



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°314 du 5 février 2021

SOMMAIRE

CNRS

- Compte rendu de la DRH/OS CNRS du mercredi 20 janvier 2021 13h30 (visio)

INSERM

- Bilan des élus sortants SNTRS CGT au Conseil d'Administration Inserm Mandat 2017-2020

Compte rendu de la DRH/OS CNRS du mercredi 20 janvier 2021 13h30 (visio)

Présents pour les OS :

SNTRS-CGT : Josiane TACK, Sophie TOUSSAINT-LEROY et Patrick BOUMIER

SGEN-CFDT : Yannick BOURLES, Patrick MUSSOT et Isabelle COHEN

SNCS-FSU : Patrick MONFORT, Christophe HECQUET et Julien SAVATIER

SNPTES : Xavier DUCHEMIN, Sophie COLLIN et Carole LE CLOIEREC

SUD Recherche : Janique GUIRAMAND et Ameziane CHERFOUH

Présents pour l'administration :

Hugues de la Giraudière (HdlG), Martine Jallut (service juridique), Sébastien Grezik (service des pensions), E. Migeant (service des concours), Sabine Querbouet,

Ordre du jour

1.Projet de calendrier social du 1^{er} semestre 2021

Hdlg annonce qu'au CT du 10 février seront traités : la circulaire signalement actes de violence, et le rapport de situation comparée 2019

PM on veut le projet de texte avant le pré-CT.

SNTRS-CGT : 24 décrets en préparation LPR. Quel impact ?

Mise en place du CSA ? quand ?

Hdlg : rétroplanning en cours à la DRH, réunion interne 5 février et retour aux OS ensuite. Les ordres du jour ne peuvent pas être prévus à l'avance, mais devront s'adapter aux décrets qui imposent des textes chez nous.

2.Mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche par le CNRS

LPR 2021-2030 ; Protocole d'accord du 12 octobre 2020, distincts

M. Jallut : 24 décrets tout le long de l'année 2021. Présente le volet RH de la loi – 90 % des mesures sont en attente de décret.

Chaire junior, max 20% recrutements, fin 1^{er} semestre

Contrat post-doc, max 3 ans après doctorat, contrat 1 à 3 ans renouvelable max 4 ans, 2^e semestre. Décret en Conseil d'Etat

CDI de projet ou opération, fin 1^{er} semestre

Accueil doctorants et chercheurs étrangers : convention deséjour recherche entre CNRS et doc/ch, complément de financement plafonné à 1714€ par mois. Arrêté pris par le Ministère de l'intérieur. 1^{er} semestre.

Article 13 Carrière : pour détachement et mise à disposition : possibilité de promotion de corps (on ne serait plus obligé de choisir entre le détachement et une promotion). Application immédiate.

Maintien en activité pour lauréats de projets (ERC) qui atteignent la limite d'âge. Maxi 5 ans. Décret fixera la liste des projets. 2^e semestre

Éméritat. Précisions des conditions d'exercice. Avec convention de collaborateur bénévole. 2^e semestre.

Déclaration d'intérêt liée aux activités d'expertise. Pour mission auprès pouvoirs publics et parlement. Décret en Conseil d'Etat. 2^e semestre

Participation aux entreprises de valorisation (art 24). Création d'entreprise possible sur travaux autres que ceux réalisés par le chercheur dans ses fonctions ; le chercheur pourra être dirigeant ou associé d'une entreprise existante (nouveau). Effet immédiat

Exercice public-privé (art 25). Possibilité de cumul de temps partiels en entreprise et dans le secteur public. Possibilité pour les EPIC fondations et entreprises de verser des compléments de rémunération aux agents mis à leur disposition. Prise en compte des services incomplets pour la retraite. 2^e semestre.

