



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

Section Nationale INSERM

7, rue Guy Môquet - Bâtiment I - B.P. 8 - 94 801 Villejuif Cedex
Tél. : 01.49.58.35.81 - Fax : 01.49.58.35.33 - Mél : sntrsins@vjf.cnrs.fr
Site Web : <http://sntrs.fr/>

Compte Rendu SNTRS CGT du Conseil d'Administration de l'INSERM du 3 décembre 2015

Par Jean KISTER, élu SNTRS CGT

Ordre du jour :

- 1) Bilan Contrat Objectifs 2011-2015 (information)
- 2) Plan Stratégique 2016-2020 (avis)
- 3) Budget initial 2016 (avis)
- 4) SATT Alsace et Sud Est (recapitalisation)
- 5) Evolution CSS 2016-2021 (avis)
- 6) Eméritats

1) Bilan Contrat Objectifs 2011-2015 (information)

Cela rentre dans le processus de préparation du prochain **contrat d'objectifs 2016-2020** qui devrait être vu au prochain Conseil d'Administration (CA) en début 2016. Il y a d'abord le Plan Stratégique proposé par le PDG (voir plus loin) puis une **évaluation de l'Inserm par un comité de visite international** nommé par l'HCERES (qui s'est tenue du 3 au 5 novembre 2015). Ce comité de visite a été reçu récemment par le Secrétaire d'Etat, T Mandon, et devra faire des « recommandations » à partir du bilan du contrat d'objectifs 2011-2015 et du Plan Stratégique 2016-2020 (voir la lettre du PDG envoyée à tous les agents Inserm le jour même du CA).

Ce **bilan du contrat d'objectifs 2011-2015** a été présenté par T Damerval qui en avait été un des auteurs avec le précédent PDG Syrota. Il s'agissait du premier contrat d'objectif de l'Inserm. Il comportait **7 objectifs**. Il faut rappeler que ce contrat d'objectifs avait été voté au Conseil d'Administration le 24 mars 2011, malgré **l'opposition des représentants du personnel et celui d'une grande majorité du Conseil Scientifique**.

Objectif 1 : production scientifique

L'Inserm se félicite de sa place au niveau international (2^{ème} mondial pour les SDV derrière les NIH des USA !). En fait il s'agit surtout du résultat des équipes Inserm chercheurs, IT, précaires CDD dans un contexte de baisse des subventions de l'Etat, de la montée de la précarité et du financement par contrats (ANR, Associations caritatives, ...).

Objectif 2 : diffusion des connaissances

L'Inserm a mis en place de nombreux outils nouveaux de communication : journal « Sciences&Santé » ; site Web, réseaux sociaux, ... Il y a eu une forte croissance des liens entre l'Inserm et les associations de malades.

Objectif 3 : recherche clinique.

Il y a eu un fort développement des CIC et des essais cliniques, ce d'autant plus que dans le même temps **les industries pharmaceutiques se sont désengagées de leurs propres recherches internes !**

Objectif 4 : Transfert-Valorisation

La filiale Inserm Transfert a atteint son autonomie financière en 2011. L'Inserm a passé de nombreux contrats avec des industriels en particulier avec Sanofi. Cette politique n'est que la mise en œuvre des choix du **Comité Stratégique des Industries de Santé (CSIS)** qui s'est tenu à l'Élysée le 26 octobre 2009. Il s'agissait de faire prendre en charge par la recherche publique une partie de la R&D du privé et d'aligner la recherche des laboratoires publics sur les stratégies des groupes privés.

Objectifs 5 : partenariat avec Universités

Le bilan des Délégations Générales de Gestion (DGG) est plutôt faible à l'Inserm (environ 50 unités à ce jour). Les indicateurs n'ont pas été atteints sur ce point mais cela ne serait pas dû à l'Inserm mais aux difficultés avec les partenaires universitaires !

