



Conseil d'Administration Inserm

02 décembre 2022

Déclaration du Sgen-CFDT Recherche^{EPST} sur le budget 2022 de l'Inserm

Le budget initial 2022 qui est soumis au vote des membres du CA est globalement augmentation de 11%, mais de seulement +4 % en recettes par rapport à 2021.

Nous y voyons des points positifs :

- Le deuxième volet de la revalorisation du régime indemnitaire de tous les chercheurs représentera pour eux une nouvelle marche de l'augmentation du socle indemnitaire même si le montant précis n'est pas annoncé. Ce n'est qu'une étape qui devra se confirmer les années suivantes.
- Le maintien des possibilités de promotions de grade CRCN vers CRHC à 60 possibilités pour 2022, bien que cela reste insuffisant pour combler le grand retard pris à l'Inserm.

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 l'augmentation des recrutements ITA (105 postes³ par rapport à 90 en 2021), il y a une augmentation des promotions de corps pour les ingénieurs et techniciens, avec 11 changements de corps au choix supplémentaires¹ et 13 postes ouverts en plus pour les concours internes².

Nous constatons par ailleurs :

- Que la subvention d'Etat (SCSP) si elle augmente de 4% par rapport à 2021 reste insuffisante particulièrement pour la 2^{ème} année de la mise en place de la loi pour la recherche et la première année du Contrat d'objectif et de moyens (COM) de l'Institut..
Le budget récurrent des unités de recherche, augmente mais avec une progression nettement moindre que celle pour le budget de l'ANR.
- Que côté emploi les recrutements de chercheurs ne génèrent aucun poste supplémentaire par rapport aux départs (retraites et autres). Côté ingénieurs et techniciens, le recrutement prévu augmente de 90 postes à 109, mais là encore sans aucune création *de novo*. A noter que la prévision des départs à la retraite pour 2022 est en baisse. Au final il n'y a pas de créations de postes de titulaires. Cela est confirmé par l'absence de variation du nombre d'ETP (équivalent temps plein) ou d'ETPT (équivalent temps plein travaillé) « sous plafond d'emplois qui est identique à celui de 2021. Une nouvelle période de « lissage » des recrutements est évoquée, l'emploi statutaire ne redémarre toujours 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 8 postes de Tenure track qui vont s'ajouter à ceux de 2021 et qui avec les CDI de missions, vont déstructurer les labos. La précarité est bien visible, confirmée par l'augmentation de 317 ETPT hors plafond. Sa réduction nécessiterait des moyens bien supérieurs à ceux annoncés
- L'absence malheureuse de mesures concrètes (hormis quelques passages en IE et 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 hausse sans détails. Nous espérons que la direction remplira au minimum les engagements qui la lie au CAES de l'Inserm (0,62% de la masse salariale) et nous exigeons la restitution des 200 000 € abusivement retenu au titre de 2021.

- 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. Malgré une première revalorisation en 2021, les montants servis restent également très en retrait des pourcentages moyens constatés dans la Fonction publique d'État. Rien n'est annoncé à ce jour pour sécuriser 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 2022 reste insuffisant, d'autant plus dans le cadre de la mise en place de la LPR et de l'amorce du COM, 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'indemnitaire, 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^{EPST} voteront donc contre le budget initial 2022.

¹ +1 pour les IR, +5 pour les IE, +6 pour les AI

² +3 pour les IR, +4, pour les IE, +6 pour les AI, mais -0 pour les T et les AT

³ 96 postes de titulaires contre 83 en 2020 + 9 CDD « handicap » contre 7 en 2020