Congé enseignement ou recherche (art 26). Nouveau congé pour le salarié pour activité de Recherche et Innovation dans EPST

Missions personnels recherche (art 33). Révision : politique nationale de science ouverte + construction de l'espace européen de la recherche et participation aux coopérations européennes et internationale. Effet immédiat

Cumul d'activité (art 36) Décret CE. Simple déclaration. 2^e semestre

Reclassement (art 47) application rétroactive des nouvelles règles de classement aux Chercheurs déjà titularisés dans leur corps. Décret en Conseil d'Etat. 2^e semestre

Protocole d'accord

HdlG : on vise la convergence entre les universités et les EPST sur 7 ans puis interministérielle sur 3 ans (pour indemnitaire moyen) dans la perspective de la future loi retraites.

1^{ère} annuité des 7 ans à venir ($644/7 = 92$ Millions €)

Indemnitaire chercheur : construction du dispositif sur 3 étages en 2021 : une partie liée au corps et grade, une partie à la fonction, une troisième au mérite. Il s'agira d'un arrêté. Revalorisation de la prime de recherche en 2021 : CR 2220€, DR 1620€. 11,5 M€ Été 2021

Indemnitaire IT : revalorisation du Rifseep. 4,2 M€ seront mis sur le socle et le bloc 1. Printemps 2021

Mesure « aucun chercheur à moins de 2 SMIC ». Conditions de classement (alignement ESR sur mieux disant) ; reclassement en étudiant au cas par cas ; création indemnité différentielle. 2 M€. Printemps 2021

Repyramidage ; HEB des CRHC (contingenté) ; Taux CRHC 30% du corps CR en 2027 ; alignement du contingent DRCE 1 et 2 sur PU CE 1 et 2. 1,2M€. Fusion IR2-IR1. Automne 2021

Contractuels : extension aux contractuels des mesures indemnitaires titulaires.

Doctorants : arrêté sur rémunération minimale. 1^{er} semestre 2021. 0,74 M€ budgétés en 2021 pour 56 contrats de dé-précarisation (mesure renouvelée sur années postérieures). Toilettage décret 83-1260 prévu à l'automne 2021.

SNTRS-CGT : contingentement HEB CRHC ? cohérence grille DR2. Donc CRHC mieux payés que DR2. Pourquoi ne pas fusionner DR2 et DR1 ? Jeunes chercheurs : il faudrait revoir la grille plutôt que faire des reclassements. Cela concernerait combien de chercheurs ?

Hdlg : peu de chercheurs seront concernés, cela se fera sur demande. Le stock de personnes devrait s'épuiser assez vite. Sur HEB contingenté, souci de cohérence. A cause de l'indemnitaire car la prime de recherche des DR est inférieure à celle des CR. Cette année la ministre veut porter l'effort sur les CR. De même, pour le Rifseep des IT, l'effort en 2021 portera sur les cat C puis les années suivantes sur les B et A.

SNCS-FSU : tous les CR fonctionnaires seront reclassés sur 5 ans en arrière et on leur versera un différentiel. Pour prise en compte activités recherche et service en CIFRE.

M Jallut : pour la période de 5 ans on ne sait pas

SNTRS-CGT : faibles marges de manœuvre indemnitaire IT. Priorité sur les cat C, oui, mais au CNRS il y en a très peu. P. Coural en tiendrait compte pour envisager d'augmenter d'autres catégories. Il faut revendiquer une enveloppe sur la population globale et non sur les seules catégories C. Ce qui permettra d'augmenter les B. Le CIA 16% au CNRS vous visez 20% quelles sont ces références ? 16% de l'enveloppe qui est versée de façon inégalitaire. Il faut régler aussi le fait que certains agents ne touchent aucun CIA.

Hdlg : les 16% c'est la partie du Rifseep qui est consacrée au CIA et 84% à l'IFSE.

La DRH dispose de 2 marges de manœuvre : enveloppes dimensionnées sur effectifs de décembre 2019. Les effectifs ayant baissé en 2020 cela donne une petite marge. On veut progresser dans la disparition des zero CIA. On va avoir une lettre très directive du MESRI pour la mise en œuvre de ces mesures catégorielles, cela ne me choque pas dans la mesure où on cherche la mise en cohérence. Pour traitement compétences techniques en unité, il y aura un abondement supplémentaire dans l'année.

