

### **Le Conseil d'Administration (CA)**

#### **Son rôle**

C'est la seule instance décisionnelle chargée de voter le budget de l'organisme, son rapport annuel d'activité, les éventuels changements des textes juridiques gérant l'Institut et les actions de partenariats avec différents acteurs (universités, entreprises, autres organismes, associations de malades).

#### **Sa composition**

Il comprend 6 élus des personnels (3 chercheurs et 3 IT ainsi que les représentants de la Direction Générale de l'Inserm, du CNRS, de France Universités (Présidents des Universités), des Ministères de tutelles (Enseignement Supérieur et Recherche, Santé et Budget), des associations de malades et quelques personnalités nommées dont des représentants des industries pharmaceutiques.

**C'est la seule instance de l'Inserm où les représentants des personnels peuvent porter directement la voix des agents tant chercheurs, qu'IT auprès des représentants de l'État.**

**Il est essentiel que les élus des personnels soient présents et représentatifs de l'ensemble des agent.e.s de l'Institut afin de porter les différentes revendications.**

### **Lors de la prochaine mandature les élus du SNTRS-CGT défendront :**

- Une programmation ambitieuse du financement de la recherche publique
- 1% du PIB consacré au financement récurrent des laboratoires et à la création des postes statutaires
- Une augmentation du budget propre de l'Institut afin qu'il puisse mener sa politique scientifique et relever les défis présents et à venir dans le domaine de la santé
- Un financement récurrent significatif des laboratoires garantissant des moyens pour la mise en œuvre de la liberté de recherche de leurs équipes
- Une revalorisation et un déblocage des carrières.
- Un plan pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires chercheurs et IT.
- Un recrutement plus rapide des jeunes chercheurs. Si on ne propose pas un avenir aux jeunes scientifiques, en particulier aux jeunes femmes, on hypothèque l'avenir de la recherche biomédicale en France.
- Un traitement, une considération du personnel de la recherche identique à ceux des autres fonctionnaires
- Un plan égalité homme femmes et une lutte générale contre toutes les discriminations

**Si on ne change rien, la recherche française continuera son lent déclin !**

## **STRATÉGIE ET FINANCEMENT**

### **L'Inserm doit avoir les moyens financiers et humains de rester un grand organisme national structurant de la recherche biomédicale et en santé.**

Toutes les strates créées au fil des années pour organiser la recherche publique : les agences de programmes et de financements, les sites et leurs politiques, les Idex, ..., n'ont fait que complexifier le paysage et limiter la liberté de choix stratégiques des organismes de recherche et des chercheurs.

#### **L'institut perd son identité**

L'organisation territoriale de la recherche autour des universités et des Idex, affaiblit les organismes nationaux de recherche.

La mixité des structures de recherche ayant vocation à renforcer les interactions entre disciplines scientifiques ne doit pas conduire à la perte d'identité de l'Inserm mais au contraire avoir les moyens de s'affirmer comme l'organisme leader de la recherche biomédicale et en santé. Cela renforcerait le sentiment d'appartenance des agents et la visibilité de notre Institut.

#### **L'Institut n'offre plus de liberté de recherche**

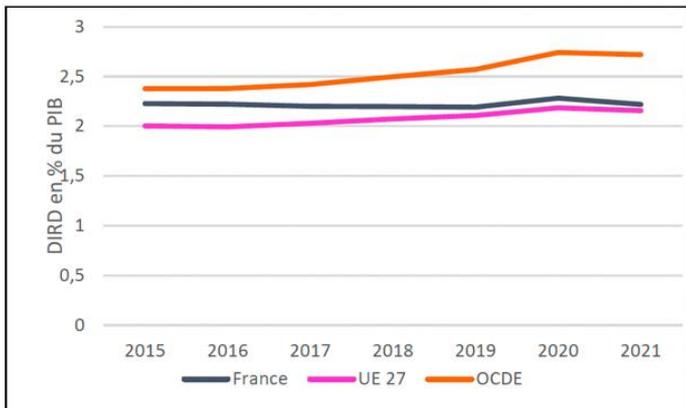
A l'Inserm, comme ailleurs, les projets d'innovation et de transfert technologique à visée lucrative prennent de plus en plus le pas sur la recherche fondamentale. La valorisation sociétale de nos activités de recherche comme le partage de connaissances avec les citoyens ou l'utilisation des données de recherche biomédicale et de santé, est trop souvent dénigrée.

Seuls quelques îlots de haut niveau seront préservés selon une logique de plus en plus oligarchique, détruisant le riche tissu scientifique nécessaire à l'Inserm pour continuer à innover dans l'intérêt de tous et à orienter les politiques de santé de la France de manière informée, indépendante et éthique..

