



Analyse SNTRS CGT des synthèses des 9 groupes de travail du Plan Stratégique Inserm 2020

Plan stratégique Inserm : que du bonheur !

Les groupes de travail constitués par la Direction générale ont rendu leurs copies (les 9 synthèses ne sont pas diffusables publiquement car encore des documents de travail non validés par la Direction de l'Inserm).

Les organisations syndicales ont été invitées à participer à ces groupes. Ces groupes de travail constituent un moyen pour la Direction d'avancer ses propositions de déréglementation qui s'inscrivent pleinement dans la politique du gouvernement d'attaque contre tout ce qui constitue un moyen de défense des salariés. Ces textes ont été finalisés sans avoir été validés par un vote. Le SNTRS-CGT en ce qui le concerne a exprimé son opposition aux propositions des groupes auxquels il a participé.

Rappelons le contexte général. La loi de transformation de la Fonction publique vient d'être votée. Elle généralise le recours aux contractuels sur fonction permanente. Les mobilités les évolutions de carrières ne seront plus du ressort des CAP mais de la seule Direction. La loi accroît considérablement le pouvoir de la hiérarchie en permettant à cette dernière de mettre à pied (sans salaire) un agent pendant une durée maximale de trois jours sans que cette sanction soit examinée par la CAP !

Dans le texte qui suit nous ne traiterons que des points qui changent la nature et la vie de l'organisme qui sont lourds de conséquence pour les personnels

GT1 : Favoriser les ruptures conceptuelles et technologiques pour la recherche en santé

Pour accélérer et favoriser ces ruptures, il est proposé de créer sur les sites universitaires des structures de recherche temporaires avec des partenaires publics/privés sur des programmes ciblés regroupant au maximum une dizaine d'équipes au sein d'instituts thématiques de site, de créer en plus des « équipes-projet » mixtes multi-labélisées avec d'autres établissements de développer les appels d'offre de sites. Les instituts thématiques doivent permettre de rapprocher recherche clinique et laboratoires de recherche pour le développement d'approche thérapeutique et de faciliter le travail sur la preuve de concept. Il est même proposé de créer des équipes de recherche clinique au sein des unités de recherche. Pour abonder les financements de ces recherches il est proposé de recourir au mécénat d'entreprises.

Le GT demande « *de susciter un désir d'industrie chez les jeunes doctorants pour améliorer la pénétration de la culture universitaire de recherche dans les industries et vice versa* ».

Ces propositions sont stratégiques elles constituent un changement de nature de l'organisme qui tend à devenir un institut technologique de recherche clinique.

Afin forcer à la mise en œuvre de ses orientations le GT1 fait des propositions qui concernent les autres GT et qui comme par hasard renforcent les propositions de ces groupes. Ce qui montre s'il en était besoin que ces GT sont des faux nez de la Direction générale.

GT4 Optimiser l'évaluation des structures

Concernant l'évaluation, le GT n'a pas grand-chose à proposer, les CSS et le CS sont déjà bien marginalisés. Les directions d'organisme et d'université font les profilages d'unités bien en amont. Les centres et les unités hors centre seraient évalués par l'HCERES. Un Comité international serait constitué pour les centres incluant les instances d'évaluation (CS et CS).

Les demandes de création d'équipe seraient analysées par les instances de l'Inserm CSS et CS.

Le GT1 qui est le groupe de travail stratégique chapeautant les autres propose de créer des structures ad-hoc d'évaluation pour les instituts thématiques de site et les équipes projets. Exit donc les CSS ! Pour ces dernières, il propose en complément du GT6 de revoir ni plus ni moins la composition des CSS en y adjoignant des experts en développement technologique et d'autres disciplines.

GT5 Amélioration de la vie administrative des laboratoires

Le maître mot est mutualisation. Il est envisagé la création de plateformes de gestion administrative ou d'unités mixte de support assurant « une offre de service de proximité » aux unités. Les personnels de ces plateformes et unités mixtes seraient fournis par les différents partenaires du site.

Dans le cadre de la politique de site les conventions de mixité (non discutées avec les intéressés) devraient être signées par les directeurs d'unité afin de leur signifier leur adhésion aux règles qui y sont inscrites. Conventions de mixité qui ont été élaborées en petits comités par le président de l'université et le PDG de l'organisme.