SNPTES : delta de 600 € entre CR et DR... Comment faites-vous pour arriver à 16% CIA puisque les plafonds sont au mieux 15% pour la catégorie A ? C'est bien d'augmenter les catégories C mais attention au peu d'écart avec les Techniciens. Chevauchement : avec 1000€ de plus par an pour les C... ce qui revient à un indemnitaire de AI... Dans note de gestion Rifseep, est prévue la revalorisation de 5% du bloc, au bout de 4 ans, ce n'est pas appliqué aux ITA, alors que c'est appliqué à l'université. On veut les montants en toute transparence.

HdlG : on n'a pas de décret comme pour les chercheurs, ce n'est pas le cas pour les grades IT. La revalorisation à 4 ans sera mise en œuvre en 2021 pour les agents n'ayant pas changé de fonction, cela sera collé au dossier annuel, le DU aura à se prononcer, sur les 5% maximum. On fait des choix plus attractifs que d'autres. On a prévu une enveloppe. On vous présentera notre choix qui ne sera pas de mettre 5% à tout le monde. Pour le CIA 16% on va vérifier. L'inversion entre les catégories C et B sur leur rémunération globale cela sera possible en 2021, mais cela sera réglé dès l'année suivante. Sur le risque d'inversion au passage DR2, il faut regarder. Quant aux agents de percevant pas de CIA : 845 IT sont concernés. On sera très attentifs.

SGEN-CFDT : repyramidage et fusion IR1-IR2. Dans le protocole on parle de restructuration sur 2 grades. Quelle implication sur la hors classe ?

HdlG : Il s'agit de la fusion des 2 premiers grades c'est ce a été dit au MESRI.

SUD : hier en CTMESR cette fusion IR1-IR2 a été confirmée. Sur indemnitaire : quand on parle de convergence sur des moyennes, c'est fallacieux car il y a de grandes disparités de niveaux de primes. Sud n'est pas favorable à augmentation en % et contre l'individualisation.

SNCS-FSU : pour l'accueil de chercheurs étrangers, le complément financement sera plafonné. Chaque chercheur devra-t-il négocier ou bien y aura-t-il des barèmes ?

Hdlg : n'a pas de réponse précise sur un barème, sans doute un peu équivalent à celui pour les CDD. On n'est pas rentré dans le détail. Plan France Relance, très particulier et lié à crise sanitaire, avec crédits ANR. Bourses et financements très différents selon les pays. On commence à y travailler en février.

A noter : suite à la réduction de la voilure de certaines boîtes pour la R&D et afin de ne pas perdre le savoir-faire, il est question d'accueillir des gens de la R&D du privé (plan de relance) ; la direction du CNRS soutient !

SGEN-CFDT : HEB pour CRHC mise en œuvre pour 2022, pourquoi pas 2021 ? Combien de postes sur la HEB ?

HdlG : les textes ont été modifiés en fin d'année donc seront pris en compte en 2022. On n'a pas encore fixé le montant et le nombre d'HEB. Dès qu'on aura les évaluations on vous les présentera.

Martine Jallut : pour la convention de séjour, le complément ne sera pas un salaire ni une gratification ; n'aura pas de caractère obligatoire. La propriété intellectuelle sera traitée dans la convention.

SNCS-FSU : le toilettage du décret de 83 n'est pas une demande des OS vers le MESRI. Inquiétudes et régressions à prévoir ? A voir avec le PDG.

3.Bilan de la visioconférence dans le cadre des concours et des examens de sélection professionnelle de l'année 2020

Éric Migevant rappelle les textes de référence décret 2030-437 du 16 avril 2020.

Zoom chercheurs et Rendez-vous pour les IT.

Possibilité de visio soit au domicile soit unité soit DR (pour juin et juillet).

