



# 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](mailto:sntrsins@vjf.cnrs.fr)  
Site Web : <http://sntrs.fr/> Twitter: [https://twitter.com/SNTRSCGT\\_INSERM](https://twitter.com/SNTRSCGT_INSERM)

## Compte Rendu SNTRS CGT du Comité Technique INSERM du 4 février 2015

Pour la réunion du Comité Technique du 4 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.**

Le CT est présidé par le PDG Inserm Y Levy. Il s'agissait du premier CT après les élections de décembre 2014.

### 1) Approbation du Règlement Intérieur

Il s'agissait du même règlement intérieur adopté en 2012. Le SNTRS CGT a demandé que la pratique en cours concernant la possibilité pour les suppléants de participer aux débats perdure même si les textes juridiques imposent que cela ne soit pas indiqué dans le règlement intérieur. Accord du PDG. Le SNTRS a aussi demandé que soit rajoutée la mention d'un relevé de conclusions des CT en plus de celui des avis comme cela a été décidé lors du dernier CT du 10 décembre 2014.

**Vote pour à l'unanimité**

### 2) Discussion sur le Plan Stratégique 2016-2020

Le PDG Yves Levy a tout d'abord souligné l'importance qu'il accordait au dialogue social qui selon lui devait « être riche soutenu et permanent ! ».

Le plan stratégique a **trois axes** 1°) affirmer le continuum recherche fondamentale - recherche translationnelle et technologique avec la valorisation 2) renforcer l'attractivité et la flexibilité des carrières, innover socialement 3) développer les liens avec nos partenaires de l'ESR.

Il va permettre de définir le Contrat d'Objectifs que l'Inserm passera avec l'Etat à la fin de l'année 2015 et qui sera précédé d'un bilan de l'activité de l'Inserm qui sera réalisé cette année par le HCERES, successeur de l'AERES.

Ce **plan stratégique** est élaboré par des groupes de travail au nombre de 9 : 1) L'évolution des RH 2) La simplification de la vie des chercheurs 3) le sentiment d'appartenance à l'Inserm 4) La labellisation des équipes et son sens 5) Réflexion sur l'ensemble des structures et des outils 6) Recherche technologique 7) Renforcer la recherche fondamentale 8) Valorisation de la recherche 9) Intégrité scientifique.

Ces groupes sont constitués des délégués régionaux, des membres des CSS et du Conseil Scientifique (CS), des départements de l'administration de la recherche, des instituts thématiques. Ils se réunissent en amont des séminaires de directions. Ce processus, initié début septembre 2014, se traduira par un **document écrit présenté début mars 2015** au CS, **qui sera mis en ligne** dans la troisième semaine du mois et **ouvert aux contributions pendant un mois**. En parallèle, des **réunions de travail seront organisées avec les organisations syndicales**. Le texte final sera présenté au **Conseil d'Administration du 11 juin 2015**.

Lors de cette réunion du CT, le PDG a présenté les **4 objectifs** du 1<sup>er</sup> groupe celui concernant les **Ressources Humaines** :

#### 1°) Développer la politique RH en ingénierie.

Les métiers de la recherche évoluent. La part que prend la recherche technologique ne cesse de prendre de l'importance. Des **nouveaux métiers liés à la filière technologique** apparaissent qui rendent nécessaire un partenariat avec les écoles d'ingénieurs. Il y a un besoin en ingénieurs biophysiciens pour des machines particulières (Fluidime, Cytof) qui nécessite un **recrutement rapide d'ingénieurs ciblés en CDI**. On offre ainsi une perspective innovante sur des nouvelles carrières venant en plus des carrières habituelles.

*Commentaire : Il est invraisemblable que la Direction, qui fait tout pour se débarrasser des précaires éligibles à la Cdisation qui galèrent depuis des années, propose de Cdiser des jeunes diplômés. En quoi le besoin en ingénieurs spécialisés sur des machines dernier cri nécessite de recruter en CDI et non sur poste de fonctionnaire ? Sous le prétexte de répondre à des besoins spécifiques, des ingénieurs seraient recrutés « au fil de l'eau » sur un statut leur garantissant moins de droits que leurs collègues fonctionnaires ! Jusqu'à présent les CDI n'ont pas de carrière ni de grille de rémunérations.*

### 2°) Pilotage de l'emploi contractuel

Il faut **accompagner mieux et plus les contractuels** en complément de la charte des CDD. La politique de formation doit **valoriser le passage à l'Inserm**. Le passage à l'Inserm doit être une valeur ajoutée sur le marché du travail.