Objectif 6 : Aviesan

L'Inserm se félicite du bilan d'Aviesan et de ces 10 ITMO (en prenant comme exemples les crises sanitaires de la grippe H1N1, du virus Ebola en Afrique, ...). Rappelons qu'en fait cette alliance Aviesan définit, en lieu et place des organismes, les priorités scientifiques et les politiques de site. Elle intervient dans les choix de création d'unités, de fléchages de postes et d'investissements. Cette alliance n'est pas une simple structure de coordination mais un outil pour un pilotage direct du gouvernement au service des intérêts de l'industrie pharmaceutique et des industries de santé.

Objectif 7 : gestion interne

Il s'agissait à l'époque de la mise en place de la RGPP sur les fonctions supports. L'Inserm s'est félicité d'être le meilleur élève des EPST car il serait l'organisme ayant la proportion la plus faible de personnels « support ».

T Damerval, tout en se félicitant du bon bilan de ce contrat d'objectifs, a quand même indiqué **quelques problèmes qui se posent** et auxquels l'institut devra faire face (notamment dans le prochain Plan Stratégique) :

- **Ne pas devenir qu'un organisme faisant de la gestion de contrats mais avoir les moyens d'une politique scientifique propre**
- **Contrôler la forte croissance du nombre d'équipes labélisées Inserm** (plus 20% sur 2011-2015)
- **Renforcer la communication interne**
- **Renforcer nos liens avec les SHS**

2) Plan Stratégique 2016-2020 (avis)

Voir **analyse complète du SNTRS CGT** dans le [CR du Comité Technique du 26 novembre 2015](#).

Rappel du vote des différentes instances sur le Plan Stratégique :

Le **Comité Technique (CT) du 26 novembre 2015** avait voté contre ce Plan Stratégique à l'unanimité (voir [déclaration des élus au CT](#)). Il a été reconvoqué ce jour 3 décembre matin : **Le SNCS FSU (2 membres) et le SNTRS CGT (3 membres) ont refusé de siéger considérant que le délai de 8 jours minimum n'avait pas été respecté.** Le SGEN CFDT (3 membres), le SNIRS CGC (1 membre) et la CFTC (1 membre) ont siégé. Le vote a donné 3 contre (SGEN) et 2 absentions (SNIRS et CFTC).

Le **Conseil Scientifique (CS)** s'est réuni le 1^{er} décembre 2015. Il a voté **une motion (19 pour, 1 seule abstention) pour demander le maintien du vote du président du CS par les membres du CS.** Le CS a voté le plan stratégique avec 12 pour, 5 abs et 3 contre (dont 2 SNTRS). Le président du CS ayant présenté le travail du groupe ad hoc avec des membres du CS comme une contribution de tout le CS au plan !

Voir mon **intervention en annexe**. A ma question sur l'avis du Ministère ESR sur la proposition de nomination du Président du CS, le **représentant du MESR (R Genet, DGRI) a indiqué qu'à cette étape du plan stratégique, le ministère n'avait pas à donner un avis.** Il le fera lors de la discussion sur le contrat d'objectif et lors de la **modification du décret de l'Inserm** qui serait nécessaire pour mettre en application cette mesure. Mais il a rappelé qu'il y avait 2 autres EPST qui ont aussi une

nomination de leur Président de CS, l'INRA et l'INRIA. Il faut rappeler que, pour des raisons historiques, ces 2 organismes de recherche ont toujours eu un système d'évaluation différent de celui du CNRS et de l'Inserm, pour lesquels c'est l'évaluation indépendante par les pairs qui est à la base et qui suppose donc l'élection du Président par les membres du CS !

L'élue SNCS FSU a indiqué qu'elle refusera de voter car elle considère que le CT de ce matin était illégal car convoqué hors délai (mais son vote est considéré comme une abstention !).

Le SGEN est intervenu pour donner les raisons de leur vote contre.

Le Président du CS Inserm, A Tedgui, invité au CA, a défendu le fait qu'il y avait eu une vraie réflexion du CS sur ce Plan Stratégique, que le CS avait mis en place 6 groupes de travail lesquels étaient « indépendants » de la direction. Il considère que le plan stratégique reprend une bonne partie des propositions du CS. Curieusement le Président du CS n'a rien dit de la motion de CS sur la demande de maintien de l'élection du Président par le CS ?

