

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article3464>

# Compte Rendu SNTRS CGT du CSAE Inserm du 25 Mai 2023

- ACTIVITE A L'INSERM -



Date de mise en ligne : mercredi 5 juillet 2023

---

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

---

# Compte Rendu SNTRS CGT du CSAE Inserm du 25 Mai 2023



CR\_SNTRS\_CGT\_CSAE\_Inserm\_25\_mai\_2023

## 1/ Validation PV

Voté à l'unanimité.

## 2/ RI (Règlement Intérieur)

F3SCT

Nombre de réunions par an : minimum 3 sont inscrites dans le Règlement Intérieur proposé par l'administration et seront donc obligatoires, mais l'objectif est de faire 4 réunions par an.

Le RI sera vu en amont lors d'une réunion DRH-OS avant le prochain CSAE en septembre pour validation à cette date.

L'administration souhaite que les F4SCT de chaque Délégation Régionale aient un RI type adapté à chaque situation particulière, des différences « sont possibles d'un endroit à l'autre ».

Le Sntrs-CGT signale que, d'après les textes, les RI des F4SCT sont issus du RI du CSAE et doivent être identiques partout. Cela éviterait des fonctionnements différents en fonction des pratiques de chaque délégué régional.

L'Administration lit le décret différemment : le décret dit que le F3SCT et les F4SCT font des propositions mais les RI des F4SCT peuvent être différents entre eux.

Le DRH conclut qu'une relecture du décret sera faite et reporte le vote du règlement Intérieur au prochain CSAE qui se tiendra à la rentrée.

## 3/ RSU : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 (remplace l'ancien Bilan Social)

Les organisations syndicales reconnaissent la qualité de ce document qui a été voté à l'unanimité.

### Quelques chiffres :

- L'administration signale que les chiffres concernant les recrutements doivent être interprétés en tenant compte des reports de nomination à partir de 2022 pour 24 chercheurs et 75 IT -Â» recrutements décalés au 1er janvier 2023.
- Le nombre de Directrices d'Unité est toujours très bas avec seulement 32% de femmes à ce poste. De plus on note que c'est à la CSS3 (Commission Scientifique Spécialisée NÂ° 3) que la situation des chercheuses est la plus défavorable.

- 40% des Ingénieurs et Techniciens (IT) des BAP F, G et J ont des fonctions supports
- L'âge des agents augmente : +2,6 ans pour les IT et + 2,4 ans pour les CR-DR en 10 ans.
- On note également une augmentation de l'âge de départ en retraite en particulier pour les IT
- Promotions chercheurs et chercheuses : 7 DRCE / 24 DR1 / 40 DR2 / 60 CRHC : 51% Femmes
- IT recrutements : 14 postes infructueux et 9 postes recrutés sur liste complémentaire
- Contractuel.le.s : Un déséquilibre Femme-Homme important
  - o 71 CDI
  - o Plus de 40% du personnel Inserm travaille en CDD et 66% des CDD sont des femmes
  - o 31 % de chercheurs.euses,
  - o 166 CDD chercheurs.euses ce qui représente 43% des chercheurs.euses Inserm
  - o Plus de 50% CDD pour des postes CR ou DR sont des femmes
  - o 65% femmes travaillant dans les délégations régionales sont non titulaires
- Action sociale en baisse :
  - o – 14,3 % en 3 ans
  - o 23% de la somme totale pour la restauration (en baisse)

### Déclarations du PDG

- On constate que le personnel Inserm vieillit (mais l'Administration affirme qu'il n'est pas possible d'estimer facilement l'impact de la nouvelle réforme des retraites sur l'âge et le nombre de départ à l'avenir).
- Parité H-F : pour les DR à l'Inserm, seules 31,4% sont des femmes mais cela s'aggrave encore si on intègre les Hospitalo-Universitaires et autre appartenance, on a alors 19,7% seulement sont des femmes (seules 16% des HU sont des femmes). Le PDG se dit prêt à travailler avec les organisations syndicales pour améliorer la situation.
- Le ratio de promotions pour les possibilités de passage en DR reste faible mais les lignes peuvent bouger. Au sein des universités il y a eu un effort de repyramidage et c'était une volonté de l'État, on peut sans doute obtenir la même chose. C'est un sujet qui peut se négocier au ministère.

- Le 31 juin il y aura une discussion avec les présidents et vice-présidents des CSS (mais il n'est pas possible de mettre en place des quotas pour les femmes et une limite d'âge car c'est illégal).
- 18 postes au concours CPJ en 2023 mais pour un certain nombre de postes il n'y a pas de candidat ou il y a des candidats mais qui ne sont pas retenus. Il y a sans doute un problème de communication auprès des DU. Le souhait est qu'on réussisse ce programme et pour cela « il faut être proactifs ».

Il y aura un 2ème tour cette année 2023 pour les CPJ non pourvus. (Les CPJ non pourvus en 2021 et 2022 ont été reportés en 2023)

Si les postes CPJ restent non pourvus, il se peut que le ministère reprenne les postes.