### **Pour que l'Institut favorise une recherche avec un impact environnemental raisonné.**

Le SNTRS-CGT soutient une démarche de responsabilité sociétale et environnementale pour autant qu'elle ne se fasse pas au détriment du travail de recherche.

Le travail est à peine amorcé, avec la création d'une cellule transition écologique et sociétale et avec un programme national d'impulsion climat-santé de 1 million d'euros, ces mesures sont largement insuffisantes. Sans moyens d'envergure, l'Inserm n'a aucune chance de s'imposer dans ce domaine.



### **Le budget de l'Institut stagne depuis des années.**

La LPR (Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de Programmation de la Recherche) était censée corriger tout cela. Mais le constat actuel est le même que lors du précédent mandat : aucune amélioration significative n'a été apportée. Cette loi a même eu un effet inverse lors de la période récente de forte inflation puisqu'elle a ainsi empêché d'en corriger les effets.

La recherche a besoin de stabilité. Les laboratoires ne peuvent vivre sans crédits récurrents conséquents. Les 5 milliards d'euros prévus sur 10 ans ne permettront pas d'atteindre les **1 % du PIB pour la recherche publique** ni de compenser l'inflation-

**Pour conserver un niveau international de premier plan, il est impératif que la France atteigne un financement de l'ensemble de la recherche publique et privée à 3% du PIB. Il faudra que l'attribution de ces financements soit directe et systématique et ne passe plus au travers d'agences diverses et variées qui complexifient leurs obtentions sans apporter de valeur ajoutée à la recherche.**

### **Pour que le Conseil Scientifique (CS) et les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) retrouvent leurs prérogatives en matière d'évaluation et de prospective.**

**Le SNTRS-CGT pense que leurs expertises sont incontournables.**

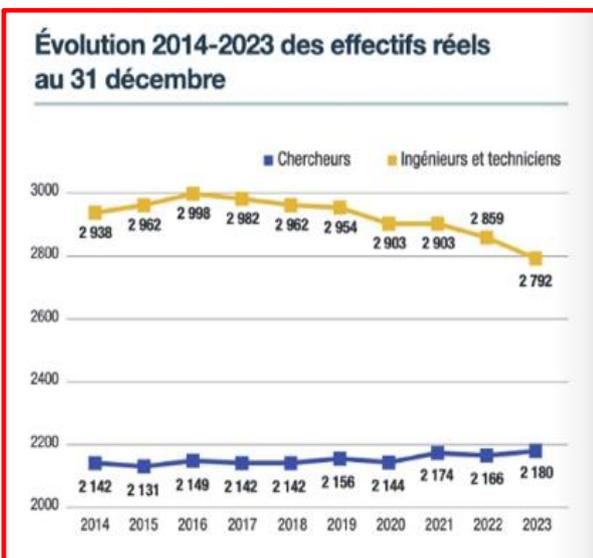
Le CS devrait être consulté chaque fois sur tous les aspects d'orientation scientifique de l'Inserm, de sa stratégie en matière de recherche en santé et sur les politiques de site.

Le président du CS devrait être élu par les membres du CS comme c'était le cas précédemment.

[Plus d'infos ICI](#)

## **SALAIRES ET CARRIÈRES**

### **Pour une revalorisation des professions des travailleurs et travailleuses scientifiques et l'attractivité des carrières.**



### **Nos métiers ne font plus rêver !**

Les personnels Inserm se sentent oubliés pour leur promotion et leur carrière. De plus le **nombre de personnel IT diminue**, induisant une surcharge de travail pour tous (recherche de financement, formation des personnes sous contrat précaire, fonctions transverses, travail administratif ...) ce qui altère leur activité de recherche.

**Une augmentation significative des rémunérations est indispensable pour rattraper la perte du pouvoir d'achat (30% depuis 2000).**

**Le niveau de rémunération est insuffisant** ce qui a des conséquences sur l'attractivité dans tous les métiers. **Les salaires et les primes ne tiennent pas compte de l'inflation.** Par ailleurs le gouvernement n'a pas octroyé à l'Inserm la totalité du financement nécessaire à la dernière augmentation du point d'indice.

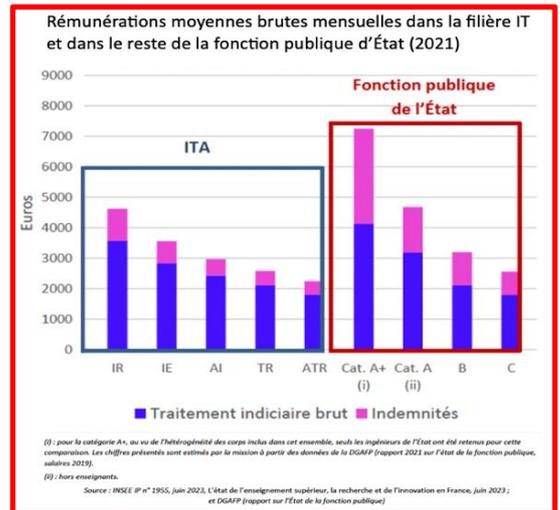
**Une revalorisation des primes au même niveau que le reste de la fonction publique.**

Les primes moyennes et les salaires sont les plus faibles de la fonction publique d'État (nos grilles sont désavantageuses), en dépit d'un niveau de technicité et d'expertise très élevé par rapport aux autres Ministères. **L'Inserm doit obtenir que les rémunérations de son personnel soient rapidement réajustées pour refléter ses qualifications.**

Actuellement, les primes sont en moyenne d'un montant inférieur pour les femmes. Cela doit être corrigé.

