

Conseil de laboratoire du vendredi 29 Novembre 2019

Présents

Christine Brun, Christophe Chevillard, Sébastien Choteau, Nathalie Lalevée, Iris Manosalva, Denis Puthier, Pascal Rihet, Magali Torres, Hortense Vachon.

Rapporteur: Myriam Ramadour

Informations générales

- Le poste de maître de conférences en bioinformatique est affiché au niveau du département et sera publié en février 2020.
- Le TAGC fait partie de plusieurs instituts d'AMU : MARMARA (Marseille Maladies Rares) et ONCOIMMUNO. Des réunions d'ajustement ont déjà eu lieu en présence de certains membres du laboratoire. Sept chercheurs sont investis dans MARMARA et tout le laboratoire pour ONCOIMMUNO. Un des intérêts de ces instituts est d'obtenir des financements de thèse et/ou de 4^e année de thèse, et de participer à d'importants appels d'offres. Une journée scientifique est planifiée le 12 décembre 2019 pour l'institut ONCOIMMUNO et une journée similaire est prévue d'ici juin 2020 pour MARMARA.
- Le laboratoire fait aussi partie de Centuri et du Consortium GOLD (programme transversal étudiant la variation génomique dans les populations régionales françaises, directement en lien avec France Médecine Génomique). Les premiers recrutements GOLD devraient être lancés dans peu de temps, pour le laboratoire nous recruterons un CDD partagé avec le laboratoire d'Anais BAUDOT, un CDD en génomique expérimentale et un CDD bioinformatique basé à l'ENS de Paris. Une première journée scientifique a été organisée le 6 novembre 2019.
- Face à l'arrêt maladie d'Aurélien que nous avons appris en appelant la DR, il serait utile pour le laboratoire que lorsqu'un agent est en arrêt, il prévienne le laboratoire.
- Afin d'anticiper le départ de Laurence BERGE, les DU du TPR2 ont entamé une action commune auprès de la DR et du Siège de l'Inserm à Paris. Les demandes de moyens ARIANE ont été modifiées pour demander le remplacement de Laurence en urgence et un discours commun est tenu individuellement et collectivement. Catherine Nguyen a également envoyé une lettre de soutien en tant qu'ITMO. Actuellement la demande est prioritaire à Marseille et nous attendons une réponse de Paris.

Analyse du bilan des Risques Psycho-Sociaux et propositions

Un comité restreint composé des 3 membres de la direction, de Béatrice, Lionel, Magali et Myriam s'est déjà réuni pour réfléchir à ce bilan. Magali a expliqué que ce bilan est issu d'une demande ministérielle pour que les RPS soient ajoutés au document unique. Les résultats ont été fournis par unité de recherche, par délégation et pour la totalité de l'Inserm. Les résultats ont été présentés en CHSCT national.

Au niveau de notre laboratoire, le taux de réponse est bon (environ 3/4 vs 30% national), et la direction est rassurée de voir que de nombreux indicateurs sont verts. Hortense précise que certaines personnes n'ont cependant pas répondu de peur d'être identifiées mais qu'ils avaient certainement des choses à dire. Magali précise qu'aucune information croisée permettant une identification n'a été divulguée. Pascal ajoute que certains n'ont peut-être pas répondu car ils n'avaient pas de problème.

Le comité restreint s'est demandé si une personne en particulier avait répondu de façon négative à de nombreuses questions, indiquant ainsi un malaise. Pascal a demandé à la délégation les réponses anonymes sans élément identifiant de l'éventuelle personne concernée si toutefois ce profil existait. La DR n'a fourni aucune donnée de ce type.

- Organisation du travail : quelques réponses jaunes et 1 orange. Ces réponses sont cohérentes avec une surcharge de travail ressentie. Les facteurs internes sont assez difficiles à identifier mais au niveau externe, on distingue une augmentation de la charge administrative avec une multiplicité de tâches à accomplir, des deadlines rapprochées, des ressources limitées imposant une recherche constante de moyens. Nathalie, au nom des chercheurs, ajoute les difficultés au niveau du trafic routier. Hortense, au nom des ITA, propose de mieux définir les tâches de chacun. Pascal ajoute qu'il faudrait peut-être mieux définir le périmètre d'activité de chacun, (ex : qui prend en charge les formations sur les serveurs à distance). Certaines personnes ont également besoin d'être plus encadrées, avec des tâches mieux définies (par exemple, selon Sébastien, les doctorants en début de stage) ; il faudrait évaluer cela au cas par cas, en fonction des profils et en laissant à chacun son autonomie. Nathalie ajoute que des informations et de l'aide peuvent être demandées via les listes de diffusion (bioinfo et bio). Iris ajoute que certaines personnes n'osent pas dire "non" car en contrat précaire. Pascal explique qu'il essaie d'être accessible à tous mais que très peu de personnes viennent le voir pour faire part d'éventuels problèmes. Peut-être faudrait-il des référents à qui parler, qui ne soient pas des supérieurs hiérarchiques.
- RPS 32 : missions sans formations. Les formations de groupe existent mais n'ont jamais été utilisées par le TAGC. On pourrait également envisager un système de tutorat avec des listes de compétences, et ne pas oublier les

listes de diffusion. Ne pas hésiter à se référer au site du TAGC pour savoir ce que fait chaque personne.

- RPS 3 : Stress. Une réponse orange. Très difficile à analyser. De manière générale, Hortense, toujours au nom des ITA, rapporte une sensation de dégradation de l'ambiance du laboratoire, de la communication et un manque de considération. Pourtant, le questionnaire montre de bonnes relations de travail mais Hortense pense que les réponses dépendent de ce qui est pris en compte, micro environnement ou laboratoire. Magali ajoute qu'il s'agit peut-être d'un signal d'alarme. L'ambiance est également moins bonne au niveau des étudiants et on déplore l'arrêt des moments conviviaux. Magali rappelle que lorsque des échanges « malheureux » interviennent, les personnes concernées peuvent en parler aux assistants de prévention, aux délégués syndicaux ou le reporter dans le Registre Santé Sécurité au travail (RSST). Iris propose qu'une formation sur la gestion du stress et une sur la gestion du personnel pour les encadrants soient proposées. Au niveau des doctorants, Sébastien fait remonter que le stress est surtout lié au statut de doctorant. Pascal rappelle qu'il y a 2 référents, Laurence Roder et Benoit Ballester, un comité de thèse qui est là pour aider, ou toute autre personne si nécessaire. La direction va réfléchir à étendre ce principe de référents aux autres corps et identifier des relais.
- RPS 23 : « faire bonne figure en toute circonstance ». Magali explique que cette question concernait surtout les personnes accueillant du public et qu'il y a certainement eu une mauvaise lecture de la question.

Question diverses

- Commentaires sur le sentiment de détérioration de l'ambiance. Cela rejoint l'analyse RPS. Pascal informe que la direction a bien reçu l'alerte. Il ajoute qu'il faut que chacun s'interroge sur sa propre attitude. Sans doute faudra-t-il rappeler la charte des valeurs du TAGC, voire l'amender en insistant sur le respect et la bienveillance.
- Magali rappelle au personnel du TAGC les outils qui existent à l'INSERM et à AMU (médecine du travail, CSHSCT, RSST, service RH, cellule de veille sociale...).
- Règlement intérieur : nous avons enfin reçu les dernières modifications par l'AMU. Ces modifications mineures sont validées.
- Repas de Noël : face au grand nombre de soutenances de thèse en cette fin d'année, un repas avec galette des rois sera organisé en janvier.

Prochaine réunion : printemps 2020