Ce sont des postes supplémentaires avec un Welcome package de 200K€ associés au CPJ (par l'ANR)

- En plus des CPJ il y a les appels d'offres Chaires d'Excellences (niveau DR1) avec 80 M d'€ en tout. 2 M€ en fonctionnement et 1 M€ en salaire, 1M€ de Welcome package. Il y aura 3 appels d'offres par an.

Les syndicats ont alerté sur les carrières des agents au même grade depuis plus de 30 ans CR, DR et pour les ITAs -Â» 16 personnes.

L'Administration dit ne pas être « pas opposée au fait que des agents qui ne rendent pas le service qu'on est en droit d'attendre d'eux n'ai pas de promotion, mais il faut regarder pour voir pourquoi ces agents bloqués au même grade n'ont pas eu de promotion ».

L'Administration informe les représentants du personnel qu'une base de données sociales en cours de réalisation et qu'elle sera accessible (un groupe de travail actif existe sur ce sujet).

Pour aller vers plus de parité, le Sntrs-CGT suggère au PDG de choisir des femmes lorsqu'il est responsable des nominations à certains postes (par exemple pour des postes comme référents scientifiques et responsables d'ITMO).

#### **4/ Le plan de formations**

voté à l'unanimité

Le Sntrs-CGT réitère sa demande d'un catalogue complet des formations existantes à l'Inserm (dans Sirène il n'y a que les formations ouvertes). Cela faciliterait les demandes dans GAIA au moment des évaluations annuelles. De plus, dans le plan de formation, il faudrait faire apparaître si les formations sont en présentiel ou en distanciel.

Pour les contractuels il n'y pas de possibilité d'exprimer ses besoins en formations sauf dans l'entretien annuel avec leurs N+1.

L'augmentation des participants hors Inserm est sans doute due à l'utilisation systématique et massive du logiciel NEO pour les nouveaux entrants.

#### **5/ Handicap**

- Projet de politique handicap entre l'Inserm et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Cet organisme finance une partie des actions.
  - ▶ > Vote de la convention avec le FIPHFP à l'unanimité
- Une évolution d'emploi à l'Inserm positive malgré un changement de méthode de calcul en 2020 (méthode plus restrictive)
- Un projet de politique handicap avec un comité de pilotage.
- Une boîte mail dédiée pour répondre à l'ensemble des questions : [emploi.handicap@inserm.fr](mailto:emploi.handicap@inserm.fr)
- Le CAE : Contrat d'Aide à l'Emploi de droit privé comme levier de pré-recrutement sera également utilisé à l'avenir.
- Une veille particulière à l'accessibilité numérique : achat de PC -Â» le pôle insertion peut intervenir sur ce sujet à condition de préconisation médicale pour une adaptation de poste au handicap. L'achat d'écran particulier pour difficulté de vision par exemple est également possible.

### 6/ RÉORGANISATION DES SERVICES

Vote contre l'unanimité des représentants des personnels

(voir l'avis intersyndical en fin de compte rendu)

#### **Département des Programmes Stratégiques : Programmation et pilotage des PEPR**

Il y aura des experts rattachés aux Instituts Thématiques pour la partie scientifique.

La Commission Gillet, dont connaît déjà les contours, et les nouveaux programmes de recherches nationaux qui sont créés (PEPR) ont conduit à la création du nouveau Département des Programmes Stratégiques pour l'accompagnement des chercheurs et la gestion administrative de ces nouveaux projets.

Pour les aspects scientifiques, les Instituts Thématiques et leurs experts font les demandes à l'État pour la création de PEPR puis le nouveau Département des Programmes Stratégiques accompagnera les scientifiques d'un point de vue administratif et juridique.

Un **Département de la Science Ouverte** (avec des agents du DISC et du DESP) :

Informations scientifiques avec une mission élargie science ouverte.

Analyse bibliographique

Le **service de protection des données** sera rattachée au Département des Affaires Juridique (DAJ)

Le DISC recentré sur la communication.

Les agents du DISC et du DESP ont eu une assemblée générale de présentation des nouveaux services.

## **Avis intersyndical pour le CSAE du 25 Mai**

**Nous demandons le report du vote au prochain CSAE du point n°6 : Décision relative à l'organisation des services centraux de l'Inserm pour les motifs suivants :**

- Le document relatif à ce point n°6, a été transmis le 11 mai à 11H pour une réunion préparatoire du CSAE le même jour à 14H. Par conséquent, cela ne nous a pas laissé un laps de temps suffisant, permettant un travail de lecture et d'analyse de ce texte.
- a découverte du nouveau Département des Programmes Stratégiques et des réorganisations du DISC et du DESP pour créer un Département de la science ouverte intégrant l'intégrité scientifique, ont suscité de nombreuses questions qui sont restées en suspens.

Nos interrogations concernent, entre autres, le périmètre exact du Département des Programmes Stratégiques, son implication dans l'évaluation scientifique des projets retenus dans le cadre des PEPR dont il assurera la coordination, ses interactions avec le conseil scientifique de l'Inserm et les ITMO.

De plus aucun organigramme des nouvelles structures et des structures réorganisées ne nous a été présenté.

Enfin nous souhaitons que ses réorganisations fassent l'objet d'un suivi au niveau du CSAE en particulier au niveau des réaffectations et des embauches de personnel.