*Commentaire : Précaires vous n'êtes pas à l'Inserm pour y faire carrière mais pour vous constituer un CV pour... Pôle emploi. Le label Inserm sur le CV des précaires éjectés des laboratoires à la fin de leur contrat ne vous servira pas à grand-chose. L'industrie a diminué ses dépenses de R&D en 2014. Sanofi n'a pas embauché un titulaire d'une thèse depuis 4 ans et a licencié 3000 de ses salariés en recherche. De son côté le laboratoire pharmaceutique Thérabel Lucien Pharma menace de supprimer 78% de ses effectifs.*

### 3°) Evolution des carrières.

Il faut **accroître la flexibilité des carrières** afin favoriser la **fluidité entre les différents corps** (ingénieurs vers chercheurs) et entre **l'Inserm et les universités**. L'Inserm étant intégré sur les sites avec les universités il faut voir ce que nos partenaires peuvent nous offrir comme marges de libertés. Ce qui peut constituer des chances supplémentaires pour les personnels de l'Inserm !

Concernant la **mobilité** : A coté de la mobilité gérée nationalement, il faut réfléchir à une **mobilité gérée localement** par les délégations régionales pour répondre aux besoins locaux.

*Commentaires. Pour passer d'ingénieurs à chercheurs et réciproquement il n'y a pas besoin d'inventer la lune, le statut le permet. Concernant la fluidité des carrières entre Inserm et université, ce discours récurrent sent la naphthaline. Il s'agit de créer des flux afin d'affecter les personnels sur les thèmes que la Direction veut prioriser. Comme les recrutements chutent et que les départs en retraite diminuent conséquence de la loi Fillon, il s'agit d'inciter les personnels, en particulier les chercheurs, à passer dans le cadre universitaire afin de libérer des postes. Mais les marges de manœuvre sont plus que limitées compte tenu des finances des universités. L'austérité est telle que le Ministère cherche à « piquer » le fond de roulement des établissements universitaires les « mieux » dotés.*

*Concernant la mobilité, la proposition de la Direction ouvre la porte à toutes les magouilles des mandarins des sites. Tous les Directeurs d'unités ne seront pas sur le même pied d'égalité.*

### 4) Améliorer la formation des Directeurs d'Unité.

*Commentaire : Il s'agit de faire en sorte que les DU pensent de moins en moins en scientifiques et de plus en plus en managers.*

### 5) Simplifier la gestion.

Il faut, avec nos partenaires dans les regroupements de site, dégager des marges de manœuvres (temps, financement, postes) par la **mutualisation**. Il faut réfléchir avec eux aux **plateformes de gestion partagées** dans le cadre de la délégation générale de gestion. *Commentaire. La politique de site est un moyen puissant de pilotage et de gestion de l'austérité par la mutualisation des emplois. Cette dernière génère, dans la très grande majorité des cas, de la souffrance au travail, puisqu'il s'agit de faire plus avec moins. Les plateformes de gestion administratives donnent satisfaction quand elles sont gérées par l'Inserm et pas par les universités, la gestion administrative de la recherche par ces dernières se révélant catastrophique.*

### Analyse du SNTRS CGT :

Ces objectifs, présentés comme non définitivement arrêtés, annoncent la philosophie générale du plan stratégique qui est celle du gouvernement: **la déréglementation**. Sous prétexte de recruter des ingénieurs hautement qualifiés et spécialisés, il s'agit **d'enfoncer un coin dans le statut de fonctionnaire en les recrutant en CDI**. Emportée dans sa logique de dérégulation, la Direction utilise même le jargon du patronat: **flexibiliser**. La flexibilisation consistant à inciter les agents Inserm à aller vers d'autres cieux ! L'Inserm serait pour les précaires et les statutaires **un institut de ... transit**. Avec la progression de la masse salariale du fait de la progression des carrières et de celle des cotisations de pension de retraites au sein d'une subvention d'Etat constante, voir en diminution, **la Direction Générale cherche à réduire ses effectifs permanents pour se dégager des marges de manœuvre**. L'Institut n'est plus sur une logique de développement mais de réduction de ses moyens à travers notamment le développement de la mutualisation de ses services sur les sites universitaires.

***En 2015, c'est le moment de se syndiquer au SNTRS-CGT !***

*Pour :*

- *Se défendre*
- *Défendre notre statut*
- *Renforcer le service public de recherche*

**Prenez contact avec notre syndicat :**

SNTRS-CGT 7 rue Guy Môquet 94801 Villejuif

tél. : 01 49 58 35 81 Fax : 01 49 58 35 33

Mél : [sntrsins@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrsins@vjf.cnrs.fr), Web : <http://sntrs.fr/>

Nom : Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse du labo ou service : \_\_\_\_\_

Tél : \_\_\_\_\_ Mail : \_\_\_\_\_