

RAPPORT D'ACTIVITE DE LA SECTION INSERM (CONGRES DE 2020)

La section Inserm a fonctionné avec un bureau (BNI) de 6 à 9 membres se réunissant le mardi soir *de visu* et par téléconférence, et uniquement en visioconférence depuis mars 2020. Participent à ce bureau des membres élu.e.s du Conseil d'Administration (CA), du Conseil Scientifique (CS), du Comité technique d'établissement public (CTEP) et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail national (CHSCT) mais également des syndiqué.e.s actif·ve·s ou retraité·e·s sans mandat particulier ayant à cœur de s'investir plus dans le syndicat et d'améliorer nos conditions de travail au sein de l'Inserm.

Le BNI centralise les informations concernant l'Inserm et les diffuse vers le Bureau National, la Commission Administrative, les adhérent.e.s, les élu.e.s dans les Instances d'évaluation (Commissions Scientifiques Spécialisées, CSS, et CS) et le CA. Il analyse la situation et élabore les prises de positions sur les questions touchant à la recherche dans les laboratoires Inserm, les statuts des personnels et de l'organisme... toujours en concertation avec le BN.

Il rencontre régulièrement les membres élu.e.s des CSS, du CS ou du CNAS pour échanger.

Les membres du BNI distribuent tous les ans un tract à la journée des directeurs et directrices d'Unité Inserm qui est diffusé en parallèle à tous les agents Inserm.

Régulièrement, les membres du BNI prennent en charge des dossiers particuliers après avoir été saisis par des personnels statutaires ou contractuels en difficultés, adhérent.e.s ou non du syndicat (harcèlement, reconstitution de carrières, déclassement entre admissibilité et admission ...).

Situation générale

Depuis notre dernier congrès, la situation à l'Inserm a été marquée par la nomination en janvier 2019 d'un nouveau PDG, Mr Gilles Bloch en charge d'adapter les structures de l'Inserm à la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) en intégrant pleinement la recherche sur projets, l'emploi sur contrats précaires et la politique de site.

A tous les niveaux organisationnels (échanges entre la direction et les organisations syndicales, CTEP, CS), les sollicitations et demandes de participations à l'élaboration de textes par la direction se sont largement accrues (plan stratégique en 2019, lignes de gestions promotions et mobilités en 2020, plan pour l'égalité professionnelle en 2020, mise en place du télétravail, adaptation du travail à distance en temps d'épidémie de COVID19). Cependant, ces échanges se font avec une très faible qualité d'écoute et une diffusion des documents dans l'urgence ne permettant pas de les analyser et amender de façon correcte, le tout dans un contexte social et sanitaire très tendu.

Le CTEP (élection en 2018)

Pour la première fois, le CTEP était élu, avec un corps unique (chercheurs-ITA). Il est à noter la faible participation : 25,6% de votants. Le SNCS a présenté une liste composée en majorité de chercheurs (14/18). Il a obtenu 2 sièges /10 (18 % des voix).

Nos élu·e·s ont mené plusieurs batailles, recherchant à chaque fois l'unité avec les autres organisations syndicales.

Au plan des orientations stratégiques telles que définies dans le plan stratégique présenté au CTEP en 2019, nous avons défendu la nécessité de la prise de risque et du temps long en recherche, ce qui implique une augmentation du nombre de postes pérennes de chercheuses et chercheurs (avec des recrutements au plus près de la thèse) mais également d'ingénieur.e.s. Nous avons aussi défendu la nécessité du soutien financier par les dotations récurrentes de toute la recherche en biologie médicale et santé, y compris la recherche cognitive sans application « innovante » ou clinique immédiate.

Nous nous sommes opposés à la vision économiste et utilitariste de la recherche publique qui donnerait

à l'Inserm des objectifs avoués de débouchés industriels s'appuyant entre autres sur un renforcement de partenariats avec l'industrie. Nous avons souligné que c'est à l'Etat de donner des moyens à la recherche en santé, et au PDG de défendre cette idée au plus haut niveau. Nous avons défendu l'équité de l'évaluation (maintien des rapports d'activité des chercheurs, des CSS), des promotions (défense des postes CRHC et reconnaissance du travail collectif des chercheurs et chercheuses notamment de ceux qui sont en fin de carrière), des indemnités pour tous les agents de l'Inserm (défense des primes liées au statut) et la participation active dans la mise en place de l'égalité professionnelle à l'Inserm où les indicateurs montrent un retard qu'il faut rattraper (H/F, handicap, minorités).

