouveau type de contrat dit de projet dont la durée est au bon vouloir de la hiérarchie.

Donc pour les personnels de recherche précaires les perspectives sont les suivantes : Epsilon d'emploi sur statut, embauche massive sur CDD, et Contrat de projet. Ce dernier exclut explicitement la CDIisation.

Avec le développement du contrat et notamment du Contrat de projet et la possibilité pour la hiérarchie de mettre à pied un agent pour trois jours (c'est à dire en le privant de salaire) sans passer par la CAP, le gouvernement veut des agents publics soumis dociles.

Déjà les travailleurs scientifiques sont asservis par la recherche permanente de financements contractualisés, mais visiblement pour le pouvoir politique ce n'est pas suffisant !

Ceci est logique, puisque la recherche publique doit être au service quasi exclusif de l'innovation c'est à dire de la compétitivité des entreprises.

Cette organisation de la recherche publique est antinomique des principes de la recherche qui repose sur la créativité sur la liberté de recherche.

L'Inserm pour être en capacité d'affronter les enjeux de la connaissance dans le biomédical et en santé doit être doté d'un budget autrement plus conséquent que celui dont il est doté. Autrement plus conséquent, afin que ses laboratoires puissent faire de la science avec des budgets récurrents au lieu de passer leur temps à courir après la monnaie afin que les précaires qui galèrent puissent être embauchés sur statut et afin que ses personnels soient rémunérés en fonction de la qualification et de leur engagement professionnel.