



# 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 Central INSERM du 23 mai 2014

Pour la réunion du CTC du 23 mai 2014 étaient présents : SNTRS CGT : 4 titulaires sur 4 ; SNCS FSU : 2 titulaires sur 2 ; SGEN CFDT : 2 titulaires sur 2 ; SNIRS CGC : 1 titulaire sur 1 ; CFTC : 0 titulaire sur 1 soit **9 représentants des personnels sur 10**.

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

Le CTC est présidé par le PDG Inserm (en intérim) A Syrota.

### Ordre du jour :

- 1) **Bilan social 2013 (pour avis)**
- 2) **Plan Formation 2014 (pour avis) Il a été adopté à l'unanimité**
- 3) **Participation de l'Inserm aux Communautés d'universités et établissements (Comue) (pour information)**
- 4) **Questions Diverses**

NB : **Le point sur les COMUE a été retiré de l'ordre du jour**. Il fera l'objet d'un CTC spécifique. Le Ministère ayant demandé que les CA des organismes se prononcent sur leur participation aux Comue, les CT devront se prononcer sur cette participation avant la tenue des CA. Le CT de l'Inserm se réunira le 5 juin. Le CA étant convoqué le 10 juin.

Face à la crise de l'emploi scientifique le **Comité national du CNRS se réunit en session plénière** (l'ensemble de ses 45 sections) avec les membres des 10 conseils d'Institut de l'organisme, **le 11 juin au Cordeliers** (<http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/spip.php?article1242>). La quasi-totalité des organisations soutiennent cette initiative (<http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/spip.php?article1275>). La crise n'étant pas restreinte au CNRS, un courrier a été envoyé aux **membres des instances des autres EPST pour participer à la journée du 11 juin**. Les organisations syndicales ont demandé au PDG d'autoriser les membres des instances à participer à cette initiative. Prétextant que c'était une initiative du CNRS, qui ne concernait que cet organisme, **André Syrota a opposé une fin de non recevoir à cette demande**. Puis il s'est levé et a quitté le CT prétextant un rendez vous, laissant M T Damerval présider le CT et répondre aux organisations syndicales.

Déjà au CT précédant M Syrota s'était signalé par son impolitesse ne daignant pas contrairement à ses collaborateurs saluer les membres du CT.

Ce comportement exprime le mépris du PDG à l'égard des organisations syndicales et à travers elles à l'égard des personnels. Il lui est insupportable d'être obligé de discuter avec les représentants des personnels surtout quand ces derniers ont l'outrecuidance de manifester leur désaccord avec sa politique. Le président de l'Aviesan a autre chose de plus important à faire que de perdre son temps à discuter du bilan social et du plan de formation de l'Institut.

### 1) Bilan social 2013 (pour avis))

Il est le reflet de la politique d'austérité et de pilotage de la recherche menée par les gouvernements successifs. La recherche est malade de cette politique comme l'exprime le titre d'un article du Journal « les Echos » du 19 mai « L'inexorable paupérisation de la recherche ».

Ce bilan confirme

### 1°) le vieillissement de la population des personnels statutaires, chercheurs et IT.

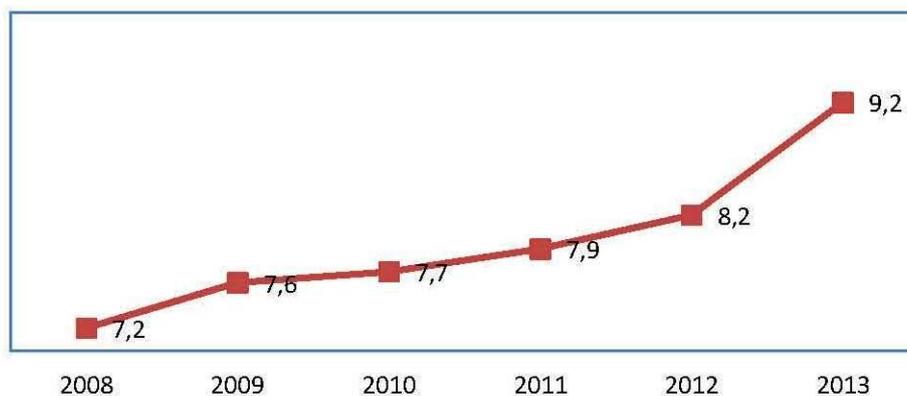
La comparaison de la pyramide des âges de 1988 avec celle de 2013 est éloquent, elle révèle