La présentation annuelle du Bilan Social a été également l'occasion répétée de réitérer notre condamnation de la part croissante des personnels sous contrat précaire, du déséquilibre permanent hommes/femmes, de l'âge toujours repoussé du recrutement, du nombre toujours bas de postes ouverts au concours, etc.

Enfin, nous avons toujours privilégié l'action syndicale commune par notre soutien aux positions des autres OS, par le vote de motions syndicales communes ou par des refus collectifs de siéger ; nous sommes aussi amenés parfois à souligner la spécificité des missions des chercheuses et chercheurs (gestion du temps de travail, lignes directrices de gestion mobilité et promotions, égalité professionnelle...).

Le Conseil d'Administration (CA, dernières élections Décembre 2016, prochaines en 2021))

Comme au CTEP, notre élue (dernières élections en 2016) profite de la présentation annuelle du Bilan Social ou du Budget pour réitérer notre condamnation de la part croissante des personnels sous contrat précaire, du déséquilibre hommes-femmes, de l'âge toujours repoussé du recrutement, du nombre toujours bas de postes ouverts au concours, de l'insuffisance des crédits récurrents. Encore une fois nous favorisons le plus souvent possible des déclarations communes de l'ensemble des élu.e.s. (SNCS, SNTRS, SGEN et CFTC).

Nous sommes intervenus plusieurs fois pour dénoncer les risques de la LPR, les « tenure tracks », le financement sur projet.

La crise sanitaire a été aussi l'occasion de rappeler l'importance d'une recherche en amont dans tous les domaines.

Le CA est normalement l'occasion pour les représentant.e.s des personnels d'interpeller directement nos tutelles (ministère de la recherche, de la santé, de l'économie), malheureusement il est à noter que les représentants des ministères répondent de moins en moins à nos interpellations et que le PDG ne les y encourage pas non plus.

Le Conseil Scientifique (CS, dernières élections en 2016, prochaines en 2021)

Aujourd'hui, le PDG semble voir dans le CS de l'Inserm une simple courroie de transmission de la politique directoriale, vision symbolisée par la nouvelle règle qui a instauré un simple adoubement par le CS de son président nommé par le PDG. Un vote était prévu pour avaliser la nomination du président du CS, nos élu.e.s du CS (1 élu A1 et deux élus B1), avec les élu.e.s des autres organisations syndicales, ont refusé de participer à ce vote. Une délégation permanente a été mise en place (1 élu A1 et 1 élue B1, y participent). Elle a été sollicitée par le président du CS pour participer à des groupes de travail.

Le nouveau PDG a souhaité mettre à plat l'attribution des crédits récurrents attribués aux unités. A cette occasion, nos élu.e.s, membres de la délégation permanente ont pu défendre une attribution plus juste et transparente des crédits de recherche basées avant tout sur le nombre d'équivalents temps plein. Dans les faits, la communication de la direction de l'Inserm vers les directeurs et directrices d'unité sur les calculs à l'origine des sommes attribuées reste insatisfaisante.

Nos élu·e·s ont défendu auprès du DESP (Département de l'Évaluation et du Suivi des Programmes) la prise en compte dans les CSS de critères différents pour les promotions CRHC et les candidatures DR2. Les critères mis en avant pour les CRHC étant : les missions d'intérêt général ne permettant pas la valorisation par des publications, le nombre d'années au dernier échelon et l'âge.

Nos élu·e·s ont participé à tous les Groupes de Travail mis en place pour l'écriture du Plan Stratégique mais pour l'élaboration du Contrat d'objectifs de performance et de moyens, le PDG n'a que très peu associé le CS.

Lors de la première année de cette mandature, le CS a interclassé toutes les équipes, et s'est prononcé par un avis sur la création des équipes et des unités. A présent le CS n'interclasse pas les équipes mais donne un avis sur la création des équipes et des unités.

Nos élu·e·s au CS ont pris part aux discussions sur les nouveaux contours des CSS, mais c'est le PDG qui prendra la décision finale.

Sous prétexte de participer à l'élaboration de nombreux textes, sur le plan stratégique, le contrat d'objectif ou d'autres textes essentiels comme le plan pour l'égalité professionnelle ou le contour des CSS, le CS n'a jamais eu à se prononcer formellement par vote. Cette position affaiblie grandement le rôle stratégique du CS. Par ailleurs, la nomination récente d'un conseil scientifique du PDG dont les missions restent floues contribue à l'affaiblissement du rôle stratégique du CS. Le rôle du CS semble désormais être cantonné à des missions dites « régaliennes »: l'évaluation des éméritats, des promotions DR1, DRCE et CRHC, des équipes et des structures, la répartition des postes de CRCN et DR2 dans les différentes CSS et CAR.

