

# La lettre des élus SNTRS au Conseil Scientifique de l'INSERM



Nous voilà pour la troisième année, au terme du processus d'évaluation des unités de recherche, qui associe l'agence pour l'évaluation (AERES) et les commissions scientifiques spécialisées INSERM (CSS). C'est donc un moment opportun pour faire l'analyse de la vague 2010 (Universités de Lyon, Grenoble, Montpellier, Toulouse et Bordeaux) ainsi que le bilan des mutations en cours dans la recherche médicale.

AUTOMNE 2010 - N°1

## Evaluation des unités INSERM de la vague A

Nous présentons ici successivement le bilan des unités (monothématiques, plurithématiques et centres de recherche) et le bilan global de l'ensemble des équipes de la vague A.

### LES UNITÉS

Nous observons une diminution du nombre de demandes de création d'unités. On ne peut guère interpréter ce résultat sans tenir compte du facteur géographique. Cependant il est bon de rappeler que, lors des mandatures précédentes, le nombre des seules demandes annuelles de création étaient de l'ordre de 70 à 90 unités contre 39 cette année. La restructuration sous forme de centre a donc logiquement un impact.

Les centres de recherche se répartissent en 4 centres de petite taille (7 à 10 équipes), 6 de taille « moyenne » (13 à 15 équipes) et 2 centres de 19 équipes.

Après Cochin (41 équipes - Paris) en 2009, le centre Liblau (14 équipes - Toulouse) est le second centre en évaluation à «8 ans».

Les unités plurithématiques se subdivisent en deux groupes : une majorité, composée d'unités de 2 à 4 équipes (dont 7 unités de 3 équipes) et un groupe d'unités de 6 et 7 équipes. A noter une unité de 14 équipes.

Les unités cotées A+ sont plutôt des structures en renouvellement (44% contre 18% parmi les structures en création). Les trois unités cotées B (taux en diminution) sont des unités monothématiques en création. Nous observons par ailleurs une disparition des unités cotées C.

Si l'on note quelques disparités entre les CSS (5/7 en A+ en CSS1: neurosciences contre 1/11 à la CSS4: cardiovasculaire, endocrinologie, reproduction, nutrition...) ou les instituts (5/8 en neurosciences contre 1/11 en cancérologie), celles-ci doivent être pondérées par l'hétérogénéité thématique des CSS, des instituts, des centres, qui rend parfois difficile les affiliations.

Nous n'observons pas de différences notables entre les universités.

Unités	Vague C - 2008 Est - Paris	Vague D - 2009 Nord - Paris	Vague A - 2010 Sud
Total	93	91	63
Création	66 (71%)	51 (56%)	39 (62%)
Renouvellement	27 (29%)	40 (44%)	24 (38%)
Monothématiques	48 (52%)	44 (48%)	29 (45%)
Plurithématiques	31 (33%)	40 (44%)	23 (36%)
Centres	14 (15%)	7 (8%)	11 (19%)**
Aceres A+	* > 9	34 (39%)	18 (29%)
Aceres A	* > 19	47 (53%)	42 (67%)
Aceres B	* > 20	7 (8%)	3 (5%)
Aceres C	* > 4	0	0

\* : pour la première année de l'AERES nous n'avons pas l'intégralité des résultats

\*\* : le centre Prochiantz n'a pas été inclus (voir méthodologie)



## LES EQUIPES

On tend peu à peu à une affiliation de 50% des équipes à un centre, en particulier parmi les demandes de créations.

### *Comparaison entre centres et unités de recherche*

Une comparaison globale des structures en renouvellement montre une répartition similaire des cotations AERES entre les équipes de centres (82 équipes), d'unités plurithématiques (32 équipes) et monothématiques (10 équipes) à savoir : 20 à 30 % de A+ et 6 à 12% de B.

Nous observons peu de différences entre les universités.

### *Comparaison entre centres en renouvellement ?*

La comparaison des notes AERES des sept centres en renouvellement fait apparaître deux groupes : les centres composés de 70 à 80 % d'équipes A et les centres avec 50% de A. On notera deux centres sans équipes B.

### *Où sont localisées les équipes classées en B et C ?*

Les rares équipes classées C (AERES ou CSS) sont localisées dans des centres ou de très grosses unités en création (futur centres). La majorité des équipes classées B sont dans des structures en création. Nous constatons en particulier une quasi-disparition des B et C (2 équipes) parmi les unités mono ou plurithématiques en quadriennal.

## MÉTHODOLOGIE

Depuis la création de l'AERES, les CSS ont eu pour consigne de restreindre leur évaluation à un simple classement des équipes. Leurs décisions sont cependant fondées sur des notes de travail que nous avons recodé selon les règles utilisées au cours des années précédentes : les A+, A++ sont codés A+, les AA+, A, A- sont codés A, les AB+, B+, B- sont codés B, les BC, C sont codés C.