**Enfin, les primes doivent être intégrées à notre rémunération pour qu'elles soient prises en compte dans le calcul de la retraite.**

**L'institut ne reconnaît plus la qualification de son personnel. Les carrières sont bloquées pour de nombreux personnels (20% des agents au dernier échelon de leur catégorie).**



**1/4 des personnels Inserm a perçu la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) en 2023 (35% des chercheurs et chercheuses et 20% des IT). Elle a été supprimée en 2024.**

Les salaires sont indignes de la qualification, de l'expertise, et de l'engagement professionnel des personnels. Le montant du RIPEC doit être amené au niveau du RIFSEEP des Ingénieurs de recherche (IR) et en premier lieu la part C3 doit être attribuée à tous les chercheurs et chercheuses.

**Pour un déblocage des carrières et une augmentation des rémunérations. L'Inserm doit défendre ses personnels.**

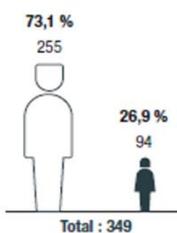
**Nous demandons plus de justice et de transparence au niveau des décisions des membres des RAR (Réunion d'Analyse Régionale) et RAN (Réunion d'Analyse Nationale), qui actent les promotions des IT.**

Seuls 3,4% des promouvables sont promus pour un changement de corps au choix et 6,9 % pour un changement de grade. C'est très insuffisant.

**Promotion des chercheurs et chercheuses.**

Près de 30% des chercheurs et chercheuses stagnent depuis plus de 3 ans en fin de grille.

Appartenance et répartition hommes/femmes des directeurs de formations de recherche Inserm



**Pour une véritable politique d'égalité Femmes-Hommes avec des effets visibles rapidement.**

**L'Institut doit reconnaître la valeur professionnelle des femmes à la hauteur de celle des hommes et leur offrir un même niveau d'opportunité.**

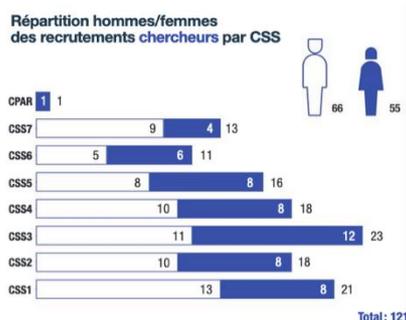
Pour une alternance Femmes-Hommes à la direction de l'Inserm et pour un équilibre Femmes-Hommes à la tête des formations de recherche.

**Pour des recrutements plus précoces et de véritables perspectives de carrière pour les chercheurs et les chercheuses.**

**L'Institut n'offre plus de postes suffisants aux jeunes chercheurs et chercheuses.**

Les recrutements des chercheurs se font de plus en plus tardivement, en moyenne 9,2 ans après la thèse, mais encore plus tardivement pour les femmes !

Elles sont plus nombreuses en CDD que les hommes, pourtant l'Inserm en recrute moins.



**Personnels contractuels chercheurs : répartition hommes/femmes**

Personnels contractuels	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL
Sur emploi	4	100	4	100	4
CDD Projets nationaux	40	44,4	50	55,6	90
Doctorants Inserm Région et contractuels École de l'Inserm	31	41,9	43	58,1	74
Contractuels chercheurs et ingénieurs sur crédits Inserm	3	21,4	11	78,6	14
Postes d'accueil	24	57,1	18	42,9	42
Chaires de professeur junior	7	58,3	5	41,7	12
Sur dotation Avenir	2	66,7	1	33,3	3
Sur ressources propres	565	36,7	976	63,3	1 541
<b>TOTAL</b>	<b>672</b>	<b>37,8</b>	<b>1 108</b>	<b>62,2</b>	<b>1 780</b>

**Le recrutement sur postes statutaires doit se faire avec une proportion Femmes-Hommes équilibrée et au plus près de la thèse.**

## Pour un plan de titularisation de tous les emplois précaires à l'Inserm sur des fonctions pérennes.

Des emplois statutaires stables sont la garantie de l'indépendance de la recherche.