Vote du Plan Stratégique : 12 Pour (tous les nommés), 3 Contre (SGEN et SNTRS CGT), 3 Absentions (2 SNIRS et le SNCS car le refus de vote n'est pas pris en compte)

3) Budget initial 2016 (avis)

Voir ma **déclaration en annexe** (je ferais une analyse plus complète du Budget Inserm 2016 prochainement).

Vote sur Budget 2016 : Pour 14 (12 nommés et 2 SNIRS), 4 Contre (SGEN, SNTRS CGT, SNCS)

4) SATT Alsace et Sud Est (recapitalisation)

On nous a présenté cette opération comme étant technique sans conséquence pour l'Inserm, car c'est l'ANR qui financera la recapitalisation de ces 2 SATT.

Vote Pour sauf 1 contre (SNCS)

5) Evolution CSS 2016-2021 (avis)

Voir ma **déclaration en annexe**.

Rappel du vote des différentes instances sur les nouvelles CSS :

Le **Conseil Scientifique** a donné un **avis favorable très partagé** au découpage des nouvelles CSS le 17 septembre 2015 (14 pour, 12 abstentions, 1 contre) mais avec **une condition sur l'augmentation du nombre (de 24 à 32) de membres du CS** (vote d'une motion avec 26 pour et 1 non le président du CS).

Le **Comité Technique** s'est réuni une première fois le **30 septembre 2015** avec un **vote contre de tous les syndicats** (le PDG avait alors proposé de passer de 24 à 30 membres pour le CS). Le PDG n'a pas reconvoqué le CT dans les 30 jours et il a retiré ce point de l'ordre du jour du Conseil d'Administration du 8 octobre 2015. Les syndicats ont fait une **déclaration** appelant les CSS à se saisir de cette question des futures CSS. **Les présidents et vice-présidents des CSS ont écrit une lettre** (du 22 octobre), dans laquelle ils reprochent à la Direction son absence de concertation et **ils expriment leur opposition au passage de 9 à 6 CSS**. (voir [CR SNTRS CGT du CS Inserm](#) du 5 novembre 2015).

L'ensemble des représentants des syndicats a voté contre la proposition des CSS au Comité Technique (CT) du 26 novembre 2015. Il a été reconvoqué ce jour 3 décembre matin : **Le SNCS FSU et le SNTRS CGT ont refusé de siéger considérant que le délai de 8 jours minimum n'avait pas été respecté**. Le vote de ce CT sur les CSS a donné 3 contre (SGEN), 1 pour (CFTC) et 1 abstention (SNIRS).

Vote nouvelles CSS : 14 Pour (12 nommés et 2 SNIRS), 3 Contre (SGEN et SNTRS CGT), 1 Abstention (SNCS car le refus de vote n'est pas pris en compte)

6) Eméritats (avis favorable à l'unanimité)

Déclaration de l'élu du SNTRS-CGT sur le plan stratégique 2016-2020 (Lue Conseil d'Administration du 3 décembre 2015)

Ce plan conçu en petit comité en dehors de tout débat avec la communauté scientifique à **trois priorités**

1. La **première** concerne les **orientations stratégiques** de l'Institut « *Une recherche plus intégrée, plus adaptée aux besoins et aux attentes de la société et des politiques publiques* ».

Parmi les objectifs il y a la mise en œuvre de trois programmes transversaux, les équipes qui participeront à ces programmes constitueront des consortiums nationaux. Quel sera le statut de ces consortiums ? La pertinence de ces programmes n'a été discutée par aucune instance de l'Institut. Rappelons qu'en 2016 le budget de l'Institut n'augmentera pas d'un centime donc le financement de ces programmes se fera au détriment de quel poste budgétaire, les financements récurrents, l'immobilier, l'H&S... ? Et avec quelle conséquence ?