Les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS dernières élections en 2015, prochaines en 2021)

En 2015, le SNCS était le syndicat qui avait présenté le plus grand nombre de candidat·e·s, mais les voix se sont fortement dispersées et au final le SNCS n'a pu obtenir que 5 élu·e·s en B1 (13 en 2012) et 3 en A1 (8 en 2012). Le SNCS assure la présidence d'une des CSS (CSS2).

Cette faible représentation au sein des CSS fragilise la défense de nos valeurs au sein des CSS comme un recrutement au plus près de la thèse, des promotions CRHC pour débloquer les fins de carrières, un accompagnement par les CSS (et pas seulement par les RH) des chercheurs en difficulté ... Il faut préparer les prochaines élections afin de renforcer la présence d'élu·e·s SNCS dans toutes les commissions.

Les Commissions Administratives Paritaires et la Commission Consultative Paritaire (CAP et CCP dernières élections en 2018 et 2019)

Les élections des CAP chercheurs ont eu lieu en deux fois (2018 et 2019), du fait de la date tardive du changement de statut des Chargés de recherche. Le SNCS reste le syndicat qui a le plus d'audience auprès des DR (31,1% de votants, SNCS 43,9 %, 3 sièges/5) avec un léger recul (50,8%) par rapport à 2014, au profit du SGEN (42,6 %).

Il y a eu une faible participation à l'élection de la CAP des chargés de recherche (26,45%). Le SNCS est arrivé 2ème avec 25,37% des voix (contre 47% en 2014), derrière le SGEN (38,35%, 30% en 2014). Le SNTRS a obtenu 20,06% (19% en 2014) et le SNPTEs 16,22 % des voix (pas de candidats en 2014). Les 4 sièges ont ainsi été attribués au SGEN (2), au SNCS (1) et au SNTRS (1).

Depuis 2018, la CAP des chercheurs a été saisie 2 fois : une fois pour insuffisance professionnelle et une fois pour des faits de harcèlement et violence sexiste. Dans le premier cas, le chercheur a été accompagné par des membres BNI lors de son audition par la CAP.

Pour l'élection de la CCP, la participation a été extrêmement faible (6,5% de votants) et le SNCS n'a pas obtenu suffisamment de voix pour y obtenir un poste (11%). Il est clair que les électeurs non

titulaires, majoritairement techniciens et administratifs ne connaissent pas le SNCS (ni le rôle de la CCP) et c'est le SNTRS qui a obtenu le plus de sièges (3/6).

Le Comité National d'Action Sociale (CNAS) du Comité d'Action et d'Entraide Sociale (CAES) (dernières élections en 2019)

Le Comité National d'Action Sociale (CNAS), composé de membres élus par l'ensemble du personnel sur listes syndicales, définit la politique menée au niveau du comité d'action et d'entraide sociale (CAES) et les budgets affectés aux différents secteurs d'activité. Durant la mandature qui s'est terminée en juin 2019, le CNAS était dirigé par une alliance SNCS-SNTRS, et nos élus ont eu la responsabilité du Secrétariat Général, de la Vice Trésorerie, du secteur Jeunesse. Les dernières élections qui ont eu lieu en 2019 n'ont pas donné la majorité à l'alliance SNCS-SNTRS, et c'est le SGEN-CFDT qui a pris la direction du CAES. Etant données les difficultés du SGEN à former un CNAS, nous nous sommes impliqués en assurant le poste de vice-président, vice-trésorier, responsable du secteur Jeunesse et du secteur Loisirs/Culture.

Le secteur Jeunesse distribue en subventions autour de 470 k€aux agents, avec un maximum de près de 500 k€en 2018 (496 k€qui se répartissent entre 226 k€pour le Périscolaire et les centres aérés et 270 k€pour les séjours colonies de vacances). Durant cette mandature nous avons noté un nombre de plus en plus important de chercheurs qui demandent des subventions. Paradoxalement, en proportion, ce nombre est plus important que celui des techniciens qui théoriquement ont plus besoin du CAES. Concernant la gestion budgétaire, l'un des buts que les deux syndicats SNTRS-CGT et SNCS-FSU s'étaient fixés était de réduire autant que faire se peut la réserve libre, l'idée étant de distribuer le budget aux agents plutôt que de thésauriser. Ce but a été atteint puisque nous avons fini le mandat avec une réserve libre de 188 k€alors qu'elle était à plus de 300 k€en 2017.

