



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/> Twitter: https://twitter.com/SNTRSCGT_INSERM

Contribution de la section nationale INSERM du SNTRS CGT

Le plan stratégique 2016-2020 de la Direction de l'Inserm : Un changement de nature de l'organisme

La feuille de route de la recherche biomédicale est tracée par la **Stratégie Nationale de Recherche** qui a défini 10 défis appelés « sociétaux ». Le quatrième défi intitulé « **Santé et bien Etre** » est censé cadrer les enjeux de recherche pour le 21^e siècle ! Le texte a connu quelques péripéties. Une version intermédiaire qui n'est pas passée inaperçue prônait ni plus ni moins l'abandon des modèles expérimentaux au profit de la comparaison des données des états sains et pathologiques humains pour élaborer des molécules à usages thérapeutiques ! Ces propositions révèlent le poids du milieu hospitalo-universitaires dans la définition des orientations de recherche. Compte tenu de l'opposition des scientifiques, un texte alternatif a été rédigé, expurgé des aspects les plus indignes, mais qui garde l'essentiel à savoir une **vision clinique et technocratique de la recherche biomédicale**.

Le **plan stratégique 2016-2020**, structuré en 3 priorités, décline pour l'Inserm cette vision de la Stratégie Nationale de Recherche. Il n'est que l'application de la loi Fioraso de juillet 2013 qui fait de l'innovation et du transfert l'alpha et l'oméga toute politique de recherche.

Priorité N°1

« Renforcer les interfaces en recherche biomédicale entre les champs de recherche fondamentale, translationnelle, technologique, et clinique et consolider le continuum vers la valorisation économique et sociétale ».

« La recherche doit être libre » est il affirmé, mais cette affirmation est tempérée par la définition de ses obligations. *« Elle doit apporter des progrès conceptuels, technologiques ou cliniques, elle doit se placer au service de la santé publique des concitoyens, elle doit déboucher sur des applications concrètes elle doit créer des débouchés industriels ».* C'est une liberté très encadrée.

La recherche fondamentale n'a de place que si elle est susceptible de déboucher sur des applications sinon elle n'a qu'à mourir de sa belle mort. Les financements sur projets sont un moyen sûrs de diriger les laboratoires là où on veut qu'ils aillent, ce d'autant que l'Inserm a de moins en moins de moyens pour les financer.

Objectif 1

La Direction veut lancer **3 programmes transversaux** qu'elle a élaborés sans concertation avec les instances scientifiques. Le but clairement affiché n'est pas la connaissance mais... les enjeux médicaux et économiques. Dans l'objectif 5, il est précisé que ces programmes seront montés dans le cadre de partenariats avec les industriels français et étrangers. Ces programmes seront financés par appels d'offre. Le

périmètre scientifique défini par ces 3 programmes est relativement restreint, quelles possibilités, quels moyens donnent-on aux chercheurs, aux laboratoires de chercher hors des pistes prédéfinies ? Compte tenu de son budget plus que contraint le financement de ces programmes ne peut se faire qu'au détriment d'autres financements.

Objectif 2

La Direction veut **mutualiser les plate formes et infrastructures existantes**. Le but est de faire de ces structures des centres de revenus en facturant leurs services à coûts complets aux prestataires extérieurs. Mutualiser, organiser et coordonner les infrastructures et les plates-formes en réseaux de compétences en lien avec les universités, les régions et les opérateurs de recherche locaux se fera dans le contexte des COMUE. Est-ce à dire que l'Inserm souhaite transférer une partie de ses compétences vers ces nouveaux opérateurs de recherche ? D'ailleurs, l'Institut ne s'engage ni à maintenir ni à développer les moyens humains ou matériels dans les plateformes de services et de technologies sauf celles labellisées par les appels à projets des investissements d'avenir et des Accélérateurs de Recherche Technologique. Dans ce contexte, que peut signifier « adosser aux équipes » ? Les laboratoires sont exclus de l'animation et de la gestion des plateformes qu'ils ont largement contribué à créer. Est-ce cohérent avec un appui à la recherche fondamentale et au développement de méthodes et de technologies de pointe ?

