

CA Inserm du 22 juin 2023
Analyse SNTRS CGT du Rapport Social Unique 2022 Inserm
Intervention en complément à la déclaration intersyndicale



Le SNTRS tient à saluer la qualité de ce document qui permet d'avoir une visibilité claire de la situation sociale à l'Inserm. La réalité de cette situation en 2022, c'est un **niveau toujours élevé de la précarité qui continue de progresser (40,5% de non titulaires en 2022** contre 39,6% en 2021), avec une **hausse continue du nombre de CDD (+ 23,5% sur 6 ans)**, dont **66,5% de femmes**.

Les effectifs réels (nombre de personnes physiques) diminuent avec une **baisse globale de 120 personnes (2,3%) en 6 ans depuis 2016**. Mais c'est une **baisse spécifique de 139 IT (4,6%) que l'on constate**, pour une hausse de 17 chercheurs (0,8%).

Cette baisse significative d'IT résulte d'une **politique de repyramidage** car ce sont surtout pour les **catégories AT (moins 64%) et T (moins 18%)** qui sont en forte diminution de 2013 à 2022, tandis que les catégories IR (plus 24%), IE (plus 11%) et AI (plus 12%) augmentent.

La population Inserm continue de vieillir : l'âge moyen a encore augmenté (51,1 ans pour les chercheurs et 48,3 ans pour les IT) soit plus de 2,5 ans en 10 ans.

À noter aussi que les recrutements sont de plus en plus tardifs avec une **ancienneté postdoctorale moyenne des CR recrutés en 2022 (9,4 ans) qui a fortement réaugmenté** par rapport à 2021 (8,4 ans).

On constate toujours une situation catastrophique des inégalités F-H :

Toujours plus de femme en T AI et IE (avec un pourcentage qui diminue de 76% à 68 %) pour n'atteindre plus que 57,6 % en IR.

Le plafond de verre est toujours bien installé, y compris chez les IT !

Si on note une légère amélioration pour le concours CR-CN 2022 **pour le concours DR2, la proportion de femmes recrutées a elle reculé**

On peut regretter que plus de la moitié (**54,5%**) **des membres des jurys de ces concours soient des hommes cela explique peut-être ce résultat !**

Côté primes, l'année 2022 a été la première année de mise en place du **RIPEC pour les chercheurs**.

Pour la composante C3 (part « variable » attribuée selon l'avis des CSS), il y a eu **167 chercheurs lauréats soit 7,8% des effectifs chercheurs**. On est encore loin des « au moins 45% » indiqué dans le décret. Et seulement **un quart des chercheurs (25%) se sont portés candidats au C3**, cela interroge sur l'information donnée pour les inciter à candidater. De plus la demande de dépôt d'un dossier spécifique a pu également être un frein.

Comme on pouvait le prévoir, **la composante C2 du RIPEC** qui récompense des fonctions managériales occupées majoritairement par des hommes, n'a été attribuée qu'à **32% de femmes**. Il est donc indispensable que de nouvelles fonctions comme celle de directeur.rice adjoint.e et de chef.fe d'équipe soit également prises en compte pour l'attribution de ce C2 « fonctionnelle ». Dans le cas contraire, cela contribuera de fait à augmenter les discriminations salariales faites aux femmes !

On constate également dans ce RSU, que **les chercheurs** sont les personnels qui utilisent le plus le **compte épargne temps** (67,4% des CET sont pris par des chercheurs). Cela reflète peut-être une charge de travail croissante.

De même, **18% des chercheurs CRCN sont bénéficiaires de la GIPA** car bloqués en fin de carrière (303 CRCN à plus de 3 ans dans l'échelon terminal).

Le RSU fait apparaître un nombre élevé de candidats ayant un **niveau de diplôme supérieur au corps postulé** pour les **concours externes**. **Pour les postes IE** il s'agit de 81% des admis, pour les postes **AI et T** se sont 52% des admis. **Cela ne favorise guère l'ascenseur social !**

On peut noter aussi une **chute importante de la mobilité des IT continue depuis 2020** : moins 56% entre 2018 et 2022 (alors qu'elle est stable pour les chercheurs). Cela est sans doute due à une gestion « patrimoniale » des IT dans les gros centres de recherche. Un IT ne peut plus « sortir » de son centre !

Enfin nous regrettons que le budget de l'action sociale soit en baisse 14,3% depuis 2 ans dans une période difficile pour les agents avec rémunérations qui n'évoluent suffisamment pour compenser le niveau d'inflation actuel (5,2% en 2022 et une augmentation de l'indice des prix à la consommation 5,9% en avril 2023 selon INSEE) soit une perte sur le salaire importante non compensé par les faibles augmentations du point d'indice et après des années de gel.