



ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CONSEIL SCIENTIFIQUE DE L'INSERM 2022-2026

COLLÈGE C (INGÉNIEUR·E·S ET TECHNICIEN·NE·S)

Affirmer le rôle des personnels de l'Inserm et de la communauté scientifique au Conseil Scientifique

Le CS, dans le cadre des évaluations (consultation sur la création des unités de recherche) et de la politique de recherche, est un lieu de discussion où sont présents tous les acteurs de la recherche et où peuvent s'exprimer plusieurs sensibilités. Il faut y expliquer avec force vos difficultés et vos revendications. Quelle que soit votre affiliation (Inserm, CNRS, Université) vous êtes tous concernés par ce vote parce que l'intrication des structures rend les décisions prises par les unes applicables aux autres.

Le paysage de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche se transforme.

Depuis une vingtaine d'années, toutes les restructurations vont dans le sens de la territorialisation autour de grands pôles au risque de graves inégalités territoriales. Dans la lignée des précédentes lois, la Loi de Programmation de la Recherche enfonce le clou en asservissant d'avantage la recherche publique et les formations universitaires aux intérêts des entreprises.

Appels à projets :

La faiblesse des dotations récurrentes nous oblige à la chasse aux contrats qui est devenue incontournable pour disposer de moyens. Cette quête de financements exige beaucoup de travail et pèse lourdement sur les choix des sujets de recherche. Ce système crée par ailleurs des salariés précaires par milliers ; il entraîne une déperdition absurde de compétences en nous empêchant de conserver des collaborateurs précieux.

La crise sanitaire que nous traversons a montré les conséquences désastreuses de la politique de pilotage sur projets à court terme. Le chapitre sur les vaccins (recherche, financement, production et distribution) est particulièrement révélateur de gâchis, de scandales inhérents aux lois du marché appliquées à la Recherche.

Nous demandons le retour de l'évaluation au sein des instances scientifiques de l'Inserm car la présence des élu·e·s du personnel garantit un minimum d'indépendance et de transparence dans le processus d'évaluation.

Pourquoi des élu·e·s C au CS ?

Parce que c'est l'instance ultime de l'évaluation après le passage par l'université, le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) et les CSS ; et avant la décision du PDG.

Pourquoi des élu·e·s SNTRS-CGT ?

Parce qu'il est nécessaire d'avoir des élu·e·s issus du terrain, ayant à cœur la défense des intérêts de toutes les catégories de personnels et de leurs conditions de travail, en particulier des personnels techniques, si souvent oubliés.

Parce que nous nous battons pour que vous ayez des élu·e·s C présents dans les visites d'unités, un des trop rares moments où vous avez accès directement à la parole.

Parce que nous avons l'expérience de vous défendre localement au quotidien et que nous avons la volonté de vous informer.

Parce que notre réseau CGT de personnels (IT - BIATSS, Chercheurs) issus de l'université et des EPST est un relai important pour l'efficacité de notre action.

Les élu·e·s C SNTRS-CGT s'engagent à agir dans les jurys de concours internes et externes pour garantir l'égalité de traitement des candidat·e·s et le respect des règles.

Voter SNTRS-CGT, c'est exiger que :

- Les instances scientifiques de l'Inserm gardent un rôle central dans l'évaluation des unités de recherche ;
- Le Conseil Scientifique soit un lieu de réflexion de la politique scientifique et non d'accompagnement de la politique de la Direction Générale.

Voter pour les candidat·e·s SNTRS-CGT, c'est voter :

- **POUR** défendre l'évaluation scientifique nationale et comparative des unités ;
- **POUR** une politique de recrutement jeune des chercheurs et des IT ;
- **POUR** lutter contre la précarité, les pertes de compétences et la déstabilisation des laboratoires et de l'administration ;
- **POUR** faire respecter l'égalité de traitement des agents, pour l'égalité professionnelle Femme/Homme ;
- **POUR** améliorer les conditions de travail ;
- **POUR** une démarche de responsabilité sociétale dans le changement climatique en tenant compte de l'impact des activités de recherche, soutenir les initiatives et la production de solutions ;
- **POUR** défendre la contribution des IT dans le travail de recherche ;
- **POUR** une revalorisation des salaires, des primes et des carrières.