Dans beaucoup de ces structures, les personnels sont en souffrance. Dans la plupart des cas, les personnels ne participent pas à la conception du travail scientifique réduits à de simples exécutants. La mutualisation, qui souvent efface les lignes hiérarchiques, est source d'inefficacité.

Objectifs 3

Les **Accélérateurs de Recherche Technologiques (ART)** procèdent d'une vision quelque peu technocratique de la recherche. Si la recherche repose sur des outils qu'elle a elle-même contribués à créer, il est simpliste de croire que ces outils vont contribuer à un saut décisif dans l'avancée des connaissances.

Quel sera le statut de ces ART ? Le texte ne dit pas. Il faut lire une interview à une agence de presse pour apprendre que ce seront des **unités**. Seront ce des unités mixtes, puisque dans l'objectif 5, il est précisé que ces ART seront développés en partenariat avec les industriels ? Lors de la réunion des DU le PDG a demandé aux CSS de modifier leurs critères d'évaluation pour ces unités et les chercheurs y travaillant. Pourquoi créer ces ART puisque la recherche technologique existe déjà à l'Inserm et qu'elle est représentée par une CSS ?

Quels sont les « **nouveaux métiers** » liés à ces ART ? A chaque nouvelle machine un nouveau métier ? « *La réflexion au soutien d'une filière technologique couvrant la gestion des carrières, l'évaluation adaptée, la valorisation et la formation* » consiste pour la Direction à nous vendre des **CDI en lieu et place de poste de statutaires** ?

Objectif 4

Si la protection des données scientifiques est légitime, elle ne doit pas s'opposer au partage de l'information scientifique qui est consubstantielle de l'activité de recherche. Les scientifiques doivent rester maîtres du partage et de la divulgation des résultats de leur recherche, pour cela ils doivent garder la mainmise sur les cahiers de laboratoire.

Objectif 5

« *Soutenir la valorisation économique et sociétale de recherche en santé humaine* » en dit long sur l'orientation que la Direction veut imprimer à l'Inserm.

La Direction Générale a dans les cartons un projet dénommé AccTion « *dédié à l'accélération du développement thérapeutique d'innovations jusqu'en clinique de phase de phase II* » afin d'offrir des pistes thérapeutiques, ceci en collaboration avec des sociétés spécialisées dans le développement précliniques et cliniques. Comme de bien entendu, le Conseil scientifique n'a pas été consulté par la Direction sur le bien fondé de ce projet. Avec ce projet, l'Institut devient un institut de recherche clinique.

Priorité N°2

« Renforcer l'attractivité et la flexibilité du parcours de recherche et valorisation de la formation par la recherche »

A aucun moment il ne vient à l'idée de la Direction Générale de proposer des augmentations salariales, d'augmenter le nombre de postes au concours, le nombre de promotion afin de rendre attractives les carrières des personnels de l'Institut.

Alors se pose la question comment avoir des personnels immédiatement performants sur les axes prioritaires qu'elle a fixés ? La solution est trouvée par une **politique RH qui va pousser les personnels, contractuels ou titulaires, insuffisamment performants aux yeux de la Direction à sortir de l'institut.**

Objectif 1 :

Pourquoi favoriser la mobilité des personnels vers les partenaires notamment universitaires ? Il n'y a pas de demande massive des collègues à quitter l'Institut pour aller vers d'autres cieux. L'Institut aurait il trop de personnels ?