- Pour les CR la disparition des tranches d'âge de 27 à 29 ans, la forte réduction de celles de 30 à 35 ans et l'augmentation du nombre de celles au-delà de 53 ans
  - Pour les DR la disparition des tranches d'âge de 38 à 42 ans l'étalement de la pyramide des âges au-delà de 55 ans.
  - Pour les IT, l'étalement de la pyramide des âges des catégories A et B vers les âges élevés
- Si les effectifs IT sont constants ceux des chercheurs sont en baisse régulière de 2% depuis 2009

Le nombre de CR2 a diminué de 26% depuis 2004. Cette diminution est la conséquence de la modification introduite par C Bréchet en 2002 de la proportion CR2/CR1 qui de 60%/40% est passée en 2002 à 40%/60% sous prétexte de recruter des médecins à l'Institut !

Ce vieillissement des effectifs est le résultat :

### Ancienneté post-doctorale moyenne pour les admis CR1 INSERM



Pour les chercheurs : de l'augmentation de la durée moyenne du post-doc qui pour les CR1 est passé de 7.2 ans en 2007 à 9.2 ans en 2013 et de la suppression de la limite d'âge pour candidater en CR2. Conséquence l'âge moyen des candidats est passé de 30.7 à 34.7 en 2013 pour les CR2 et de 36 ans en 2010 à 37.4 en 2013 pour les CR1.

Pour l'ensemble des personnels : de la loi Fillon qui oblige à prolonger l'activité afin d'avoir les annuités donnant droit à une retraite à taux plein

2°) **La discrimination dont les femmes continuent d'être les victimes** malgré tous les beaux discours que les gouvernements successifs nous servent depuis de nombreuses années. Le pourcentage H/F pour chaque corps indique que plus la qualification est élevée plus le % de femmes est faible (voir données chiffrées plus bas)

Les années d'études que requièrent les postes à qualification élevée retardent l'entrée dans la vie active. Et ce retard est d'autant plus grand que le nombre ridicule de postes ouverts au concours est à l'origine de ce que l'on nomme si bien le vivier de précaires. Plus le recrutement est tardif, plus les critères de recrutement sont élevés et plus elles sont défavorisées dans la compétition au recrutement pour constituer un dossier équivalent à leurs collègues masculins, si elles choisissent de faire un enfant.

Si la durée du post-doc est la même en moyenne pour les hommes et les femmes recrutés en CR2, elle est supérieure pour les femmes de 2 ans recrutées en CR1 comparée à leurs collègues masculins.

**Il faut donc recruter jeune au plus près de la thèse et inverser la proportion CR2/CR1 au recrutement.**

Pour celles qui sont recrutées, la grossesse et le fait de s'occuper de leurs enfants en bas âge est un élément pénalisant de la carrière Ceci est notable chez les chercheurs comme le montrent la diminution de leur pourcentage chez les DR et l'ancienneté dans le grade CR1 pour le concours DR2 qui est de 7 années pour les hommes et de 10 années pour les femmes.

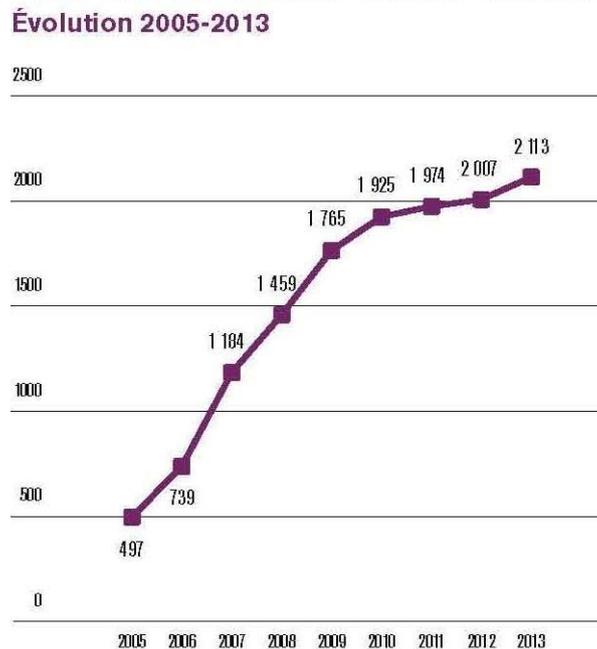
Cette discrimination est renforcée par le poids des Hospitalo-Universitaires dans l'Institut, profession au sein de laquelle les femmes sont marginales.

### 3°) Concernant les IT

La déqualification de leur travail comme le montre le pourcentage de candidats ayant un diplôme supérieur au diplôme requis (IE 16%, T 53%, AJT 60%).

