



Compte Rendu SNTRS CGT

Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT) de l'Inserm le 9 décembre 2025

1. Approbation du PV de la séance du 2 octobre 2025.

Approuvé à l'unanimité

2. **Organisme Compétent en Radioprotection (OCR) : certification et fonctionnement – pour information**

A l'Inserm 1/3 des laboratoires sont concernés soit environ 90/100 structures, un contrôle de l'ASN est effectué tous les 2 à 5 ans

Les types de « sources » utilisés sont variables

La mise en place de l'OCR a permis de résoudre beaucoup de problèmes mais dans la limite de sa capacité. Depuis la certification (il y a 5 mois) la structure réalise une prestation par mois.

3 personnes constituent l'équipe de l'OCR, seulement 2 d'entre elles peuvent intervenir.

Une alerte nous est faite, concernant les α thérapies qui sont en cours de développements cela concerne entre 20 et 30 équipes, ce sont des protocoles émergents avec des risques émergents également.

3. **Référent Violences Harcèlement Agissements Sexistes et Sexuels Discriminations (VHASSD) - pour information à la demande des représentants du personnel**

Avant d'aborder ce point l'administration reconnaît une erreur lors du dernier F3SCT . Ce n'est pas 28 agressions mais 2 agressions qui ont eu lieu en 2024 au sein de l'Inserm.

Il n'y a pas d'obligation réglementaire à mettre en place un référent de ce type ; à ce jour pas de lettre de cadrage.

Le président de la F3SCT ne voit pas d'objection à le mettre en place.

Mme Sandrine Curtet (Sgen-CFDT) se propose comme référent, *approbation de la F3SCT par un vote pour à l'unanimité.*

4. **Plan d'actions à la suite de l'expertise portant sur le déploiement de SIFAC+ - pour avis**

Dans le plan d'actions il est indiqué que les agents impliqués dans le déploiement du nouveau logiciel peuvent prétendre à une prime supplémentaire avec l'aval de leur hiérarchie

Nous avons la confirmation qu'une enveloppe supplémentaire a été mise en place pour les agents concernés.

Le siège a mis en place 4 enveloppes 2 pour les délégations régionales l'une pour le CIA et l'autre pour Sifac +, de la même manière 2 enveloppes sont mises en place pour les structures de recherches Inserm.

Confirmation également que le CIA est identique à l'an dernier.

Nous (l'ensemble des organisations syndicales) remontons les problématiques dans 2 délégations où les agents concernés par le déploiement de Sifac+ n'ont pas eu une CIA plus importante que l'an passé mais identiques.

Le DRH nous demande de lui communiquer les mails, nous (OS) lui indiquons prévenir les lanceurs d'alertes avant de lui les transmettre.

Autre problème concernant « les valideurs », la direction nous indique que la limitation des valideurs n'est pas un problème financier mais un problème de responsabilités. Le siège a accordé 2 valideurs supplémentaires par délégation, si elle le souhaite.

Création des comptes SIFAC+ a été accéléré mais toujours un délai trop important pour que les nouveaux agents puissent travailler.

Suivi des budgets des contrats de recherche toujours très compliqué. GED (gestion électronique des documents) est à reconstruire pour la communication autour des documents SIFAC.

Vote unanime abstention nous justifions ce vote par la mise en place de l'enveloppe Sifac+ qui pose problème dans certaines délégations.

5. Résultats nationaux de la campagne nationale d'évaluation des RPS (CARA RPS) et axes du plan d'actions de prévention à prévoir – pour information

Taux de participation est très bon 43.8% pour le personnel Inserm en majorité des fonctionnaires.

Taux de participation tout employeur (personnel universitaire, CNRS etc...) entre 20 et 29%.

Cette forte participation s'explique par la prolongation de la campagne (2 semaines supplémentaires) et la très forte mobilisation des délégations également.

Les priorités critiques qui sont apparues :

- Conciliation vie privée / vie professionnel

- Complexité du travail
- Comportement hostiles (ce point concerne la globalité des métiers)
- Relation avec le public

Les 4 priorités pour améliorer les conditions de travail :

- La communication et le partage de l'information
- Conditions de travail (locaux, outils...)
- Possibilités de promotions et d'évolution de carrière
- Reconnaissance du travail

Suite de la démarche, les tableaux de résultats et du guide sont envoyés aux unités

Un webinaire est en cours pour une prise en main du guide, puis accompagner les unités qui le demande.

Un retour terrain des délégations vers le siège est demandé au cours du 2^{ème} semestre 2026.

Ce qui permettra d'améliorer le questionnaire et de proposer de nouveaux axes de travail.

Au vu du taux de participation le directeur des ressources humaines s'engage à faire une communication auprès des agents.

Ce questionnaire a eu un cout de 30 000 euros