

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2784>

Compte Rendu SNTRS CGT du Conseil d'Administration Inserm du 3 décembre 2019 : Plan Stratégique 2025 et Budget 2020



Date d'impression : mercredi 4 décembre 2019

- ACTIVITE A L'INSERM -

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Compte Rendu SNTRS CGT du Conseil d'Administration Inserm du 3 décembre 2019 : Plan Stratégique 2025 et Budget 2020

Elus SNTRS CGT : Claudia GALLINA-MULLER et Hubert DABIRE

Lire le Compte Rendu du SNTRS CGT :



CR_SNTRS_CGT_CA_inserm_3_12_2019

Lire l'avis intersyndical SNTRS CGT, SGEN CFDT et SNCS FSU sur le Plan Stratégique 2025 :



Avis_Elus_Plan_Strategique_2025_CA_Inserm_3_12_2019

Lire la déclaration SNTRS CGT sur le budget 2020 :



Declaration_SNTRS_CGT_Budget_2020_CA_Inserm_3_12_2019

Le dernier CA de l'Inserm pour l'année 2019 s'est tenu le 3 décembre de 13h à 16h, sous la présidence de Gilles Bloch. Il était initialement prévu le 5 décembre mais a été avancé au 3 décembre pour raison de grève interprofessionnelle reconductible pour la défense des retraites.

Six points de l'ordre du jour étaient soumis pour approbation aux membres du CA.

Le « Procès-Verbal du CA du 3 octobre 2019 », le « Budget rectificatif n°3/2019 de l'Inserm », le « Contrôle interne budgétaire et comptable » et la « Remise gracieuse » ont été approuvés à l'unanimité.

Plan stratégique 2021-2025.

Vote : 6 voix contre (2 SNTRS CGT, 2 SGEN CFDT, 1 SNCS FSU et 1 CFTC Recherche).

Le **PDG** rappelle le processus de l'élaboration du Plan stratégique 2021-2025, en commençant par les travaux des 7 groupes de travail, mis en place par la direction. Les travaux de ces 7 groupes ont fait l'objet d'une synthèse, discutée par les Directeurs de structures, les jeunes chercheurs, lauréats de Plan-Avenir, par le personnel au sein des Directions Régionales et enfin par la communauté scientifique sur le site de l'Inserm. A l'issue de ces différents travaux, un texte a été soumis au Comité Technique d'Établissement Public et aujourd'hui au Conseil d'Administration pour approbation. Le plan stratégique comporte 4 priorités et 10 objectifs. Le SNTRS a, à plusieurs reprises durant ce processus, communiqué sur les travaux des différents groupes de travail et le texte de synthèse. Après ce rappel, le PDG donne la parole aux administrateurs.

Le **président du Conseil Scientifique (CS)**. Sur l'évaluation des structures, il pense qu'une réflexion doit être menée non seulement au sein de l'Inserm, mais aussi avec les partenaires de l'Inserm. Il pense que le flux limité des « tenure tracks » est une bonne idée mais il faut voir dans quelle mesure on peut les essayer sans désorganiser le système.

Après l'intervention du président du CS, le SGEN et la CFTC Recherche lisent un avis commun. Mais le SGEN, contrairement à la CFTC Recherche, signe le texte intersyndical ci-dessous.

« **Les représentants des personnels SNTRS CGT, SGEN CFTD et SNCS FSU au Conseil d'Administration de l'Inserm s'alarment du Plan stratégique Inserm 2021-2025**, qui est soumis à leur approbation au Conseil d'Administration du 03 décembre 2019. **Ce plan met à mal les missions de l'Inserm** telles qu'elles sont définies dans le décret 83-975 du 10 novembre 1983, modifié par décret en 2016.

Si ce plan est réalisé, l'Inserm tendra à devenir un institut de recherche technologique dédié à la clinique et aux industriels.

Au lieu de s'appuyer sur l'annonce de la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR) pour demander l'augmentation des dotations aux laboratoires et des recrutements de titulaires, deux revendications majeures partagées par une très large majorité de la communauté scientifique et des organisations syndicales, le Plan stratégique ne propose que des mesures visant à soutenir l'obtention de contrats de recherche sur projet et à aggraver la précarité.

Actuellement, les financements issus des ressources propres de l'Inserm ne constituent que 20% en moyenne des crédits octroyés aux laboratoires et couvrent de manière très incomplète, les coûts de fonctionnement de base de nos structures. Les collègues doivent passer une bonne partie de leur temps à la recherche de financements sur projets pour pouvoir travailler. Le plan stratégique ne fait que renforcer ces pratiques.

Concernant l'emploi, notre organisme est l'un des EPST dont le taux de précarité est le plus élevé avec 39% des salariés (chercheurs, ingénieurs et techniciens) de l'Inserm qui sont sur contrats à durée déterminée ou vacations. Cette situation perdure depuis plus d'une dizaine d'années et, en l'absence de perspectives de recrutement, c'est l'avenir de notre institut qui est remis en cause. Au lieu de demander une relance de l'emploi statutaire et d'envisager de réduire la précarité, source de risques psychosociaux, **le Plan stratégique propose de nouvelles formes de contrats précaires**, par exemple avec une filière selon le modèle des « tenure track » pour les chercheurs et ingénieurs-docteurs. Ils ne permettent ni de mener dans la durée des recherches originales, ni d'innover et de prendre des risques, ni de garantir la transmission des savoir-faire indispensables à la recherche biomédicale française.

