



**Intervention de l'ensemble des représentants des personnels
SNTRS-CGT, SNCS-FSU SGEN-CFDT, et CFTC
sur le bilan social Inserm
lors du Conseil d'Administration Inserm du jeudi 7 juin 2018**

Pour éviter d'être redondants et montrer notre unité sur l'analyse du bilan social de l'Inserm, les différents représentants des personnels ont choisi d'aborder chacun quelques points de ce bilan.

Comme chaque année, le bilan social constitue une photographie très détaillée de l'Institut. Nous commencerons par nous féliciter de l'accroissement du budget de l'action sociale. Et par prendre en compte l'effort fait par l'Inserm pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le bilan social nous interpelle en revanche sur plusieurs points :

La précarité

Les travailleurs précaires représentent 37% des personnels de l'Inserm. Alors que leur nombre diminuait depuis 2013, il a augmenté depuis 2016 de 3,4%. Cette augmentation est due aux financements sur projets attribués par l'ANR, les Associations et les Fondations. D'où la demande des organisations syndicales d'augmenter significativement la dotation récurrente afin de permettre aux laboratoires de réaliser un travail continu.

De plus, les responsables d'unité et d'équipe considèrent parfois, les personnels contractuels comme des ressources humaines au service des projets de l'équipe, sans considérer le parcours propre de chaque individu. En conséquence à la précarité du statut, s'ajoute une dégradation du niveau de l'expérience professionnelle. L'Inserm doit faire respecter les règles qu'il a défini concernant l'accueil et la gestion des personnels contractuels, promouvoir ce cadre de fonctionnement au niveau national, en menant des actions auprès des responsables d'unité et d'équipe, afin d'impacter directement sur la qualité des expériences professionnelles des contractuels au sein de l'Inserm. Nous souhaitons que les contractuels trouvent dans les unités Inserm un lieu où se former et progresser au même titre que les statutaires.

La situation des personnels statutaires

Les effectifs des personnels statutaires ne progressent plus. Si les effectifs des ingénieurs et techniciens (IT) sont à peu près constants, ceux des chercheurs sont en recul continu depuis 2009 de près de 2% et l'âge moyen des chercheurs et IT continue d'augmenter depuis 2012 ;

Les évolutions de carrières chez les IT sont réduites puisqu'elles dépendent des flux. Ces derniers sont très faibles du fait du faible nombre de recrutement et des départs en retraite de plus en plus tardifs.

Ce n'est pas la politique de dérégulation du travail avec notamment le plan CAP2022 pour la Fonction publique qui va améliorer les choses.

Le recrutement à l'Inserm

Le nombre de postes ouverts au concours externes est le même depuis 2015.

L'âge moyen des candidats au concours Chargé de recherche (CR) reste inchangé par rapport à l'année dernière avec 9,5 ans en moyenne de post doc pour être recruté en CR1 et 6 ans en CR2. Les femmes étant recrutées en CR1 avec un âge moyen d'une année plus que les hommes.

Pour les IT, la proportion de candidats ayant un diplôme supérieur au diplôme requis pour candidater est impressionnante, 80% pour les ingénieurs d'Etude (IE), 48% pour les assistant-ingénieur (AI), 42% pour les techniciens (T).

La parité

Pour faire un point sur la parité et la place des femmes à l'Inserm, celle-ci évolue mais encore trop lentement. Nous soulignons les efforts de l'administration pour améliorer la situation des femmes au sein de l'institut en respectant par exemple la parité des jurys de concours qui est une obligation statutaire mais également en favorisant la présidence des jurys et en travaillant à sensibiliser les commissions scientifiques spécialisées (CSS) et le conseil scientifique (CS).

Néanmoins, encore aujourd'hui, les postes de responsabilités restent majoritairement masculins alors que les emplois précaires sont majoritairement féminins.

De plus, même quand elles sont recrutées sur des postes statutaires, les femmes le sont plus tardivement que les hommes (exemple en 2017 l'âge moyen des DR2 recrutés était de 43,7 ans pour les hommes et 46,4 pour les femmes).

Enfin on constate sur le bilan social que les femmes déclarent beaucoup plus d'accidents du travail que les hommes et l'on peut s'interroger à savoir si ces déclarations sont le reflet d'une véritable différence dans le nombre d'accidents.

Le vieillissement des personnels statutaires et la promotion HC des chercheurs

Le bilan social nous présente également une comparaison de la pyramide des âges entre 1988 et 2017 et l'on voit à quel point les personnels statutaires de l'institut sont plus âgés aujourd'hui. Pourtant le vivier de jeunes existe mais il est en contrat à durée déterminés et aujourd'hui à l'Inserm il n'y pas un seul chercheur statutaire de moins de 32 ans.

Ce vieillissement de la population entraine chez les chargés de recherche un blocage des carrières. En effet, 28.85% des CR sont aujourd'hui au dernier échelon de leur grade. La création d'une Hors Classe sera l'occasion de rectifier un peu cette injustice. Aussi nous rappelons notre attachement à la prise en compte de l'ancienneté dans le grade lors de la promotion Hors Classe.

Les primes des chercheurs et des ITA

La prime annuelle des chercheurs, en moyenne de 891 Euros à l'Inserm, est une des plus basses de la fonction publique d'état. En comparaison, la prime annuelle d'un ingénieur de recherche qui a souvent les mêmes diplômes est de 6 468 Euros. Nous demandons une revalorisation de la prime des chercheurs à la hauteur de celle de leurs collègues ingénieurs.

Nous demandons toujours l'alignement du socle des Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) des agents INSERM sur celui des ingénieurs et personnels techniques de recherche et-de formation. Nous souhaitons donc qu'en octobre il y ait un budget rectificatif qui en tienne compte.

Le Comité Spécial d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CSHSCT)

Enfin nous voudrions aussi souligner notre attachement aux CHSCT notamment localement, car ils ont un véritable rôle auprès des personnels.

En conclusion, si nous approuvons le bilan social qui est un document de qualité, nous nous interrogeons sur l'avenir de l'Inserm et au-delà, sur celle de la recherche biomédicale avec des personnels statutaires qui vieillissent, encadrent une masse de précaires sans perspective d'intégration ou si peu, que ce soit à l'Institut ou dans les autres EPST et même dans les universités, rémunérés avec des salaires indignes de leur qualification et de leur engagement professionnel.