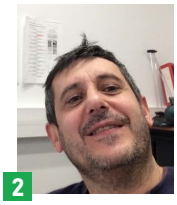
ÉLECTION 2025

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSERM

NOS CANDIDAT·E·S

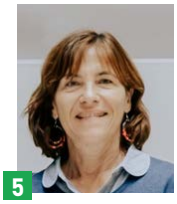
1 **Sylvie BABAJKO**
DR2



2 **Jean-Marc BRONDELLO**
CRHC

3 **Maude LE GALL**
DR2

4 **Christos CHADJICHRISTOS**
DR2



5 **Armelle PENHOAT**
CRHC

6 **Michel SAMSON**
DRCE

Les candidates et candidats du SNCS pour le collège des chercheuses et chercheurs **ont une grande expérience de l'Inserm**. Ils y travaillent depuis au moins 15 ans, le plus souvent dans des unités mixtes avec des universités à Paris ou en régions. Ils et elles sont chargé·e de recherche, directeur ou directrice de recherche, parfois responsable d'équipe ou même directeur d'unité. **Ils et elles connaissent** donc **toutes les facettes de nos métiers** : les défis pour financer les recherches sur appels à projets qui entravent la liberté de recherche, les obstacles pour recruter et accompagner les personnels dans leur carrière, pour ne citer que les plus fréquents. En parallèle de leurs activités de recherche, ils et elles sont **engagés dans l'action du SNCS-FSU** pour porter la voix des personnels dans les instances de l'Inserm.

La plupart a siégé en commissions scientifiques spécialisées au cours de leur carrière.

Michel a été vice-président du Conseil Scientifique (CS), Maude a déjà siégé au Conseil d'Administration (CA).

Sylvie, Christos et Maude siègent au Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE), l'instance de concertation entre la direction de l'Inserm et les représentants du personnel en charge de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail. Ils ont l'habitude de prendre la parole face au PDG et de s'exprimer librement pour défendre les valeurs de notre syndicat.

Armelle et Jean Marc sont membres de Formations Spécialisées de site en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F4SCT) de leur délégation en région. Ils y analysent les conditions de travail et les risques professionnels des personnels au sein des unités et contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels. Ils peuvent visiter les unités ou réaliser des enquêtes à la suite d'accidents du travail.

Toutes et tous assurent des missions collectives au sein de leur structure ou de l'Inserm, ils sont référents à l'Egalité professionnelle ou à la Transition socio-écologique, responsables scientifiques de plateforme ou d'animalerie, etc.

NOS ENGAGEMENTS

L'EMPLOI SCIENTIFIQUE

Demander un **plan pluriannuel de création d'emplois de titulaires chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens**. Seul un recrutement pérenne est garant de la mémoire des savoirs techniques et scientifiques des laboratoires. Il est indispensable pour réaliser avec succès des projets de rupture ou à risques qui prennent du temps.

Pour **les non-titulaires**, obtenir un statut leur offrant un maximum d'accompagnement et de garanties (revalorisation des rémunérations au même rythme que les titulaires, progression de carrière, respect de la parité, etc).

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

Exiger des rémunérations et des déroulements de carrières pour les chercheuses et chercheurs **au niveau de ceux des corps comparables de la fonction publique**. Revendiquer un déroulé de carrière **sur au moins deux grades** pour toutes et tous, c'est-à-dire pour les chercheurs et les chercheuses une évolution soit vers CRHC soit vers DR. RIPEC et IFSE sont aujourd'hui inégalitaires et sources de conflits inutiles au sein des équipes, le SNCS-FSU propose un **régime indemnitaire plus large**, accessible à tous et moins arbitraire.

DOTATIONS AUX LABORATOIRES

Demander une nouvelle programmation budgétaire pour **atteindre l'objectif de 1% du produit intérieur brut** pour la recherche publique.

Défendre le **financement par des dotations annuelles conséquentes permettant la réalisation des programmes de recherche des laboratoires** et l'amélioration des conditions de travail, la prise de risque et la liberté de recherche.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Faire des propositions concrètes pour identifier et éliminer les biais de genre, source d'inégalité dans les rémunérations et les promotions, et **lutter contre les violences sexistes et sexuelles** (VSS).

TRANSITION SOCIO-ÉCOLOGIQUE

Promouvoir la réflexion collective pour améliorer les pratiques de recherche et contribuer à la transition **socio-écologique de la recherche à l'Inserm.**

Soutenir la recherche et les actions des scientifiques sur cette transition en luttant contre l'emballement climatique, pour garantir un futur vivable.

VOTEZ ET FAITES VOTER

POUR LES CANDIDAT·E·S DU SNCS-FSU

BILAN DE NOTRE DERNIÈRE MANDATURE

Lors de la dernière mandature, notre élue, **Patricia KRIEF**, en liaison avec les élu.e.s SNCS-FSU des autres instances scientifiques et administratives, est intervenue sur les grands sujets qui ont concerné l'Inserm et ses personnels dans cette période.
Quand cela était possible, elle a travaillé en intersyndicale avec tous les autres élu.e.s au CA pour porter une voix unitaire et forte.