Pourquoi créer un système régional de mobilité au niveau des délégations régionales ? La campagne nationale serait elle défailante pour répondre aux besoins des laboratoires ? Un système régional a l'avantage pour la Direction Générale de contourner les représentants des personnels. **Nous demandons que les mobilités locales soient validées par les CAP et qu'il y ait pour l'agent une instance de recours dans le cas d'une mobilité « contrainte ».**

Le très faible nombre de postes ouverts au concours, le recul de la date de départ en retraite pour atteindre les annuités ouvrant droit à une retraite pleine conséquence de la loi Fillon, font que les carrières sont bloquées, les possibilités de promotion extrêmement faibles comme les mobilités. De ce fait la Direction a beaucoup de difficultés pour mettre les emplois sur les thématiques et les laboratoires qu'elle juge prioritaires. D'où la nécessité de libérer des postes afin de créer des flux et permettre les mobilités. Pour ce faire, elle essaye d'inciter ceux qu'elle juge insuffisamment excellents à exercer leurs talents ailleurs. Les RRH conseillent ainsi aux personnels de consulter les outils mis en place pour accompagner les mobilités/suppressions d'emplois dans la fonction publique : bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) et les plates formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Le paragraphe concernant la politique d'accompagnement des contractuels est une mauvaise plaisanterie. Il y a plus de 3 millions de chômeurs. Les titulaires de doctorat connaissent plus de difficultés d'insertion que ceux de masters et souffrent d'un taux de chômage trois fois supérieur à la moyenne des docteurs des pays de l'OCDE. Les raisons : la faiblesse du recrutement dans les établissements publics de recherche mais surtout le sous investissement en R&D dans le secteur privé est en recul dans notre pays notamment dans les industries de santé, parler de projets professionnels c'est se moquer du monde. De plus les personnels des laboratoires font figure d'extraterrestres pour les agences Pôle Emploi. L'Inserm doit un prolonger les contrats des contractuels sur fonctions pérennes et leur permettre ainsi d'accéder aux postes d'emplois de titulaires de la Fonction publique.

L'Inserm n'est plus sur une logique de développement. C'est un institut de passage pour les statutaires pas assez « proactifs » et de transit pour les précaires dont la quasi-totalité n'a aucun avenir dans la maison.

Objectif 2

« Engager des évolutions dans les processus d'évaluation, à la fois en définissant mieux le périmètre d'une équipe et en clarifiant de nouveaux critères objectifs pour faciliter les différentes étapes de l'évaluation et de la création des équipes ». Le texte ne dit pas vers quoi doivent tendre les évolutions recherchées. Il n'est

pas acceptable d'utiliser un style aussi sibyllin pour une chose aussi importante que la création et l'évaluation des équipes. Seule clarification : le périmètre des équipes est en constante redéfinition mettant les personnels en instabilité permanente. Sans référence au cadre stable de travail que sont les laboratoires, les personnels gravitent en apesanteur. C'est un choix délibéré de gestion des personnels que nous refusons.

Le phasage de l'évaluation des chercheurs avec celui des unités a plusieurs conséquences. Il ne permettra plus à la CSS de suivre le travail des chercheurs pendant sa mandature. Il fait implicitement des critères de l'HCERES (le successeur de l'AERES) les critères déterminant de l'évaluation du travail des chercheurs. Il lie totalement le travail des chercheurs avec celui de leur équipe, du laboratoire. La fermeture du laboratoire, dans le cas d'une recherche organisée exclusivement sur contrats, signifie du fait de couplage de l'évaluation, l'abandon de tous les travaux de recherche des équipes constituant le laboratoire.

La Direction souhaite une évolution des procédures d'évaluation des chercheurs par les CSS. Mais comme pour les équipes elle n'explicite pas ce vers quoi elle veut aller.

La phrase sur « *le renforcement de l'accompagnement du chercheur tout au long de sa carrière* » exprime la **volonté de la RH de s'immiscer dans la carrière des chercheurs.**

Objectif 3

La Charte de déontologie des métiers de la recherche ne correspond à aucune obligation juridique, si elle ne pose pas de problème particulier par contre elle ne dit rien sur les précaires qui sont écartés des signatures d'articles par des directions de laboratoire sans scrupule.

Priorité N°3

Objectif 1

Comment mener une politique nationale de recherche et s'intégrer dans les regroupements universitaires ? Qui seront les maîtres d'œuvre de la politique de site ? Ces interrogations se retrouvent dans le contrat d'objectifs du CNRS ?

