

SYNTHÈSE SNTRS-CGT DU CA INSERM DU 2 JUIN 2025

1 ère Séance de la nouvelle mandature (2025/2029)

Après la présentation scientifique de Mr Enzo Poirier Mr Samuel évoque le contexte national et international actuel et conclut avec : une transformation fondamentale de l'écosystème de la recherche tel que nous le connaissons est en cours. Aujourd'hui, l'Europe et la Chine connaissent une ascension notable, tandis que les États-Unis adoptent une posture plus fermée. Si les mesures actuellement instaurées par l'administration américaine se pérennisent, la situation ne retrouvera probablement jamais sa configuration antérieure.

Le rapport d'activité 2024

Ce rapport présente les grands thèmes ayant mobilisé l'Inserm durant l'année 2024, avec des focus spécifiques sur les réseaux thématiques scientifiques, la politique RSE, l'international, les associations, la gestion des données, l'intelligence artificielle et un accent particulier sur les Jeux olympiques.

Examen des comptes consolidés

Après la présentation des comptes consolidés il y a eu une déclaration au nom de l'intersyndicale.

« Cela fait maintenant plus d'un an que nous alertons la direction dans toutes les instances de l'INSERM sur le déploiement prématuré de SIFAC+ comme logiciel de gestion.

Il n'y a eu aucune mise en situation sur des laboratoires ou délégation régionale avec la version à livrer, pour passer d'un logiciel « cousu main » pour et par l'INSERM à SIFAC+ de l'AMUE. Il a fallu attendre le déploiement de Sifac+ dans nos structures pour se rendre compte qu'il ne correspondait pas à la façon de fonctionner de notre institut.

Nous, organisations syndicales, face à de telles difficultés sur le terrain, avons décidé de voter 3 avis en F3SCT du 7 mai 2025. La Direction a accepté de mettre en place une expertise extérieure de ce déploiement. Ce qui est une avancée notable dans la compréhension/sensibilisation de la direction envers les difficultés de tous les personnels de l'Institut.

Néanmoins, aujourd'hui, nous commençons à payer le prix de ce désastre.

Nous déplorons que les conditions de travail de tous les agents de l'Institut se soient à ce point dégradées ! Il y a encore, presque 6 mois après ce déploiement, une très forte tension dans les services sur les personnels de gestion en délégations et en laboratoires avec une augmentation des RPS.

Notre recherche, le cœur de notre métier, est également fortement impactée. Les projets n'avancent pas aux rythmes souhaités par les investigateurs principaux et nécessaire par rapport à la compétition internationale. En effet, les projets ont tardé à être mis en place, seuls 40 % de la tranche annuelle étaient positionnés jusqu'à il y a peu de temps ce qui a imposé aux équipes de ronger leur frein sur le lancement des expérimentations (commandes d'animaux, d'équipements, etc.) alors qu'elles venaient déjà de vivre une impossibilité de commander de 4 mois. Jusqu'à récemment, nous ne pouvions passer de commandes auprès de nos fournisseurs étrangers du fait de l'impossibilité de les payer. Par

la suite, d'autres fournisseurs refusaient jusqu'à nos demandes de devis pour cause de factures impayées.

A cela s'ajoute que ce changement de logiciel n'impacte pas uniquement notre Institut car la majorité de nos unités/ laboratoires sont mixtes et cela ruisselle automatiquement sur les autres tutelles (CNRS, INRAE, CEA, Universités...) par des non-reversements de crédits, des annulations de colloques, des remboursements de frais de congrès non réalisés à temps.

Nous nous interrogeons maintenant sur le temps et les efforts énormes que devront encore fournir l'ensemble du personnel :1) pour convaincre les sociétés qui refusent de travailler avec nous de peur de ne pas être rémunérées ; 2) pour trouver des alternatives auprès de nos collaborateurs, 3) nous sommes particulièrement préoccupés, à la vue de la situation actuelle du budget, de la somme que devra régler l'INSERM concernant les intérêts moratoires. »

Présentation du rapport social unique de 2024

Après la présentation des chiffres clefs du RSU

Lecture de la déclaration conjointe des quatre organisations syndicales concernant le rapport social unique.