Toutes les campagnes ont été concernées par la visio : Concours chercheurs, une partie des auditions avait débuté en présentiel début mars, ensuite en visio (avec Zoom). Concours Internes et Sélections Professionnelles 100% visio (Rendez-vous). Concours Externe IT à l'automne en présentiel, sauf quand confinement a été annoncé fin octobre, 10% des concours ont été impactés et se sont tenus en visio.

On a constaté davantage d'incidents sur Rendez-vous (12%) que sur Zoom (4%)

Sur satisfaction sur l'information : Ch insatisfait du changement d'outil juste avant les auditions. Plusieurs vecteurs de com : FAQ, guide utilisateur Zoom et RdV, info avec les assistances, malgré délais contraints.

La visibilité des membres du jury est essentielle et quand ce ne fut pas possible (du fait du partage de l'écran notamment), ça a perturbé les candidat.e.s.

L'impact de la visio sur le stress : que ce soit CH ou CI, seuls 23% des répondants déclarent avoir eu plus de stress avec la visio...

SNTRS-CGT : Seulement 80 auditions pour les CE ? cela paraît peu... Les statistiques sur les questionnaires candidats ne concernent que les CC et les CI. Pourquoi pas les CE IT et les Sel Pro ? il aurait été intéressant de comparer CC et CE IT, qui sont tous des concours de recrutement externe.

Beaucoup trop d'incidents avec Rendez-vous pour les concours internes IT Contrairement aux concours chercheurs. Limite technique pour les concours internes : candidats ne pouvaient pas utiliser le partage d'écran.

71% des auditions au domicile. Les délégations régionales n'ont pas joué le jeu pour les Concours internes. Il faut encourager l'utilisation de salles en unité ou délégation. Afin de garantir une qualité de matériel et de connexion. Et une aide technique

Amélioration du partage d'écran et la visibilité des jurys.

Améliorer le dispositif de salle d'attente, système opaque qui a beaucoup stressé les candidats.

Migevant : Oui les DR n'ont pas pu prendre leur part. Car contexte de reprise d'activité en DR. L'année prochaine on privilégiera les auditions domiciles et unités. On recentralisera le processus d'accueil au Service Central des Concours pour les autres. Les DR n'avaient pas toutes des salles de visio.

SNCS-FSU : problème de l'équipement en visio. Le CNRS est en retard. Voir les réunions mixtes présentiel et visio ? Faire un marché c'est urgent.

SNTRS-CGT : c'est grave qu'il n'y ait pas l'équipement dans toutes les DR. Recenser, prévoir un matériel homogène. On ne peut pas demander seulement aux laboratoires de fournir les outils. Y a-t-il eu des soucis en ce qui concerne l'identification des candidats ? Avez-vous eu des recours ?

Migevant : aucun recours sur le déroulement des concours en visio conférence.

4. Statistiques sur les retraites

S. Grezik : Indice de liquidation corrompu car gel sur l'indice détenu à la date de la demande et non pas à celle du départ...

Récupération manuelle mais trous dans la raquette car les informations ne figurent plus dans les documents transmis par l'ENSAP.

On n'a pas pu faire de lissage car on n'a aucune donnée sur 2017 - 2018 - 2019

Baisse des départs de 6% plus marquée chez les chercheurs (-14%)

55% des chercheurs partent avant la limite d'âge, chez les IT c'est 77%.

Indicateurs : indice terminal, durées d'assurance, éléments familiaux

Entre 2016 et 2020 effet PPCR : hausse de 5% de l'INM de départ.

Taux de liquidation moyen augmenté de 1 % entre 2016 et 2020 : 2016 68% et 2020 69%. Hausse pour les chercheurs et baisse pour les IT.

Concrétisation à l'analyse du modèle familial pour les parents de 3 enfants.

SNCS-FSU : agents recrutés dans les années 70 et 80. Age moyen de recrutement aujourd'hui à 35 ans... quel impact ?

