



Conseil d'Administration Inserm  
03 décembre 2020

Déclaration du Sgen-CFDT Recherche<sup>EPST</sup>  
sur le budget 2021 de l'Inserm

Le budget initial 2021 qui est soumis au vote des membres du CA est en légère augmentation, +4 % en recettes par rapport à 2020, + 3% en crédits de paiement.

L'accord carrières et rémunérations signé le 12 octobre dernier par le Sgen-CFDT apporte un début d'amélioration. Nous voyons des points positifs :

- Le premier volet de la revalorisation du régime indemnitaire de tous les chercheurs représentera pour eux une 1<sup>ère</sup> augmentation significative du socle indemnitaire qui passera à 2200 € (+130%) pour les chargés de recherche et à 1600 € pour les directeurs de recherche. Ce n'est qu'une étape qui devra se confirmer les années suivantes.
- Une **augmentation des promotions de grade CRCN vers CRHC de 50% avec 60 possibilités pour 2021**
- L'accès possible à la hors échelle B (HEB) pour les CRHC dès 2021 est évoquée mais reste à confirmer. Le Sgen-CFDT agira en conséquence en comité de suivi du protocole qu'il a signé pour que cette amélioration de la carrière des chargés de recherche soit actée le plus vite possible et au plus tard en 2022.

**La mise en application** (malheureusement retardée d'un an) **du PPCR**, également signée par le Sgen-CFDT, se termine avec l'adjonction d'un 10<sup>ème</sup> échelon pour le grade des IEHC.

Est-ce l'effet conjugué de la persistance de l'augmentation des flux de changement de corps (T vers AI, AI vers IE, IE vers IR) dans le cadre du PPCR ou de la légère augmentation des recrutements ITA (90 postes<sup>3</sup> par rapport à 81 en 2020), il y a une augmentation des promotions de corps pour les ingénieurs et techniciens, avec 23 changements de corps au choix supplémentaires (+ 66%)<sup>1</sup> et 7 postes ouverts en plus pour les concours internes<sup>2</sup> (+12%).

Nous constatons par ailleurs :

- Que la subvention d'Etat (SCSP) si elle augmente de 2,8% par rapport à 2021 reste notoirement insuffisante particulièrement pour la 1<sup>ère</sup> année de la mise en place de la loi pour la recherche. Elle est notamment due à l'adjonction des budgets des équipes du consortium Reacting, la nouvelle agence ne bénéficiant par ailleurs d'aucun moyen supplémentaire pour son démarrage ainsi qu'à la mesure de transfert de personnels de l'INTS. Sur les 8 dernières années l'augmentation moyenne de la subvention d'État est de 0,8%, en dessous de l'inflation constatée.  
Le budget récurrent des unités de recherche, hors nouvelle agence, n'augmente pratiquement pas, malgré nos demandes et la progression du budget de l'ANR et du taux de préciput ne nous convient pas comme mode de financement de nos équipes.  
Que dire de ces 3 M d'€ budgétisés pour le contrat d'objectif et de performance de l'Inserm alors qu'à ce jour nous n'en connaissons pas le début du contenu ?
- Que côté emploi il y a une très légère augmentation du recrutement chercheurs, mais des postes DR n'avaient pas été utilisés l'an passé. Côté ingénieurs et techniciens, le recrutement prévu augmente de 75 à 90 postes, mais reste loin de la moyenne de ces 15 dernières années (97 postes) ou de 2005 à 2014 avec 112 postes. A noter que la prévision des départs à la retraite pour 2021 est également en hausse. Au final il n'y a pas de créations de postes de titulaires. Cela est confirmé par la variation

du nombre d'ETP (équivalent temps plein) ou d'ETPT (équivalent temps plein travaillé) « sous plafond d'emplois qui est inférieure à 0,5% avec 2020. A la fin de la période de cinq ans de « lissage » des recrutements, l'emploi statutaire ne redémarre pas malgré la LPR qui annonçait pourtant dans son rapport annexe 700 postes supplémentaires pour l'ESR. Où est la part pour l'Inserm ? Pire ce sont 7 postes de Tenure track qui sont envisagés qui, avec les CDI de missions, vont déstructurer les labos. La précarité est bien visible, confirmée par l'augmentation de 6% des ETP hors plafond. Sa réduction nécessiterait des moyens bien supérieurs à ceux annoncés

- L'absence malheureuse de mesures concrètes (hormis quelques passages en AI supplémentaires) pour les personnels de catégorie C et B en particulier pour les très nombreux techniciens de nos laboratoires et services
- L'absence d'augmentation de possibilités de changement de grade au choix pour les personnels techniciens et ingénieurs
- Le budget de l'action sociale est annoncé en baisse de -1,6%. Le motif invoqué est la restauration collective, mais qui peut prévoir ce qu'elle sera en 2021 ? Nous espérons que cette baisse annoncée ne touchera pas au budget 2021 du CAES Inserm.
- Dans le cadre du RIFSEEP il persiste une différence significative des montants de l'IFSE socle avec ceux de la plupart des personnels des universités. Les montants servis restent également très en retrait des pourcentages moyens constatés dans la Fonction publique d'État. Rien n'est prévu à ce jour pour amorcer ce nécessaire alignement

Pour toutes ces raisons, et même si nous nous réjouissons des avancées en matière de rémunération et de carrière pour certaines catégories de personnel, notamment les chercheurs, notre vote sera négatif, car ce budget initial de l'Inserm pour 2021 reste insuffisant, d'autant plus dans le cadre de la mise en place de la LPR, notamment en matière d'emploi, de budget des équipes sur subvention d'État. Il implique la mise en place de types de recrutement auxquels nous sommes opposés. L'amélioration de l'attractivité des métiers de la recherche passe aussi par la revalorisation des débuts de carrière autrement que par de la revalorisation l'indemnitaires, ainsi que par la revalorisation du point d'indice de la fonction publique quasiment gelé depuis plus de 10 ans.

**Les élu.e.s du Sgen-CFDT Recherche<sup>EPST</sup> voteront donc contre le budget initial 2021.**

<sup>1</sup> +2 pour les IR, +10 pour les IE, +11 pour les AI

<sup>2</sup> +3 pour les IR, +4, pour les IE, +5 pour les AI, mais -2 pour les T et -3 pour les AT

<sup>3</sup> 83 postes de titulaires contre 75 en 2020 + 7 CDD « handicap » contre 6 en 2020