« La passion pour la recherche ne suffit plus à attirer les talents à l'INSERM. La recherche sur contrats avec un nombre d'appels à projet sans cesse accru et des montants limités complexifie le système et aggrave la précarité des personnels, ce qui est contraire à la nécessité du temps long et à la haute expertise de nos métiers. Par ailleurs, ces contrats avec des règles de gestions différentes génèrent un besoin de gestion énorme, loin de la simplification administrative affichée. Les effectifs des Ingénieurs-Techniciens en BAP J (administratifs) risquent de bientôt dépasser ceux en BAP A (laboratoires) qui ont enregistré une baisse de 178 postes entre 2016 et 2024. Cette diminution du nombre de postes d'IT en laboratoire se traduit par une perte de compétences, avec une pression accrue sur tous les CDD qu'on ne peut pas garder.

Une autre remarque récurrente depuis plus de 10 ans : la parité hommes/femmes à l'INSERM reste toujours en panne malgré les annonces successives : 68 % des contractuels sont des femmes, y compris les chercheuses. Seules 51 % des femmes sont recrutées en CR alors qu'elles sont majoritaires en situation contractuelle et qu'elles représentent 75 % des doctorants. L'Inserm recrute les chercheuses en CDD mais ne les recrute pas dans les mêmes proportions sur poste pérenne : pourquoi ?

Le plafond de verre persiste toujours à l'Inserm dans le corps des CR/DR, à peine 39% des DR sont des femmes et ce chiffre est le même depuis près de 25 ans, et même dans le corps des ingénieurs avec à peine 58 % de femmes IR alors qu'elles sont 71 % en IE, et c'est bien pire quand on considère les IR Hors Classe. En conséquence, nous renouvelons la demande de formation systématique, à chaque mandature, des membres des CSS et des jurys de concours pour éviter les biais de recrutements et de promotion.

Ce que ne dit pas le RSU c'est le gâchis de compétences des contractuels partis vers d'autres organismes ou entreprises voire d'autres métiers, faute d'avenir chez nous.

Il ne dit pas la difficulté croissante à recruter des doctorants, jeunes chercheurs et autres personnels IT, y compris dans les équipes les plus renommées.

Enfin, ce que ne dit pas ce RSU, c'est la démotivation, la frustration, le sentiment de perte d'appartenance et de mépris ressentis par de nombreux collègues (comme en attestent un nombre croissant de signalements pour conflits), collègues dont les compétences et l'expérience ne sont reconnues à aucun moment (ni par de nouveaux contrats ou reprise d'ancienneté, ni par une augmentation des rémunérations et des possibilités de promotion annuelles).

L'Inserm devrait respecter l'excellence du travail de ces agents. »

Les commissions scientifiques spécialisées nouvelle mandature

Le mandat des commissions scientifiques spécialisées (CSS) et le mandat de la commission de pilotage et d'accompagnement de la recherche (CPAR) prendront prochainement fin.

Il est donc proposé au conseil d'administration de délibérer sur la création des commissions scientifiques spécialisées et la CPAR pour la période 2027 à 2031.

Bilan annuel du contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2021-2025

L'année écoulée a permis de consolider efficacement la dynamique lancée depuis 2021 sur les différents axes du COMP. La très grande majorité des indicateurs de suivi contractualisés avec l'État s'inscrivent dans une trajectoire résolument positive et l'exécution cumulée sur les quatre exercices atteint désormais 79 %, démontrant une progression régulière

Bilan d'activité d'Inserm Transfert

Le bilan démontre la résilience d'Inserm Transfert face aux défis économiques, tout en maintenant un haut niveau d'activité et d'innovation au service de la recherche biomédicale française. La structure continue à jouer un rôle clé dans le transfert technologique, malgré un environnement toujours incertain.