### L'Institut fonctionne grâce à la précarité à l'Inserm.

L'Inserm est un des organismes de recherche ayant un taux de précarité parmi les plus élevés (plus de 40%).

**Le SNTRS-CGT revendique une progression de carrière régulière et automatique pour les CDD et CDI.**



**Pour des retraites décentes et qui prennent en compte dans leurs calculs : les études longues sans décote, la pénibilité du travail (agents des animaleries par exemple), l'intégralité des rémunérations, primes comprises.**

Ses déclarations ont également pour objectif de porter les revendications des personnels et de faire des propositions constructives.

[Plus d'infos ICI](#)

Les chiffres de ce document sont principalement issus du RSU (Rapport Social Unique Inserm 2023)

## BILAN DE L'ÉLUE SNTRS CGT SORTANTE : CLAUDIA GALLINA

L'élue sortante du SNTRS CGT, lors du mandat 2020-2024, a mis un point d'honneur à être présente aux réunions du Conseil d'Administration et à vous rendre compte des débats dans des comptes-rendus diffusés régulièrement dans nos lettres-infos. Elle est intervenue à de nombreuses reprises pour défendre les intérêts de l'Inserm et de ses agents. Ses déclarations ont eu également pour objectif de porter les revendications des personnels et de faire des propositions constructives.

### Présentations du rapport social unique (RSU)

Ses présentations sont toujours l'occasion de montrer de manière factuelle ce qu'il faut corriger.

- Les carrières et les rémunérations à l'Inserm ne sont pas au niveau de la qualification, de l'expertise et de l'implication des agents.
- Le manque de promotions.
- L'inégalité de traitement des personnels par rapport au reste de la fonction publique.
- La hausse de la précarité et réclamation des titularisations.
- Les discriminations (par ex homme femme) de manière plus efficace.

Mais aussi de constater que certaines de nos demandes ont bien été prises en compte.

### Budgets

Depuis de nombreuses années, les budgets ne compensent pas l'inflation et nos laboratoires ont des crédits de bases insuffisants. Le SNTRS-CGT a systématiquement voté contre ces budgets dans l'espoir d'être entendus.

### Politique de Sites et rôle de l'Institut

Notre élue a pointé à plusieurs reprises les dérives induites par les politiques de site qui réduisent le rôle de l'Inserm et qui limitent la coordination nationale de la recherche. Elle a dénoncé la stratification des organismes pourvoyeurs de crédits qui « arrosent souvent là où c'est déjà bien mouillé ».

### Les SATT (en France 13, Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies gérées par les universités)

Le SNTRS-CGT s'est opposé, à plusieurs reprises, à la recapitalisation de ces structures qui engagent des sommes importantes sans présentation de business plan. Les SATT sont en concurrence avec la filiale privée de valorisation Inserm Transfert, qui peut remettre en cause la propriété intellectuelle des chercheurs de l'Institut.

### Le CA, comme d'autres instances, perd ses prérogatives

Le CA est de plus en plus une chambre d'enregistrements des décisions déjà prises. Par exemple il n'est plus consulté pour la signature par le PDG des accords de site.

Il permet d'exposer les revendications du personnel aux représentants des ministères de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la santé et celui des finances.

**Participation au CA de la nouvelle fondation Inserm** en tant que membre du CA Inserm et représentante du personnel.



**Que vous soyez ingénieur.e ou technicien.ne, chercheuse ou chercheur**

**Pour faire entendre votre voix au Conseil d'Administration**

**Votez massivement, votez SNTRS-CGT !**

**Listes présentées par le SNTRS-CGT**

<b>Collège 1 (Chercheuse et Chercheurs)</b>					
	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Corps</b>	<b>Labo</b>	<b>Site</b>
1	MANGIN	Jean-Marie	CRCN	U1341	Paris
2	FROUIN MORLON	Frédérique	CRHC	U1288	Orsay
3	DEMARQUE	Michael	CRCN	UMR9197	Saclay
4	MIALON	Mélissa	CPJ	U1309	Rennes
5	LOUIS	Bruno	CRCN	U955	Créteil
6	CHAIX	Basile	DR2	U1136	Paris

<b>Collège 2 (Ingénieur.es et Technicien.nes)</b>					
	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Corps</b>	<b>Labo</b>	<b>Site</b>
1	SERVEL	Nathalie	IECN	U1151	Paris
2	THOMASSEAU	Sylvie	TCS	U1132	Paris
3	RICHARD	Jean-Romain	IECN	U955	Créteil
4	DIALLO	Ibrahim	IRCN	U1030	Villejuif
5	TORRES	Magali	IEHC	U1090	Marseille
6	MOULAERT	David	AI	U1258	Strasbourg

**VOTEZ pour les listes SNTRS-CGT**

**Scrutin électronique du 17 mars 9H au 24 mars 2025 14H**