SG : ne peut répondre, car réforme des retraites en suspens. Aujourd'hui les polypensionnés sont perdants. Ce que je présente c'est seulement la pension civile.

SNTRS-CGT : Vous avez relevé à plusieurs reprises qu'une nouvelle réforme des retraites était prévue. Nous tenons à préciser ici que le SNTRS-CGT est toujours opposé à la réforme de la retraite à points. Et qu'on ne peut pas affirmer que celle-ci sera mise en œuvre. Nous ferons tout pour qu'elle ne le soit pas !

SG : j'ai employé le futur et/ou le conditionnel ...

5. Questions diverses

SGEN-CFDT

1. Le CNRS compte-t-il mettre en place un baromètre social à l'image de celui en vigueur à l'INRIA ?

Réponse HdIG : nous sommes à la fin du diagnostic chercheur. Lorsque celui-ci sera achevé, on travaillera à un baromètre social. Il s'agit donc d'un sujet pour 2022. Nous allons faire appel à une boîte extérieure. En effet pour bien agir il faut d'abord connaître les difficultés.

2. Pourquoi malgré la promesse du CNRS sur le repositionnement des agents hors INIST qui devait être réglé avant le 31 décembre 2020, encore deux agents INIST ne sont pas stabilisés sur des fonctions pérennes. Ce qui fait dépasser les deux ans d'instabilité... Le problème principal est l'absence de poste délivré par les instituts...

Réponse HdIG : Le DRH était à Nancy vendredi dernier. Pour trois personnes une résolution est en cours dans le cadre d'une évolution professionnelle. Deux autres personnes sont en missions, ça se passe bien, d'ici la fin du printemps les deux sujets seront réglés définitivement.

Cette année des concours externes sont ouverts pour de nouvelles compétences, l'INIST travaille sur des sujets porteur tel que la science ouverte. L'INIST possède des compétences indispensables au CNRS, le plus dur est derrière nous.

SNTRS-CGT :

1. Concernant les ingénieurs et techniciens, pouvez-vous nous informer des réflexions en cours sur l'organisation de la campagne d'avancement et les concours internes 2021, en fonction du contexte sanitaire ?

Réponse HdIg : Nous allons être rapidement fixé.

SNTRS-CGT : nous demandons que les décisions soient prises bien en amont des concours, le pire étant de changer de procédures à la dernière minute. Nous l'avons bien vu dans les réponses à l'enquête.

Réponse HdIg : Nous en sommes conscients et donnerons les procédures le plus rapidement possible.

2. Où en est la régulation des congés pris indûment à certains agents qui étaient en ASA lors du premier confinement (printemps 2020) ? Une vingtaine de noms ont été remontés. Une deuxième liste de noms sera envoyée au DRH incessamment.

HdIg : A part sur 2 ou 3 cas, nous sommes d'accord, comme je vous l'ai indiqué dans ma réponse.

SNTRS-CGT : donc, quid de la dérégulation des jours entre le 16 avril et le 31 mai ?

Le DRH tombe des nues !

Réponse **HdIg** : Euh, il n'y a rien à faire. Je répète que nous avons été particulièrement bienveillants. Délai de prévenance pas grand sens, compliqué à mettre en place...

SNTRS-CGT : nous allons vous réécrire à ce sujet. On ne peut s'arrêter là. Des jours ont été prélevés de façon induue : ils doivent être rendus.

3. GT avancement IT : les modalités d'organisation du GT n'ont pas été proposées au CT, pour rappel cette demande de GT vient des représentants du CT. Il est proposé trois thèmes principaux tandis que le nombre de représentants syndicaux est limité à deux par OS. Nous demandons qu'il y ait trois représentants par OS pour couvrir tous les thèmes. Nous demandons des retours réguliers du travail de ce GT vers le CT.

Réponse **HdIg** : sur nombre de représentants OS au GT je vais réfléchir, pour retour régulier vers le CT cela semble possible.