2. La **deuxième** priorité intitulée « *Développer capitaliser les compétences au service des enjeux stratégiques* » consiste à organiser l'Institut et ceux qui y travaillent pour mettre en œuvre les objectifs définis plus haut.

Le chapitre intitulé « *Améliorer la politique contractuelle* » serait comique si ce n'était la situation réelle des précaires pour lesquels la Direction générale n'a qu'un seul souci c'est qu'ils ne restent pas dans les laboratoires et services pour qu'ils ne soient pas éligibles à la CDisation.

Concernant les **Accélérateurs de Recherche Technologique**, il est proposé de **recruter du personnel** « *par un dispositif adapté pour les recrutements rapides pertinents et attractifs* ». C'est-à-dire de recruter au fil de l'eau, hors procédure mais **sous quel statut** ?

Votre volonté de tout maîtriser vous amène à **phaser l'évaluation des chercheurs avec celle des unités**. Et comme de bien entendu pour être sur que les chercheurs doivent aller là où vous voulez qu'ils aillent vous **introduisez la RH dans le processus de mobilité**.

Mais le point le plus grave concerne les mesures sur le CS (page 33) !

Comme vous voulez des instances soumises, vous proposez **de réduire le nombre de membres du CS sans dire de combien, et de nommer son président**. L'Inserm serait ainsi le premier EPST dont le président du CS serait le représentant du PDG au sein du conseil. Comme cela ne vous paraît pas suffisant vous vassalisez le CS à un aréopage permanent d'experts nommé par vous. Ainsi le CS ne serait plus l'émanation de la communauté scientifique mais sous la coupe du PDG. Le **Conseil Scientifique réuni le 1^{er} décembre a voté** (à la quasi unanimité, une seule abstention) une **motion** demandant que soient **maintenues les modalités actuelles de fonctionnement démocratique du CS** : maintien de ces missions, président élu par le CS et même nombre de membres élus et nommés.

Nous souhaitons interroger solennellement le représentant du MESR pour savoir si la Ministre, le Secrétaire d'Etat ont bien validé cette proposition du PDG de l'Inserm sur la nomination du Président du CS ?

3. La **troisième** priorité consiste pour l'Inserm à se coordonner avec les autres **partenaires académiques** notamment sur les sites pour mettre en œuvre les orientations stratégiques. Vous l'écrivez vous-même « Il s'agit d'une **intégration totale au sein des sites universitaires et hospitalo-universitaires** »

Nous avons tout lieu d'être inquiets de l'avenir de la Recherche dans notre pays avec le poids de plus en plus dominants des universités et pour ce qui concerne l'Inserm de l'Université médicale.

Avec le plan stratégique vous **changez la nature de l'organisme**. Vous transformez un institut de recherche biomédicale en un Institut de **recherche dédiée à la clinique et aux industries de santé**. Pour ce faire vous transformez le **CS en une structure qui vous est totalement acquise** et gérez l'Inserm comme une entreprise privée c'est-à-dire une entreprise où la Direction décide de tout, les personnels n'ayant plus qu'à obéir.

C'est pourquoi nous voterons contre ce plan stratégique.

Déclaration de l' élu SNTRS CGT sur le Budget 2016 INSERM
(Lue au Conseil d' Administration du 3 décembre 2015)

Je voterais évidemment **contre ce budget 2016** :

- la **subvention Etat n'augmente pas d'un euros donc en baisse de fait**, avec le fait que ce budget s'inscrit dans les priorités du plan stratégique 2016-2020 essentiellement tourné vers la recherche appliquée et clinique d'où notre forte inquiétude le maintien d'un niveau suffisant de soutien à la recherche fondamentale non finalisée, la seule susceptible d'amener de véritables ruptures scientifiques !

- pour l'emploi, on se situe au **niveau le plus bas de recrutement à l'INSERM : 60 chargés de recherche** (id 2015 mais 84 en 2011, 80 en 2012, 81 en 2013, 80 en 2014 soit 30% de postes en moins !) et **75 IT** (id 2015 mais 120 en 2011, 120 en 2012, 106 en 2013, 100 en 2014, soit 40% de postes en moins !)