Tout au long de sa mandature, **notre élue a voté contre les budgets du gouvernement alloués à l'Inserm** largement insuffisants pour assurer des dotations décentes aux laboratoires de l'Inserm, des recrutements de chercheurs, chercheuses, ingénieur·e·s, etc.

A chaque **présentation du bilan social** de l'Inserm, elle est intervenue pour défendre le recrutement sur des postes pérennes permettant de développer des recherches à la hauteur des enjeux de santé mondiaux et des promotions à tous les agents ayant un avis favorable après évaluation par les pairs.
Notre élue a **œuvré pour l'égalité professionnelle** des agents de l'Inserm, pour réduire l'écart de recrutement, de promotion et de rémunération en proposant des critères d'évaluation qui prennent en compte l'apport des femmes en recherche. Grâce à notre élue, cette situation évolue favorablement à l'Inserm bien que trop lentement. Cependant, notre élue s'est abstenue sur le plan Egalité Professionnelle 2024–2026, énoncé de principes et d'indices sans ambition pour lutter contre les discriminations et atteindre véritablement l'égalité professionnelle dans les structures de l'Inserm. Ce plan présente néanmoins des objectifs positifs, en particulier pour **lutter contre les violences sexistes et sexuelles** qui, rappelons-le, ne touchent pas que les femmes. Nous soutenons également les actions comme la prolongation des CDD, de la durée des congés maternité ou la mise en place d'autorisation spéciale d'absence liée au congé menstruel.

En 2023, notre élue a voté **pour la nouvelle grille de salaires des CDD** permettant enfin de revaloriser les rémunérations. Nous veillerons à ce que ces grilles soient revues régulièrement (tous les deux ans par exemple). Nous demandons à l'Inserm de programmer les évolutions pour que les demandes de financement soient adaptées afin de ne pas impacter la durée des contrats et en garantir le succès.

Notre élue a dénoncé la mise en place, en juin 2024, **de l'Agence de programmes de recherche en santé**. Cette nouvelle organisation, va à l'encontre de la simplification administrative puisqu'elle constitue un interlocuteur supplémentaire dont la recherche française n'a pas besoin. De plus, elle conduit à déstructurer l'Inserm et sa politique scientifique, puisqu'elle agit indépendamment des commissions scientifiques spécialisées et du Conseil Scientifique de l'Inserm. Au delà de la sélection non transparente de laboratoires dits d'excellence, les conséquences sur les personnels sont importantes. En effet, le recrutement de personnels sur CDI de mission ne leur permet pas de bénéficier du cadre structurant de l'Inserm, en termes de recrutement pérenne, d'évaluation par les pairs, promotionsn etc.

Plus récemment, les services RH de l'Inserm ont tenté d'imposer des règles contraignantes pour limiter l'alimentation des comptes épargne temps et leur indemnisation en modifiant le mode de dépôt et d'utilisation des jours de congés et d'ARTT (dépôt d'au moins 20 jours de congés l'été, ARTT fragmentés par trimestre, à utiliser chaque trimestre sous peine d'être perdus, impossibilité d'ajouter les jours d'ARTT non utilisés sur le Compte Epargne Temps, etc.). Notre élue avec l'ensemble des autres représentants syndicaux et en s'appuyant sur la loi, a permis de limiter au maximum l'impact des nouvelles règles.

En revanche notre élue a **soutenu la mise en place de la charte de l'Inserm pour la science ouverte**, affirmant notre engagement pour une transition vers des publications ouvertes, des données ouvertes et partagées, une évaluation favorable à la science ouverte, et une généralisation de la science participative. Elle a également **soutenu la politique Handicap** de l'Inserm notamment via la mise en place de la charte d'accessibilité.

VOTEZ ET FAITES VOTER

POUR LES CANDIDAT·E·S DU SNCS-FSU

NOS AMBITIONS POUR CETTE PROCHAINE MANDATURE

Nos élu·e·s poursuivront leurs engagements, en faveur de l'emploi scientifique pérenne, des rémunérations et carrières notamment. Au sein du conseil d'administration les élu.e.s peuvent directement interpeler le PDG mais également les représentants des ministères (santé, enseignements supérieur, recherche, budget).

C'est donc l'occasion pour les élus.e.s SNCS-FSU de :

Défendre le passage au grade CRHC pour débloquer les carrières et pas pour servir de tremplin au concours DR

Le SNCS-FSU a revendiqué et obtenu la hors classe (HC) des chargé·e·s de recherche (CR) permettant un déroulé de carrière des CR sur deux grades comme les enseignants-chercheurs. La vocation première de ce grade est la reconnaissance des investissements, notamment collectifs, des CR tout au long de leur carrière. La priorité doit être donnée aux CR en fin de carrière, plafonnant au dernier échelon. Contrairement à la dérive des dernières années, ce passage n'a pas vocation de servir de tremplin pour le concours DR2.