Les 25 regroupements d'établissements supérieurs créés par la loi Fioraso (COMUE) ont deux buts :
1 - structurer les enseignements et les recherches en fonction des besoins des entreprises de la région ;
2 - mutualiser les emplois.

Ces regroupements sont des monstres technocratiques au sein desquels les EPST ont un poids réduit. C'est d'ailleurs la raison de ces regroupements, affaiblir les EPST en les diluant dans les regroupements dirigés par les universités.

Les personnels de recherche ont tout à craindre du rôle dominant des universités. L'exemple de la liquidation des neurosciences du site Marseille Nord par l'université fédérale d'Aix Marseille illustre l'effacement des ESPT. L'université a décidé sans aucune concertation de fermer le site de neuroscience pour transférer les laboratoires Inserm et Cnrs sur le site de la Timone au centre ville et le transformer en site SHS. Décision qui aboutit à l'éclatement des laboratoires la dispersion de leurs personnels et la fin de leurs collaborations avec les services cliniques de l'Hôpital. Laboratoires qui avaient été évalués positivement par les instances de leur organisme et par l'AERES. Après plusieurs mois de tergiversation, la Direction de l'Inserm et celle de l'InsB du CNRS se sont alignées sur la décision de l'université fermant les yeux sur le désastre scientifique.

Objectif 2

Vouloir accroître la participation des équipes Inserm aux programmes européens est un vœu pieux. Avec la réduction des financements nationaux, les laboratoires européens se tournent notamment vers les programmes Horizon 2020. Résultats : la commission européenne est noyée sous les propositions et n'a pas assez de fonds pour financer les projets. Le taux de succès est très bas, dans certains domaines, il varie entre

1 sur 10 et sur 1 sur 8. Dans une partie du programme médical il est même de 1 sur 30 ! Ceci ne va pas s'arranger puisque le Conseil européen a commencé à réduire les crédits de paiement ce qui réduit les préfinancements sur projets et à retarde certains appels. Si la réduction des crédits de paiement se poursuit, à la fin d'Horizon 2020, 40% des engagements de la Commission ne seront pas honorés.

En conclusion

Le plan stratégique change la nature de l'Inserm, il n'y a pas une ligne sur les enjeux de la connaissance.

Le plan stratégique vise à faire de l'Inserm un institut dédié à la clinique et aux industries de santé et source de revenus à travers les prestations de services de ses plateformes.

Les ART et les programmes transversaux sont en fait conçus pour offrir aux industriels de la santé et de la pharmacie les compétences des personnels de l'Institut ainsi que les données issues de leurs recherches.

La Direction générale livre sur un plateau les services des laboratoires dont elle a la tutelle, à des intérêts privés : du développement de programmes de recherche à la livraison du médicament clé en main. Elle met à disposition les données, les cohortes, les bio-banques développées au sein des laboratoires de recherche publique avec l'argent public. Et cela sans même des contreparties financières ou le recrutement de scientifiques notamment des docteurs formés dans les laboratoires.

L'austérité budgétaire ne fera que renforcer cette inflexion. Alors que les **crédits des unités proviennent déjà pour les 2/3 de ressources externes sur contrat** (pour seulement 1/3 de crédits récurrents venant du budget de l'Etat), le **plan stratégique propose d'accentuer encore plus ce déséquilibre** avec de nouveaux appels d'offres !

Ce repliement de l'Institut sur le monde médical isole l'Inserm des autres organismes, comme le montre la dégradation des relations avec le CNRS.

L'absence de flux des personnels, conséquence du très faible nombre de recrutements et du recul de l'âge de départ en retraite, amène **la RH à jouer un rôle de plus en plus important dans la mobilité de personnels en particulier des chercheurs.**

Le plan stratégique fait de l'Inserm, pour ses personnels précaires (soit 40% des effectifs), un institut de labellisation. La quasi-totalité des précaires qui sont sur des fonctions permanentes n'ont rien à attendre de la Direction. Elle les considère comme du personnel en formation destiné à aller se vendre sur le marché du travail avec un label Inserm dans leur CV.