SNCS-FSU :

1. Sur quel texte réglementaire se base le CNRS pour refuser d'indemniser les jours de CET aux personnes, l'année de leur départ en retraite, ou quand elle quitte le CNRS (démission, ...)

Cela résulte des dispositions de l'article 5 de l'arrêté du 8 juillet 2010 modifié relatif à la mise en œuvre du compte épargne-temps au sein de l'administration centrale du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'au sein des organismes qui leur sont rattachés.

Il résulte de cet article que l'indemnisation n'est envisageable qu'une fois par an et au plus tard le 31/01 de l'année n+1.

Article 5 :

« Lorsque le nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps est inférieur ou égal à quinze jours, l'agent ne peut utiliser les jours ainsi épargnés que sous forme de congés, dans les conditions prévues à [l'article 3 du décret du 26 octobre 1984 susvisé](#).

Lorsque ce nombre est supérieur à quinze jours, conformément à l'article 6 du décret du 29 avril 2002 modifié susvisé, le titulaire du compte épargne-temps choisit chaque année, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, entre trois formules ou les combine entre elles :

- prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (exclusivement pour les titulaires) ;
- indemnisation des jours épargnés ;
- maintien sous forme de congés sur le compte épargne-temps sous réserve que la progression n'excède pas dix jours par an et que le nombre total de jours inscrits sur le compte ne dépasse pas soixante jours, conformément à l'arrêté du 28 août 2009 susvisé. En l'absence d'exercice d'une option, les jours sont pris en compte au régime de retraite additionnelle de la fonction publique pour les agents titulaires et indemnisés pour les agents non titulaires. »

Cette règle est bien précisée dans la circulaire du ministère de l'éducation nationale (Circulaire n° 2019-144 du 24-9-2019 au BO du 17 octobre 2019) paragraphe 4.3. (cas de cessation de fonction ou de fin de contrat) : « Les jours épargnés sur le ou les CET de l'agent doivent être utilisés uniquement sous forme de congés avant son départ. Il convient d'en informer l'agent dans un délai suffisant ».

Seul, le solde restant dû, éventuellement, à l'agent au titre de l'indemnisation des jours non maintenus sur un CET « ancien régime », doit lui être versé à la date de son départ ».

2. *Quelles sont les procédures de mise en place des commissions d'enquête administrative (composition, mixité genre et tutelle, ...) ?*

Les commissions d'enquête administrative peuvent être internes ou conjointes avec le ou les tutelles de l'unité notamment lorsque des personnels relevant de différentes tutelles sont concernées.

Nous veillons à ce qu'elles soient mixtes ou en tout cas qu'elles ne soient pas composées exclusivement de membres du même sexe.

3. *Quelles sont les procédures suivies par l'administration lorsqu'un agent se plaint de harcèlement ?*

Il est procédé dès que nous en avons connaissance à une enquête qui se traduit par la conduite d'entretiens soit localement au niveau de la DR soit par la constitution d'une commission d'enquête.

4. *Lorsque l'administration enquête sur un chercheur suite à une plainte, il apparaît qu'elle s'inquiète du « management scientifique » de ce chercheur. Pouvez-vous définir ce qu'est le « management scientifique » et en quoi l'administration a les compétences pour l'évaluer ?*

Ce qui était évoqué était sans doute la question du management d'une équipe scientifique.

5. *Pourquoi lorsque l'administration convoque un agent, n'est-il pas indiqué systématiquement dans la convocation que cet agent a le droit de se faire accompagner ?*

Une enquête administrative n'est pas une procédure disciplinaire.

Il s'agit, sur la base de faits portés à notre connaissance, d'instruire à charge et à décharge dans le but de confirmer ou d'infirmer ces faits. Les personnes qui conduisent les entretiens ne sont là pour juger mais pour consigner des faits, les objectiver.

Il n'y pas contrairement à la procédure disciplinaire d'obligation d'informer les personnes qui sont convoquées à des entretiens qu'elles peuvent être accompagnées. D'ailleurs cela donnerait une teneur disciplinaire à cette phase.