La direction propose un "lissage" **sur 2016-2020 en maintenant ce niveau très bas de recrutement** pour éviter les chutes de départs en retraites en 2017-2018 ! Cela voudrait dire un **blocage au plus bas du recrutement CR et IT et des promotions très réduites des IT pour 5 ans !!**

Pour nous CGT il y a une autre solution : **un plan de création d'emplois pluriannuels en prenant une partie du Crédit Impôts Recherche !!**

Déclaration de l' élu SNTRS CGT sur les nouvelles CSS 2016-2021
(Lue au Conseil d' Administration INSERM du 3 décembre 2015)

Pour la prochaine mandature, la **direction a proposé que les CSS passent de 9 à 6**, ce qui serait le nombre de CSS le plus bas de l'histoire de l'Inserm !

Toutes les organisations syndicales représentatives ont voté unanimement « contre » aux Comités Techniques Inserm des 30 septembre et du 26 novembre 2015.

Les Présidents et Vice-présidents des CSS ont fait part de leur étonnement dans une lettre du 22 octobre sur **l'absence totale de concertation** et ont tenu à exprimer également « *leur opposition à la réduction de 9 à 6 CSS qui détériorera les conditions d'évaluation des différents champs scientifiques de l'Inserm et ne résoudra pas le problème de la pression de sélection des recrutements et promotions* ».

Le texte proposé à ce Conseil d'Administration maintient le nouveau périmètre à 6 CSS malgré les oppositions des syndicats et des présidents des CSS.

Cette attitude de la Direction s'apparente à un passage en force au mépris des instances scientifiques et du dialogue social avec les organisations syndicales.

Nous voterons donc contre cette proposition.

Au regard des éléments évoqués ci-dessus, la campagne IT 2016 s'établit comme suit :

Tableau n°6 : Campagne IT 2016

GRADE	Fongibilité	Retraites	Autres départs	Reintégra-tions	Concours externes	EPR (Loi Sauvadet)	CDD handicap	Concours internes	Corps au choix	Total recrutements et promotions	Grades au choix	Sélection profession-nelle
IRHC	1	2										3
IR1	-1	7	2								11	
IR2	2		4	5	11			5	2	18		
s/T IR	7	9	6	5	11			5	2	18	11	3
IEHC	-1	6									5	
IE1	-3	8									18	
IE2	9	7	8	6	17	12	2	7	5	43		
s/T IE	6	21	8	6	17	12	2	7	5	43	23	
AI	7	9	6	4	16	6	1	8	6	37		
TCE	-1	9	2	2							8	10
TCS	-1	5	3	3							14	16
TCN	5	5	6	5	27		2	12	9	50		
s/T T	-1	19	11	10	27		2	12	9	50	22	26
ATP1	-8		1	2							9	
ATP2	9		3	2	4			3		7	13	
AT1	-15	1										
s/T AT	-28	1	4	4	4			3		7	22	
TOTAL	-9	59	35	29	75	18	5	35	22	155	78	29

Le volume global de 127 arrivées intègre des réintégrations suite à des mobilités, les postes EPR, les postes réservés aux CDD pour des personnes en situation de handicap et les 75 postes ouverts aux concours externes.

Tableau n°7 : Evolution des recrutements d'IT depuis 2010.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Prévisions 2016
IR	15	24	20	14	13	11	11
IE	30	33	38	26	24	17	17
AI	25	23	28	26	26	16	16
TR	25	30	34	34	33	27	27
AJT	5	10		6	4	4	4
Total	100	120	120	106	100	75	75
CDD handicap	8	10	11	7	10	4	5

2.1.2. La valorisation des carrières

A l'égal de 2015, la programmation de la campagne IT permet de rapprocher le volume des promotions par voie de concours interne du plafond autorisé en prenant en compte pour l'accès au niveau technicien et adjoint technique la relative faiblesse des candidatures de ces dernières années (2011 à 2015).