L'année 2020 a été une année difficile à cause de la COVID-19, beaucoup de prestataires ont annulé leurs séjours et alloué des avoirs comme la loi les y autorisait. Le secteur Jeunesse avec l'accord du CNAS, a décidé de limiter les effets des annulations de séjours sur les agents en prenant à son compte les avoirs que les prestataires devaient allouer aux agents et en remboursant les agents. Cette opération arrange les agents et les prestataires et nous avons jugé que le secteur Jeunesse avait plus de souplesse pour utiliser ces avoirs.

Cependant, en Jeunesse II (centres aérés et périscolaire), l'effet de l'épidémie n'a pas été trop important car pour sur une même période (1^{er} janvier au 20 octobre), le nombre de dossiers en 2020 n'est pas trop différent des années précédentes moyennant les fluctuations habituelles (700 en 2020 et 786, 781 en 2018, 2019). De plus le budget engagé est plus important en 2020 qu'en 2018 ou 2019 (119 638 € contre 117 642 € et 100 443 €).

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail national (CHSCT)

La représentativité des syndicats au CHSCT national reposant sur les résultats de l'élection du CTEP, nous avons actuellement un élu au CHSCT national de l'Inserm qui relaie au mieux les positions du syndicat en lien avec nos élu·e·s dans les CSHSCT des délégations de l'Inserm et nos élu·e·s des autres comités : CHSCT du CNRS, du ministère...

Avant la crise sanitaire, l'essentiel du travail au cours de cette mandature a porté sur les risques psychosociaux (RPS) et sur les dispositifs permettant de les identifier et les prévenir (enquête RPS, charte du temps, problèmes causés par la mixité des tutelles, fiche de poste, ...). Notre élu a mis en avant les spécificités et contraintes des chercheur·e·s dont la direction perçoit mal les conditions de travail. Il a également identifié le cahier de laboratoire électronique (CLE) comme source de RPS. Enfin, une quantification du nombre de cas traités par les cellules de veille sociale (CVS) a été demandée et obtenue. Une rétribution identique de toutes les catégories de personnel (quel que soit leur employeur)

ayant une fonction d'assistant de prévention (AP) pour cette fonction est toujours en cours de négociation.

La situation exceptionnelle provoquée par la COVID-19 s'est traduite par de nombreuses réunions extraordinaires du CHSCT à partir du confinement du printemps jusqu'à maintenant pour essayer de répondre aux défis posés à la santé des agents pendant la pandémie.

Les conditions de mise en œuvre du télétravail avaient aussi été abordées juste avant le confinement du printemps. L'arrêt quasi-total des activités de recherche et la nécessité pour les agents de poursuivre leur activité « à distance » avec leurs moyens personnels a ouvert la voie à un assouplissement exceptionnel des conditions d'application du télétravail.

Enfin, à plusieurs reprises, les représentant·e·s du personnel du CHSCT ont fait remonter unanimement à la direction leur protestation sur le fait que les fonctions actuellement assurées par le CHSCT, nécessitant pourtant un énorme travail, seront amenées à être intégrées au futur Comité Technique (CT) avec la disparition concomitante du CHSCT. Cela n'augure pas une efficacité accrue de la protection des personnels lors des pandémies futures qui ne manqueront pas d'advenir. Nous ne cesserons pas de nous élever contre cette mesure qui ne peut qu'éroder sur le long terme les conditions de travail et la capacité de répondre de manière rapide et optimale à toute aggravation locale (par exemple harcèlement), nationale (par exemple contractualisation) ou internationale (par exemple pandémie) de ces mêmes conditions de travail.

PROCHAINES ELECTIONS

Les élections pour le CA auront lieu en janvier 2021 et pour la première fois par vote électronique uniquement. Les prochaines élections des CSS et du CS seront synchronisées au milieu de l'année 2021, le mandat des CSS sera rallongé de quelques mois et celui du CS raccourci pour permettre la mise en place de nouveaux contours pour les CSS. L'avis de l'HCERES reste prépondérant, mais nous restons néanmoins attachés à ce que l'évaluation des équipes par les CSS et des structures de recherche par le CS soit clairement maintenue. **N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez vous présenter afin que votre candidature soit soutenue par le syndicat.**

AVENIR DU BNI

Le BNI va être renouvelé avant le congrès. Il est indispensable que de nouveaux chercheurs et chercheuses s'y impliquent. Nous invitons de nouveaux collègues à se présenter à son élection, pour ensuite constituer un bureau fonctionnel.