Afin de préserver à l'avenir le niveau de la recherche française à l'international et le patrimoine scientifique de la nation, les représentants des personnels au Conseil d'Administration pensent que le Plan stratégique de l'Inserm devrait afficher clairement l'ambition d'assurer une recherche de qualité en proposant :

- ▶ **L'augmentation significative du financement de base des laboratoires** afin de permettre des recherches indépendantes et à risque, seules propices aux découvertes de rupture
- ▶ **La création de postes statutaires en** nombre suffisant pour préserver les savoirs et aussi réduire la précarité
- ▶ **La simplification administrative, non par la mise en place de plateformes déconnectées du terrain**, mais par la mise en place de procédures simplifiées plus efficaces
- ▶ **L'augmentation de l'attractivité des métiers de la recherche notamment par la revalorisation des rémunérations**

En conséquence les représentants des personnels SNTRS CGT, SGEN CFDT et SNCS FSU votent contre ce Plan stratégique 2021-2025. »

En réponse aux déclarations des représentants des personnels, le PDG indique que les emplois statutaires ainsi que les CDD sont stables. Quant aux « tenure tracks », il s'agit plutôt d'une voie de titularisation pour recruter les meilleurs. Mme Barré-Sinoussi est ravie de voir les « tenure tracks » introduits dans le plan stratégique car elle pense que ce système peut répondre à la précarité. Pour les financements, il ne faut pas s'attendre à une augmentation de la dotation de l'État. M Goldman (université Bruxelles) pense de même. Les financements sont à rechercher ailleurs (ANR, associations à but non lucratif, autres partenariats).

Budget initial 2020 pour l'Inserm.

Vote : 6 voix contre (2 SNTRS CGT, 2 SGEN CFDT, 1 SNCS FSU et 1 CFTC Recherche).

Le SNTRS a lu la déclaration suivante pour son vote « contre » le Budget initial 2020 de l'Inserm.

« Le budget initial 2020 ne répond pas aux missions de l'Institut. La subvention de l'État augmente de 5,41 millions d'euros par rapport au budget initial 2019, (soit une hausse de 0,86%), cela correspond en fait, à une baisse en euros constants si nous tenons compte de l'inflation qui est autour de 1,8% !

Cette légère hausse du budget est due surtout au financement des mesures salariales engagées par l'État pour l'année 2020 (PPCR, pensions) pour 4,4 millions d'euros. Ce budget ne permet donc pas d'augmenter les financements récurrents des laboratoires qui restent au même niveau. Ce qui accroît la course sans fin aux contrats qui épuise les personnels et qui est source de tension, de mal être, de souffrance.

Il n'y a toujours pas de création de postes supplémentaires en 2020 par rapport aux années précédentes. Depuis 2015, le niveau de recrutement des IT est fixé à 75 et celui des CR à 60, soit les niveaux les plus bas à l'Inserm. Par ailleurs, le nombre de promotion des IT (faites en CAP en juin 2019) a encore été très faible, et celui des CRHC n'a pas varié depuis 2018 (40 postes) alors qu'il y a encore de nombreux chercheurs bloqués depuis plus de 10 ans au dernier échelon des CRCN ! Tout ceci ne permet pas de résorber la forte précarité ni de débloquent les carrières des personnels.

Pour équilibrer son budget, l'Inserm doit donc faire des économies. Ainsi nous notons une baisse de 2,8% du budget de l'action sociale ce qui semble contradictoire avec la volonté affirmée de la Direction Générale de soutenir celle-ci comme élément d'attractivité de l'Institut.

Le discours du gouvernement est de dire qu'il faut attendre le prochain budget 2021 avec la loi LPPR où il serait question de hausses significatives des budgets ! Mais nous pouvons nous interroger sur la véritable ampleur de ces annonces et en particulier, pouvons-nous espérer que les organismes verront bien leurs crédits d'État augmentés significativement à partir de 2021 et non seulement ceux qu'ils obtiendraient par le biais des financements par contrats de l'ARN ou du PIA ? Il est annoncé enfin l'augmentation des primes des chercheurs, mais qu'en est-il pour le niveau faible des salaires et des primes de l'ensemble des personnels de la recherche en regard de leurs compétences et du reste de la fonction publique, surtout dans la perspective de la prochaine réforme des retraites qui se traduirait par une baisse drastique du niveau de leurs pensions ?

En attendant, ce budget de l'Inserm est marqué du sceau d'une austérité qui se prolonge puisque depuis plusieurs années les budgets ne tiennent même plus compte de l'inflation. Comment dans ces conditions, l'Institut peut-il

assumer les besoins de la connaissance, les besoins de recherche qui ne cessent de croître alors que les moyens diminuent ? »

En réponse aux différentes déclarations des représentants du personnel, le PDG répond que le budget 2020 est un budget d'attente et qu'il y a d'autres sources de financement tel que l'ANR. Le fait de se tourner vers d'autres sources de financement est appuyé par d'autres administrateurs (Mme Barré-Sinoussi, M. Goldman).

Partenariat sur les sites universitaires.

En réponse à une demande du SNTRS au CA du 3 octobre 2019, il a été présenté la participation de l'Inserm aux différents sites universitaires de France et d'Outre-Mer. Au sujet de **I-site de Nantes** (Nantes Excellence Trajectory NEXT), le **SNTRS** pose la question suivante : « Avec l'Université de Nantes, l'École centrale de Nantes et le CHU, l'Inserm est l'un des membres fondateurs du projet d'I-SITE NEXT. Or l'École centrale de Nantes n'a pas signé les statuts de NEXT. Dans ces conditions, quelle est la position de l'Inserm sur l'I-site NEXT ? ». En réponse, le PDG indique que l'Inserm continue à travailler avec les composantes du site car il y a beaucoup de potentialités.

Dans la volonté du PDG de faire connaître l'Inserm au grand public, une [animation](#), actuellement en circulation, a été projetée aux administrateurs.