Les candidat·e·s SNTRS-CGT s'engagent dans une démarche de limitation du dérèglement climatique et de Responsabilité Sociétale !

On ne peut plus ignorer que l'intensité des activités humaines induit des **modifications climatiques dramatiques** dont les manifestations sont de plus en plus nombreuses et intenses. L'accumulation de CO2 dans l'atmosphère provoque l'acidification des océans. L'augmentation des températures provoque la fonte des glaciers et des calottes glaciaires, avec une raréfaction de l'eau douce et des perturbations importantes du cycle de l'eau entraînant une alternance de pluies diluviennes et de périodes de sécheresse intenses. Nombre de collègues scientifiques issus de toutes disciplines ont conscience de la nécessité de **mesures limitatives et immédiates**. Le collectif référentiel DD&RS 2021 publie son **référentiel** pour servir de guide aux établissements de l'ESR dans leur démarche de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale. Des laboratoires de recherche calculent leur bilan de **gaz à effet de serre**

(développé par le collectif de scientifiques du [Labo-1point5](#)) et mettent en place des actions de réduction. Le domaine médical est investi dans la limitation de la production de CO2 et publie un rapport intermédiaire réalisé au sein du Shiftprojet « [Décarbonons la Santé pour soigner durablement !](#) ». Bien que des outils soient disponibles, **les actions sont largement insuffisantes pour atteindre une réduction de 5% par an et viser la « neutralité carbone » en 2050**. Il est aujourd'hui clair que prendre soins de la santé humaine, et de toute la vie terrestre, c'est en premier lieu réduire son empreinte carbone. L'Inserm, disposant d'un réseau efficace d'aide à l'amélioration continue (Réseau Inserm qualité) et d'une structuration de la réflexion éthique de premier ordre, est en mesure de contribuer à l'apport de solutions. **Il nous faut agir car notre responsabilité de scientifique pour la santé est engagée.**

Le SNTRS-CGT défend les revendications de tous les personnels pour des moyens et des conditions de travail dignes. Il revendique également la revalorisation de nos rémunérations.

En effet, en conséquence du gel du point d'indice, notre pouvoir d'achat connaît une baisse sans précédent 10,8 % sur les 10 dernières années. Nos grilles de salaire ne reconnaissent pas nos qualifications. Les modestes améliorations de grille, en lien avec la Loi de Programmation de la Recherche ne changeront pas la donne.

Nos régimes indemnitaires sont parmi les plus bas de la fonction publique d'État. Les augmentations des primes pour le personnel sont dérisoires au regard des primes versées aux agents de même qualification dans les autres secteurs de la fonction publique et ne rat-

tracent même pas la perte de pouvoir d'achat sur dix ans. Le RIFSEEP, présenté lors de sa mise en œuvre en 2017 comme un outil de revalorisation du régime

indemnitaire des ingénieur·e·s et technicien·ne·s, n'a comme objectif que l'individualisation des primes. Les revalorisations du montant de la part technicité, le changement de groupe de fonction et l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) sont à l'entière discrétion des responsables hiérarchiques, dans la plus grande opacité. Nous avons dénoncé la mise en place du RIFSEEP,

qui individualise le salaire et casse la cohésion des collectifs de travail.



Derrière un affichage de l'augmentation des primes, en réalité, c'est l'individualisation des revenus qui s'amplifie !

Voter pour la liste présentée par le SNTRS-CGT, c'est faire entendre la voix des personnels IT au Conseil Scientifique !

Nom	Prénom	Corps	Service	Ville
JOUET	Isabelle	IR2	DR Grand-Ouest	Angers
ZOUIOUIECH	Agathe	IEHC	U1258 IGBMC	Strasbourg
MOLENDI COSTE	Olivier	IR2	US031	Lille
TORRES	Magali	IECN	U1011	Marseille
DUSSERT	Christelle	AI	U1218	Bordeaux
CHINESTRA	Patrick	IEHC	U1307	Toulouse

Vos élu·e·s auront d'autant plus de poids que vous serez nombreuses et nombreux à voter pour eux

**Date limite du vote électronique
le Mercredi 10 Novembre 2021 à 14H**