Soutenir un recrutement jeune au plus près de la thèse

Depuis la fusion des corps CR1 et CR2, l'âge de recrutement des chercheurs à l'Inserm ne cesse de croître. Un recrutement tardif (39 ans en moyenne à l'Inserm en 2024) revient à augmenter la précarité des chercheurs et chercheuses post-doctorant·e·s. Outre, la problématique humaine de cette situation, cette précarité ne leur permet pas de proposer et réaliser des projets de recherche à risques, innovants et de rupture.

Les pensions de retraites et la reconnaissance des années blanches

Le SNCS-FSU porte la voix des chercheuses, chercheurs et ingénieur.e.s recruté.e.s de plus en plus tardivement, et ayant souvent été rémunéré.e.s par des associations ou fondations sous formes de libéralités non soumises aux cotisations sociales durant leur thèse ou leurs années post-doctorales, pour faire reconnaitre ces années dites blanches, car manquantes dans le calcul des pensions de retraites, comme trimestres travaillés.
Le SNCS-FSU demande également de **débloquer les demandes de prolongation de carrière**, aujourd'hui systématiquement refusées à l'Inserm, pour les agent·e·s qui n'ont pas atteint le nombre d'annuités nécessaires pour une retraite à taux plein, sans que cela n'empiète sur les recrutements des plus jeunes.

Défendre la liberté et le droit de développer des projets utilisant l'expérimentation animale à des fins scientifiques

Notre société exprime de plus en plus de réticences voire un rejet de l'expérimentation animale jusqu'à demander son arrêt. Dans l'état actuel des outils disponibles, l'expérimentation animale n'est pas un choix par défaut mais elle est utilisée uniquement lorsqu'aucun modèle alternatif ne permet de répondre à la question posée. Tous les personnels concernés travaillent à l'amélioration des conditions d'expérimentation animale, de l'éthique de l'utilisation des animaux et du bien-être animal. Beaucoup travaillent aussi au remplacement de l'expérimentation animale, lorsque cela est possible. L'expérimentation animale reste aujourd'hui indispensable à la recherche en santé tant humaine que vétérinaire, y renoncer signifierait renoncer à des pans entiers de la recherche biomédicale.

VOTEZ ET FAITES VOTER

POUR LES CANDIDAT·E·S DU SNCS-FSU

LES ACTIONS RÉCENTES DU SNCS-FSU

Le rejet des « KeyLabs » proposés par le PDG du CNRS en décembre 2024. Le SNCS-FSU s'est immédiatement et fortement mobilisé pour contrer ce projet, annoncé sans aucune concertation, ni avec le personnel, ni avec les instances scientifiques, ni avec les autres tutelles, et qui, en concentrant les moyens à quelques laboratoires seulement, affaiblirait l'ensemble de la recherche. Grâce à cette mobilisation, la mise en place des Keylabs a fait l'objet d'un moratoire et toutes des instances du comité national de la recherche scientifique seront consultées. Le risque de propagation de ce concept à tous les organismes de recherche a été contenu.

La défense des organismes de recherche. Ces dernières années le SNCS-FSU a combattu les propositions de la Cour des comptes, de la conférence des présidents d'université et du président de la République de transformer les organismes de recherche en agences de moyens. Le SNCS-FSU a obtenu la sanctuarisation du statut des personnels des organismes de recherche. Le SNCS-FSU continuera à lutter pour le renforcement des organismes de recherche comme opérateurs de recherche de plein exercice de leurs unités mixtes de recherche (UMR). Le SNCS-FSU s'opposera à la volonté de transformer les organismes de recherche en simples agences de programmes et de confier la gestion des UMR aux universités en fusionnant les services de gestion des organismes à ceux des universités.

La défense de l'évaluation des laboratoires en s'opposant au HCERES. Le SNCS-FSU a rendu publique la volonté du HCERES de mettre fin à la visite sur site des laboratoires lors de leur évaluation et a obtenu le rétablissement de cette visite sur site quand les laboratoires et leurs tutelles le demandent.

Envie d'en savoir plus ?
Rendez-vous sur sncs.fr

LE RÔLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSERM

Le conseil d'administration de l'Inserm (CA) délibère entre autres sur les grandes orientations de l'Institut, le plan stratégique et le projet de contrat pluriannuel, les mesures générales relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut, les conditions de travail des agents, le budget et ses modifications, le rapport annuel d'activité de l'Institut.

Le CA est composé de **vingt-deux membres**, chargés d'administrer l'Institut. **Six d'entre eux sont élus** (3 chercheurs et 3 ITA) et représentent les personnels de l'Institut.

Au sein de ce conseil siègent le PDG, les DG adjoints, le DRH, ainsi que des **représentants de 5 ministères** : la santé, la recherche, l'enseignement supérieur, l'industrie et le budget.

C'est donc une instance où les représentants des personnels, s'ils ne peuvent pas à eux seuls peser sur les résultats des votes, peuvent en revanche influencer les décisions et futures directions de l'Inserm. Surtout ils peuvent directement interpeler les représentants des ministères pour faire connaître les besoins des personnels, de l'organisme, et les avis des personnels sur son mode de fonctionnement et les réformes en cours.