GT6 : revisiter la politique de ressources humaines pour appuyer la stratégie de l'Inserm

La gestion des personnels doit accompagner la restructuration de l'Inserm.

Il est proposé de diversifier les modes de recrutement car est-il affirmé les statuts des personnels paraissent ne pas répondre à tous les besoins ! Donc pour répondre à tous les besoins le GT propose de créer des filières contractuelles de recrutement.

Pour les chercheurs

A) Précarisation accentuée et infantilisation

Le statut de titulaire ne permettrait pas de recruter des chercheurs de très haut niveau exerçant à l'étranger ou des jeunes chercheurs à haut potentiel. Ceci rappelle la volonté du PDG du CNRS de recruter des stars. Il faut en déduire qu'avec le statut de titulaire on ne peut recruter que des chercheurs « à bas potentiel » ! Les collègues apprécieront. Les chercheurs étrangers que les CSS recrutent n'auraient donc pas le niveau suffisant pour tirer l'organisme vers l'excellence.

- A tous ceux qui ont un très haut niveau et donc un très haut potentiel il est proposé le « tenure track ». C'est à dire un CDD de 5 ans au plus tard 7 années après la thèse assorti d'objectifs précis (recherche, valorisation, compétences transverses !...) dont la réalisation pourra ouvrir droit à un CDI niveau Directeur de recherche avec une rémunération qualifiée d'attractive.

Donc pour les chercheurs bas de gamme c'est le statut avec des salaires et des primes à pleurer. Pour les stars, c'est ...un CDI mais avec un salaire à la hauteur de l'excellence de l'heureux élu.

Pour les recrutements sur statut il est proposé mettre en adéquation le nombre de postes ouverts au concours avec les thématiques prioritaires de l'organisme.

Il faut bien sûr développer les contrats de mission et encourager les chercheurs à faire de l'enseignement.

Sous prétexte de faciliter le passage dans le corps des ingénieurs, le GT a l'idée lumineuse de créer une fiche de postes pour les chercheurs appelée fiche de mission

La Direction pense beaucoup aux chercheurs.

- Afin de mettre en cohérence leurs parcours avec les orientations stratégiques de l'Inserm, le GT propose ni plus ni moins de systématiser les entretiens institutionnels à intervalle régulier pour leur proposer dès le recrutement. Il leur sera proposé « des évolutions de carrière adaptées » et des « formations adéquates ». Les recrutés auront droit à une présentation sur les différentes facettes du métier de chercheurs : direction d'équipe, recherche au sein d'une équipe, développement technologique, appui (*Grant manager, grant officer*, (in English, that sounds better !)) responsabilité de plateforme, administration).

B) Repenser le recrutement et l'évaluation des chercheurs

« Il faut repenser le fonctionnement et la composition des CSS afin de permettre le recours plus systématique à des experts pour l'évaluation des dossiers. La CSS validerait l'attribution des dossiers aux experts et procéderait au classement des candidats. » A partir du travail des experts qui deviendraient les véritables évaluateurs !

Comme si cela ne suffisait pas emporté par son élan le GT « *préconise d'intégrer systématiquement dans le processus de recrutement et... de promotion des experts RH pour évaluer les compétences non scientifiques afin qu'elles soient prises en compte dans la sélection des candidats* ».

Et pour parfaire le dispositif de corsetage, le GT « *propose un entretien annuel par le DU et le chef d'équipe afin de conforter le DU ou le chef d'équipe dans son rôle de manager...* » (si, ils ont osé l'écrire).

Le GT1 considère que « *la modification des profils de recrutements des chercheurs et des ingénieurs, les mesures d'encadrement des jeunes chercheurs ainsi que les formations au long de la carrière profiteraient également à l'émergence de nouvelles façons de penser* ».

« *L'appropriation de nouvelles technologies passe par la formation/ l'information ; des modules de formation continue pourraient être proposés voire imposés aux chercheurs afin d'améliorer leur connaissance sur ces nouvelles technologies* ».

Pour les Ingénieurs et Techniciens

Pour les ingénieurs il est proposé des filières contractuelles de recrutement sur le modèle des chercheurs aboutissant au Cdi « avec un niveau de rémunération adaptée ».