Par contre, lorsque nous engageons une procédure disciplinaire, nous avons l'obligation pour l'exercice des droits de la défense d'informer l'agent convoqué à la CAP qu'il peut se faire accompagner d'une personne de son choix.

Toutefois, nous n'avons jamais refusé de donner suite à une demande en ce sens mais la personne sera simple accompagnateur et ne pourra pas intervenir au cours de l'audition.

SNPTES :

1. Bilan/cartographie des agents mis en ASA cette année (par corps/ BAP/ affectation et DR) avec parité

2. Bilan/cartographie des agents ayant bénéficié de la prime Covid (par corps/ BAP/ institut et DR) avec parité

3. Bilan/cartographie des agents ayant bénéficié de la prime « d'encadrement de proximité » (par corps/ BAP/ affectation et DR) avec parité.

Réponse **HdlG** : la DRH n'est pas en capacité de fournir les données demandées, faute de personnels : au service du SEG, les agents ayant suivi ces dossiers sont partis, idem à l'OMES... On vous fournira les données, d'autant qu'on a déjà travaillé dessus.

4. Un bilan du réexamen des groupes de fonctions a été présenté avec des disparités importantes selon BAP et DR. La DRH devait étudier les disparités. Qu'en est-il ? Pb de compétences d'appréciation dans les services RH ?

Réponse **HdlG** : je ne peux pas mobiliser des ressources sur ces sujets.

5. Campagne de mobilité d'hiver : lors de la dernière CNM, il a été constaté que les postes NOEMI proposés en 2020 étaient en baisse avec un % NOEMI/FSEP qui ne cesse de diminuer. Ce taux est encore à la baisse cette année apparemment. Pourquoi ce choix quand on sait que le taux de réussite brute (pourvus/ parus) est plus faible en FSEP qu'en NOEMI ? cela ne va-t-il pas aussi à l'encontre de ce qui avait été dit lors de l'introduction des FSEP qui devait rester un mode minoritaire pour la mobilité par rapport aux NOEMI ? Evolution inquiétante car FSEP pas de confidentialité, échanges entre instituts, etc. Et pourquoi baisse des NOEMI ?

Réponse **HdlG** : il y a une volonté de maintenir un affichage d'un nombre correct de mobilités. Taux de satisfaction assez équivalent entre FSEP et NOEMI. Le FSEP devrait rester un adjuvant à la mobilité, et non pas la règle.

SUD : FSEP : L'institut accroché sur ses EPST dessert l'établissement et les agents. La réserve n'est pas assez utilisée.

Réponse **HdlG** : réserve cette année beaucoup utilisée

Sud : FSEP en 2015 20%, or en 2020 43% en FSEP. Or promesse de Coural de limiter les FSEP à 30%. Il faut supprimer l'arbitrage de l'institut d'origine.

SUD Recherche :

1. Alertes de souffrance au travail au sein de l'unité CEBC, UMR7372, avec INRAE, à Chizé. En septembre 2017 CRHSCT enquête sur morsures. Le DU de l'époque X. Bonnet a dit incitation pause-café quotidienne pour lutter contre l'isolement. Plusieurs alertes, collègue en arrêt depuis octobre, stigmatisation d'une équipe entière. Etudiants de cette équipe mis à l'écart, en détresse. L'ancien DU a fait 3 ans. Le nouveau DU nommé en janvier est aux ordres de l'ancien.

Réponse **HdlG** : enquête administrative en cours, situation très complexe.

Fin de la réunion à 18h30 par une conclusion de HdlG qui a reconnu nous devoir de nombreuses réponses.

Bilan des élus sortants SNTRS CGT
au Conseil d'Administration Inserm Mandat 2017-2020
Claudia GALLINA et Hervé DABIRE

En tant que représentants du personnel élus du SNTRS CGT, nous nous sommes fait un point d'honneur à être présents à toutes les réunions du Conseil d'Administration et à vous rendre compte des débats. Nous sommes intervenus à de nombreuses reprises pour défendre les intérêts de l'Inserm et vos intérêts d'agents. Notre but a toujours été d'apporter une contribution constructive pendant les débats.

