

BILAN SOCIAL, OUTIL DE COMMUNICATION

Le bilan social est réalisé à l'Inserm depuis 1988.

- ➔ Obligation légale en application du Code du travail (L 438.1 et suivants – loi n° 77-769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social dans l'entreprise)
- ➔ Permet de répondre à l'obligation d'information du comité technique paritaire définie par le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 modifié

Deux documents différents sont établis :

1 - Le bilan social permettant de répondre aux obligations ci-dessus et composé comme suit :

- 1** une partie " emploi "
- 2** une partie " développement social et professionnel "

I " EMPLOI "**I. Présentation des effectifs budgétaires et leur évolution sur les 10 dernières années****II. Les effectifs réels****➔ Pour les fonctionnaires chercheurs, et ingénieurs et techniciens**

- ▶ population au 31 décembre de l'année
- ▶ flux année de référence (entrées, sorties)
- ▶ vision régionale
- ▶ répartition hommes femmes
- ▶ métiers pour les ingénieurs et techniciens (BAP, emploi-type, famille professionnelle)
- ▶ discipline pour les chercheurs
- ▶ pyramide des âges
- ▶ ancienneté des personnels
- ▶ retraites (année + départs prévisionnels jusqu'en 2010)
- ▶ personnels détachés, mis à disposition et accueillis en détachement

- ➔ **Pour les agents non titulaires de l'Etat :**
 - ▶▶ stock au 31 décembre et flux annuel selon les différents types d'accueil de l'Établissement (sur crédits d'État ou ressources propres)
 - ▶▶ contrats à durée déterminé, chercheurs étrangers, boursiers...
- ➔ **Présentation d'une opération particulière "les contrats d'interface"**

III. Mobilité des personnels chercheurs, et ingénieurs et techniciens

IV. Besoins des laboratoires en personnels ingénieurs et techniciens

V. Recrutement et promotions

- ▶ chercheurs
- ▶ ingénieurs et techniciens

VI. Rémunération

- ▶ dépense de personnel de l'année considérée et évolution par rapport à l'année N -1
- ▶ grilles de rémunération des personnels fonctionnaires (chercheurs, et ingénieurs et techniciens)
- ▶ primes et indemnités (barèmes et primes attribuées)

VII. Conditions de travail

- ▶ congés
- ▶ travail à temps partiel
- ▶ cessation progressive d'activité

2 DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

I. Formation

- ➔ formation permanente (budget, dépenses, nombre de stagiaires, thématique des formations)
- ➔ les actions de l'École de l'Inserm
 - ▶ ateliers de formation
 - ▶ séminaire de formation à la santé
 - ▶ formation à la recherche

II. La politique sociale

- ▶▶ les acteurs
- ▶▶ budget et dépenses
- ▶▶ les domaines de l'action sociale
- ▶▶ accidents et maladies professionnels
- ▶▶ hygiène et sécurité
- ▶▶ pensions et validations de service

III. Relations professionnelles

- ▶▶ instances consultatives (CTP, CAP, CCHS)
- ▶▶ exercice du droit syndical (élections, représentativité syndicale, décharges et autorisation d'absences)

IV. Évolution de la réglementation

- ▶▶ présentation des principaux textes réglementaires de l'année

L'ensemble de ces éléments constitue une photographie de la politique et de la gestion des ressources humaines au titre d'une année pour l'ensemble des domaines des ressources humaines.

Ce document est présenté au comité technique paritaire et au Conseil d'Administration. Il est mis en ligne sur le site ressources humaines de l'Inserm (www.rh.inserm.fr).

2 - Le bilan social "light"

Un document plus léger et plus graphique destiné à une plus large diffusion et mettant en avant les chiffres et actions clés de l'année tout en gardant l'ensemble des domaines ressources humaines (emploi, formation, politique sociale, médecine de prévention, accidents du travail, réglementation)

Ce document est diffusé en administration déléguée régionale, distribué lors de réunions institutionnelles (réunions de directeur d'unités, rencontres internationales du Directeur général...)

La version 2003 devrait paraître fin novembre, début décembre.

Suite à la déconcentration de la gestion administrative des personnels le 1er avril 2004, l'établissement réfléchit actuellement à la mise en place de bilans sociaux par administration déléguée régionale.

Le nouvel outil devrait permettre de donner une meilleure vision régionale de l'Inserm et de mettre en avant la déconcentration des ressources humaines.