Pour tous les IT il est proposé de développer les contrats de mission.

La mutualisation des personnels travaillant dans les unités sera systématiquement recherchée lors de l'établissement des contrats quinquennaux. Les fonctions mutualisées seront placées soit auprès de la délégation régionale soit dans des structures de gestion partagées avec les partenaires.

Le GT6 propose d'externaliser une partie des métiers de l'animalerie (nourrissage, change, etc..) pour garder les fonctions liées à l'expérimentation. Il propose d'élargir l'externalisation pour pourvoir à des besoins ponctuels des laboratoires en matière d'expertise à haute valeur ajoutée.

Le GT1 propose de mutualiser le matériel et les personnes afin de favoriser l'évolution vers une stratégie de site plutôt qu'unité par unité.

GT7 Co-construire une politique de site.

Il est précisé que les tutelles sont associées très tôt pour confirmer l'adéquation des projets d'unités avec la stratégie du site. Une fois les projets évalués par les instances des partenaires les Directions se concertent et décide ensemble le périmètre des structures à créer. Tout est dit avec la politique de site l'Inserm n'a plus de politique scientifique propre.

Pour contribuer à la construction d'une politique de site, tout projet de création d'unité fera l'objet d'un contrat d'objectifs et de moyens qui sera défini et coordonné avec les partenaires du site.

Comme il se doit le GT propose les tenures tracks pour les chercheurs.

Il propose aussi que les chercheurs participent aux formations diplômantes. La montée en puissance de cette participation à l'enseignement doit donner lieu site par site à des expérimentation et être facilitée par la future loi de programmation.

Les enseignements ne doivent pas se limiter au master et au doctorat mais comprendre la licence ainsi que les écoles d'ingénieurs.

Après la disparition programmée des CR avec la montée en puissance des tenures tracks la Direction de l'Inserm ne trouve pas mieux que de proposer la mise en cause implicite du statut de chercheur à temps plein avec en incitant l'ensemble de ses chercheurs à faire de l'enseignement.

Le GT7 propose d'inclure les collectivités territoriales dans la construction des projets en amont afin de mobiliser leurs financements. Petit problème, la vision de la recherche des collectivités est essentiellement utilitariste, et n'a pas grand-chose à voir avec la démarche scientifique. Mais visiblement ce n'est pas la préoccupation des rédacteurs du GT7.

En conclusion :

Le plan stratégique représente un changement de nature de l'organisme. L'Inserm devient un institut de recherche technologique dédiée à la clinique et aux industriels. Les enjeux de la connaissance sont totalement absents du texte.

Pour ce faire, il faut créer de nouvelles structures de recherche : les instituts thématiques et des équipes projets qui ne seront pas évaluées par les CSS mais par des structures ad-hoc.

Les chercheurs doivent devenir des ingénieurs chercheurs. Ce qui implique un changement de culture. La RH sera là pour bien les encadrer et les amener à filer droit. Les récalcitrants se verront obligés de suivre des formations technologiques.

Le statut conférant aux chercheurs une liberté de penser, il est nécessaire de s'en débarrasser en introduisant différentes formes de travail précarisés. Les contrats de projet en est une, la tenure track en est une autre, bien plus efficace, puisqu'elle est très ciblée (objectifs de valorisation) et débouche non pas sur un poste de statutaire, mais sur un... CDI (nettement moins protecteur) et sa montée en puissance met en cause à terme le recrutement de CR. C'est bien ce que voulait le Ministre Cl Allègre en son temps.

Pour les ingénieurs et techniciens c'est la mutualisation à tout va en particulier, mais pas que, pour les services administratifs. Qui dit mutualisation dit perte d'identité, souffrance des personnels. C'est aussi, l'externalisation d'un certains nombres de fonctions. C'est bien sur la précarité avec les contrats de mission et les tenure tracks pour les ingénieurs.

Que du bonheur pour les personnels !

Le plan stratégique c'est un rabougrissement de l'Institut qui devient une agence de moyens qui met ses personnels à disposition au service des stratégies élaborées par les groupements d'enseignement supérieur et de recherche en cours de constitution.

Si les textes des GT ne constituent par le texte définitif ils montrent ce que vers quoi la Direction la Direction Générale veut aller

Les personnels n'ont rien de bon à en attendre !