Tableau n°8 : Taux de concours internes 2015-2016 pour les IT

	2015			2016			Taux plafond réglementaire
	Concours externes	Concours internes	Taux concours	Concours externes	Concours internes	Taux concours	
IR	11	5	31,3%	11	5	31,3%	Maxi 1/3
IE	17	7	29,2%	17	7	29,2%	Maxi 1/3
AI	16	8	33,3%	16	8	33,3%	Maxi 50%
T	27	12	30,8%	27	12	30,8%	Maxi 50%
AT	4	3	42,9%	4	3	42,9%	Mini 1/3 maxi 2/3
Total	75	35		75	35		

La campagne de promotion 2016 présente :

- une diminution de la proportion des promotions de corps au choix qui porte exclusivement sur l'accès au corps des techniciens (22 en 2016 contre 26 en 2015), le calcul de ces promotions étant strictement corrélé au volume de recrutement par concours (hors EPR),
- une augmentation de la proportion des promotions de grade au regard de 2015, notamment pour les grades de technicien de classes exceptionnelle et supérieure ainsi que du grade d'adjoint technique de 1^{ère} classe à adjoint technique principal de 2^{ème} classe permettant la promotion des 100% des agents de ce grade (107 en 2016 contre 90 en 2015).

La détermination des ratios promus/promouvables en changements de grade :

L'évolution des textes statutaires (article 241-1-1 du décret cadre n° 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié notamment par les décrets n° 2007- 653, 2007-654 et 2007-655 du 30 avril 2007), permet désormais à chaque établissement de fixer, par décision de son directeur général, les taux de promotion annuels applicables aux changements de grade IT selon un ratio « promus/promouvables ». Celui-ci a été établi sur la base des effectifs de référence promouvables au 31 décembre de l'année 2015 pour le budget 2016.

Tableau n°9 : Taux de promotion au grade ITA depuis 2010

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Grade IRI	Promouvables	123	120	120	158	148	155	163
	Promus	20	20	13	13	12	11	14
	Rapport³	16%	17%	11%	8%	8%	7%	9%
Grade IEHC	Promouvables	44	27	21	32	23	22	19
	Promus	9	10	10	8	11	8	5
	Rapport³	20%	37%	48%	25%	48%	36%	26%
Grade IE1	Promouvables	191	202	186	236	192	196	212
	Promus	26	31	26	19	21	17	18
	Rapport³	14%	15%	14%	8%	11%	9%	8%
Grade TCE	Promouvables	221	217	311	235	218	215	208
	Promus	10	15	18	11	15	6	18
	Rapport³	5%	7%	6%	5%	7%	3%	9%
Grade TCS ⁽¹⁾	Promouvables	228	318	212	426	389	385	389
	Promus	35	50	38	29	20	10	30
	Rapport³	15%	16%	18%	7%	5%	3%	8%
Grade ATP1	Promouvables	38	36	28	44	26	21	18
	Promus	26	29	27	21	15	13	9
	Rapport³	68%	81%	96%	48%	58%	62%	50%
Grade ATP2	Promouvables	4	5	6		4	6	13
	Promus	4	4	6		2	2	13
	Rapport³	100%	80%	100%		50%	33%	100%
Grade AT1 ²	Promouvables							
	Promus							
	Rapport³							

⁽¹⁾ Le nouvel espace indiciaire de la catégorie B prévoit deux voies de promotions de grade à compter de 2013 (examen professionnel et choix)

⁽²⁾ Le nombre de promotions prévues en 2008 et en 2009 intègre les tranches du dispositif d'intégration des AT2 en AT1 en 3 tranches annuelles (2007 à 2009).

Ce dispositif est fixé à l'article 22.III du décret n° 2007-655 du 30 avril 2007 modifiant plusieurs décrets statutaires relatifs à des corps de fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique d'Etat.

³ Rapport promus/promouvables

2.2. Financement de la campagne de recrutement des chercheurs

2.2.1. Les recrutements

A l'égal de la campagne ingénieurs et techniciens, la campagne de recrutement chercheurs 2016 s'inscrit dans le cadre du plan de lissage des recrutements 2016-2020 et prévoit 60 recrutements de niveau chargé de recherche, dont 36 de niveau CR1 et 24 de niveau CR2.