Nous avons alerté lors des présentations des **bilans sociaux** sur :

- le décrochage des rémunérations à l'Inserm par rapport au reste de la fonction publique ;
- le manque de recrutements et le nombre de précaires (40% constant depuis des années) ;
- le manque de reconnaissance des compétences ;
- les différences Femmes-Hommes- (traitement et prime, promotion, poste à responsabilité, jurys, ...) ;
- l'augmentation de l'âge de recrutement des chercheurs (moyenne Post-Doc pour recrutement CRCN de 8,5 ans en 2019 avec un minimum de 3,3 ans et un maximum de 17,3 ans).

Nous avons **voté systématiquement contre des budgets** qui sont similaires depuis des années avec une subvention d'État qui ne compense même pas l'inflation et ne donne aucuns moyens supplémentaires aux laboratoires, tant financiers qu'humains.

Nous avons **voté pour la création de la nouvelle agence ANRS-Réacting** dont l'importance nous apparaît clairement, mais avec une **motion demandant la mise en place de moyens financiers et humains spécifiques** . Sans cela, cette nouvelle structure ne sera pas en mesure d'effectuer ses missions sans amputer les budgets et les ressources humaine de l'ANRS ou de l'Inserm (rapprochement entre l'ANRS et REACTing, pour créer une nouvelle agence qui a pour objet l'animation, l'évaluation, la coordination et le financement de la recherche sur les maladies infectieuses et les émergences, quel que soit le domaine scientifique concerné. Ce champ thématique inclut la recherche sur le VIH-Sida, les hépatites virales, les infections sexuellement transmissibles et les infections émergentes et ré-émergentes).

Nous avons mis en garde contre **la montée en puissance des politiques de site qui tendent à asservir l'institut aux universités** . Nous avons dénoncé les modes de financement de la recherche qui « arrosent souvent là où c'est déjà bien mouillé ». C'est le cas par exemple du Programme d'Investissement d'Avenir (PIA). L'argent conférant le pouvoir, les bénéficiaires de ces financements estiment qu'ils peuvent se passer des organismes nationaux de recherche.

Nous nous sommes élevés **contre les conventions de sites et les délégations de gestion signées par le PDG sans avis du CA** qui semblent préfigurer le changement de rôle de l'Inserm et la mutualisation des emplois. Nous avons également demandé **une visibilité des textes des accords de consortium** également signés par le PDG dans le cadre des Idex et Isite car ils définissent la contribution de chaque partenaire, ainsi que les règles de partage de la propriété intellectuelle et la gestion des ressources humaines de ces structures. Si l'Inserm doit être l'organisme national structurant la Recherche Biomédicale et en Santé, comment concilier l'existence de ces regroupements avec la nécessité impérieuse d'une politique nationale de recherche ?

Nous **nous sommes opposés à plusieurs reprises à la recapitalisation des SATT** , demandée sans présentation de business plan pour ces structures. Au niveau du Plan Stratégique 2021-2025, nous nous sommes alarmés de la remise en cause de l'organisation et du fonctionnement de l'Inserm (décret son décret 83-975 du 10 novembre 1983). En effet, ce plan redéfinit les missions de l'Inserm qui tend à devenir un institut de recherche technologique dédié à la clinique et aux industriels. De plus, ce plan ne prévoit aucune augmentation significative du financement de base des laboratoires afin de permettre des recherches indépendantes et à risque, seules propices aux découvertes de rupture. Il ne prévoit pas non plus la création de postes statutaires qui permettraient de réduire la

précarité, ni l'amélioration de l'attractivité des métiers de la recherche notamment par la revalorisation des rémunérations.

C'est pourquoi **nous avons voté contre ce plan.**