La diminution continue de la mobilité, conséquence de l'absence de recrutement et des centres de recherche dans lesquels les IT sont « enfermés »

### 4°) L'importance de la précarité.



Alors que la progression du nombre de précaires s'était ralenti depuis 2010, elle est repartie à la hausse en 2013 (+5%). Cette augmentation provient des financements de l'Union Européenne (+30%), et des associations et fondations (+16%). Cette précarité massive est liée à la recherche sur projet, 75% des précaires sont financées sur fonds propres.

Les précaires représentent 51% des effectifs de la catégorie A+ (IR + chercheurs), 25% des effectifs de la catégorie A (IE) soit 76% de l'ensemble A-A+.

La diminution du nombre de vacataires pour surcroît de travail (-11%) et pour les enquêtes (-50%) se déroulant à effectifs constants ne peut qu'entraîner un surcroît de travail pour les statutaires et CDD.

La Direction générale a tout fait pour que l'application de la loi Sauvadet soit la plus restrictive possible tant en ce qui concerne la Cdisation que la titularisation. Elle y a été aidée par le Ministère de la recherche qui a décidé que les examens professionnels réservés ne seraient pas ouverts les IR (sauf ceux exerçant une fonction administrative) et les chercheurs.

#### En conclusion :

Cet état des lieux dans un contexte d'austérité et de concurrence exacerbée par la recherche permanente de financements ne peut qu'engendrer tensions mal être dans les laboratoires et les services. Cette dégradation des conditions de travail se reflète dans la progression régulière des affections psychiatriques depuis 2010. Cet accroissement n'est pas à prendre à la légère.

Cette situation n'est pas prête de s'améliorer avec le pacte de responsabilité du gouvernement et ses 50 milliards d'économie. Pour 2014, il y a 1.6 milliards d'économies supplémentaires qui s'ajoutent au 15 milliards déjà programmés. Pour chacune des trois prochaines années, le Premier ministre a annoncé une réduction de 2% des effectifs et de 2% des financements pour les opérateurs de l'Etat (Météo, EPST,...).

Avec cette austérité qui ne cesse de se renforcer, sans que nous en voyons la fin, la situation des personnels ne peut que s'aggraver.

Le bilan social est soumis à approbation. Il s'agit d'un vote sur le document présenté par la Direction et non sur le bilan en tant que tel.

**Le SNTRS-CGT a voté pour**, car l'Inserm est le seul EPST à produire dans un délai rapide un document sincère, très bien présenté et riche de données. Le Sgen-CFDT a voté pour, pour les mêmes raisons. Le SNCS-FSU tout en reconnaissant la qualité du document a voté contre pour exprimer son opposition au bilan, le Snirs-CGC pour les mêmes raisons s'est abstenu.

Pour 6, contre 2, abstention 1

#### Quelques données du bilan social

#### **% de femmes par corps d'IT et par classe chez les chercheurs**

73% des T ; 77% des AI ; 66% des IE ; 54% des IR ;

Alors qu'elles représentent 67% des précaires financés par les associations et fondations caritatives, et 55% des contrats Marie Curie, les femmes ne représentent plus que :

48% des CR2 ; 53% des CR1 ; 43 %des DR2 ; 32% des DR1 ; 22 % des DRE

Sur les 229 directeurs de formation 21 % sont des femmes

#### **Plafond de verre à l'INSERM** (répartition Homme/femme Bilan Social 2013)

Catégorie	%Homme	%Femme
<b>Directeur Unité</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>
<b>Directeur Recherche</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>
<b>Chargé Recherche</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>
<b>Total Chercheurs</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>
<b>Total ITA</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>
<b>Total Inserm</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>

#### **Taux de pression au recrutement**

CR2 : 13.3 en 2011, 16.8 en 2012, 21 en 2013

CR1 : 6.9 en 2011, 8.1 en 2012, 11.1 en 2013

DR2 : 4.5 en 2011, 5 en 2012, 6.4 en 2013

#### **Ancienneté post doc**

CR2

Moyenne : H 5.6 - F 5.7

Minimum : H 4.0 - F 1.9

Maximum : H 7.3 - F 6.9

CR1

Minimum: H 3.2 - F 6.2

Maximum: H 13.8 -F 17.6

Moyenne : H 8.6 - F 10.5

#### **Examens professionnels réservés**

18 reçus : 14 IE, 6 AI, sur 94 candidats dont 58 admissibles,

4T, 4 AT non pourvus