Tableau n°10 : Campagne chercheurs 2016

Grades	Réintégrations 2016	Prévisions de départs 2016		Recrutements externes	Promotions	Réserve pour politique
		Retraites	Autres			
DRCE		6			4	3
DR1	1	12	2		18	
DR2	3	15	9		33	5
Total DR	4	33	11	0	55	8
CR1	7	23	8	36	30	1
CR2	2		2	24		30
Total CR	9	23	10	60	30	31
TOTAL	13	56	21	60	85	39

Le volume global des 60 recrutements de chargés de recherche s'inscrit en reconduction par rapport à 2015.

Tableau n°11 : campagnes chercheurs depuis 2010

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Prévisions 2016
DR1				1			
DR2	10	10	5	5	5	4	
CR1	44	44	45	45	45	36	36
CR2	30	30	30	30	30	24	24
Total	84	84	80	81	80	64	60

2.2.2. La valorisation des carrières

La programmation de la campagne de recrutement des chercheurs permet d'offrir 4 possibilités de promotion pour l'accès à la classe exceptionnelle du corps des DR, 18 pour l'accès à la 1^{ère} classe des DR et de 33 pour l'accès à la 2^{ème} classe des DR à l'égal de 2015. Les taux de promotion des DR s'établissent à 3% pour la classe exceptionnelle et 4% pour la 1^{ère} classe à l'égal de 2015, celui de la 2^{ème} classe à 3% à l'égal de 2015.

Les 30 possibilités de promotion à la 1^{ère} classe des chargés de recherche permettront à l'ensemble des candidats recensés d'être promus.

Tableau n°12 : taux de promotion de chercheurs depuis 2010

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Grade DRCE	Promouvables	184	162	169	174	161	159	160
	Promus	9	7	7	5	5	4	4
	Rapport¹	5%	4%	4,1%	3%	3%	3%	3%
Grade DR 1	Promouvables	516	504	489	523	494	499	495
	Promus	27	23	23	21	20	18	18
	Rapport¹	5%	5%	5%	4%	4%	4%	4%
Grade DR2	Promouvables	1 019	1 039	998	1 036	1 003	1 006	995
	Promus	50	48	44	39	39	33	33
	Rapport¹	5%	5%	4%	4%	4%	3%	3%
Grade CR1	Promouvables	49	45	36	51	36	36	30
	Promus	36	32	25	40	36	36	30
	Rapport¹	73%	71%	69%	78%	100%	100%	100%

Au regard des capacités 2015, la programmation 2016 globale s'établit comme suit :

Tableau n°13 : campagnes chercheurs 2015-2016

Grades	Réintégrations 2016	Prévisions de départs 2016		Recrutements externes	Promotions	Réserve pour politique
		Retraites	Autres			
DRCE		6			4	3
DR1	1	12	2		18	
DR2	3	15	9		33	5
Total DR	4	33	11	0	55	8
CR1	7	23	8	36	30	1
CR2	2		2	24		30
Total CR	9	23	10	60	30	31
TOTAL	13	56	21	60	85	39

2.3. La politique d'accueil des personnels temporaires

A l'égal de 2015, l'Inserm programme pour 2016 la reconduction des dépenses exécutées en 2015 qui permettra un flux d'accueil contractuel tant pour le soutien des programmes scientifiques de l'Institut tels que ATIP/Avenir, la recherche clinique, l'attractivité des médecins que pour le nécessaire accompagnement des laboratoires, des délégations régionales et du Siège pour le remplacement de fonctions sensibles (animalerie, laverie, secrétariat gestion d'unités et gestion RH ou finance en délégation ou au Siège).

En 2016, au regard de sa mission de formation à et par la recherche, l'Institut offrira également, au tire de l'accompagnement des laboratoires et services, une capacité de 30 accueils de contrats d'apprentissage à compter du 1^{er} septembre 2016.