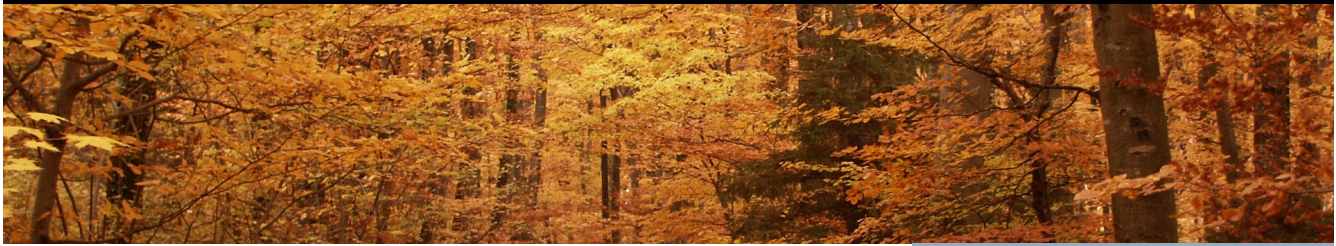
Nous n'avons pas tenu compte dans l'analyse par équipes du centre Prochiantz, car l'évaluation des équipes par l'AERES, s'était échelonnée entre 2006 et 2009 et seule la structuration du centre était en jeu cette année.

Par ailleurs la CSS 1 (neurosciences) ayant constitué des groupes de niveaux (pas de lettres), nous n'en avons pas intégré les résultats dans les notes recodées (nous ne savons pas par exemple si le dernier groupe est plutôt A ou B). Cependant une étude plus poussée des rangs de classements de cette commission rend compte au plus de deux à trois discordances avec l'AERES (sur 56 équipes).

Equipes	Vague C - 2008 Est - Paris	Vague D - 2009 Nord - Paris	Vague A - 2010 Sud
Total	372	297	283
Création	314 (84%)	163 (55%)	159 (56%)
Renouvellement	58 (16%)	93 (31%)	110 (39%)
Centres à «8 ans»		41 (14%)	14 (5%)
Monothématiques	51 (10%)	45 (15%)	29 (10%)
Plurithématiques	116 (31%)	137 (46%)	111 (39%)
Centre	205 (55%)	115 (39%)	143 (51%)
Aeres A+	86 (23%)	85 (29%)	68 (24%)
Aeres A	154 (41%)	145 (49%)	176 (62%)
Aeres B	115 (31%)	56 (19%)	35 (12%)
Aeres C	17 (5%)	4 (1%)	3 (1%)
CSS A+ *	70 (19%)	72 (25%)	75 (36%)
CSS A *	193 (52%)	172 (59%)	109 (47%)
CSS B *	87 (23%)	48 (16%)	38 (17%)
CSS C *	22 (6%)	1 (0,3%)	3 (1%)
Aeres + / C ss -**	20 (5%)	12 (4%)	21 (9%)
Aeres - / C ss +	43 (12%)	26 (9%)	14 (6%)

\* : cotation recodée (voir méthodologie) et absence de la CSS1

\*\* : Aeres + ou C ss + : A+ ou A / Aeres - ou C ss - : B ou C



Les CSS 4 et 7 se démarquent avec 7 % et 10 % de A+ (AERES) alors que les autres CSS se stabilisent autour de 30%. De même la CSS 4 présente un taux de B et C plus important (25%)

#### *Discordances entre AERES et CSS*

Au cours de ces trois années, les discordances AERES/CSS fluctuent autour de 15%. Les CSS, contrairement aux sessions passées, ont semble-t-il été plus sévères que l'AERES. Elles forcent le trait par un taux plus important de A+ et de B que l'AERES.

### COMMENTAIRES

La multiplication des types de structure, des strates administratives, des intervenants, rendent actuellement complexe un processus déjà délicat.

#### *Vers un modèle unique*

La tentation est donc puissante d'élaborer un modèle unique de structure (un lieu unique, une thématique ciblée, un directeur entrepreneur et responsable), des sources de financement regroupées, des outils de gestion mutualisés et des normes universelles dont on nous vante les mérites (visibilité internationale, rationalisation).

Il est cependant nécessaire de s'interroger sur les bénéfices scientifiques réels de la généralisation d'un tel modèle. En parler tient actuellement du sacrilège et les mots-clés de la «novlangue» : excellence, lisibilité, translationnel, tiennent lieu d'exorcisme.

#### *L'élite de l'élite*

Le mécanisme de concentration se poursuit. En particulier la logique de nominations au niveau national (AERES, ANR) et au niveau local (universités autonomes) conduit sous forme de pyramides hiérarchiques et dans une opacité rarement atteinte jusqu'ici, à des chaînes de transmission, sans réels contre-pouvoir.

Une élite de l'élite est en train de s'épanouir, multipliant les contacts avec le milieu de la finance (si l'on en juge par les conseils d'administration des universités)

et perdant de plus pied avec la réalité des laboratoires.

Or ces responsables assument de moins en moins les conséquences de leurs décisions et s'en remettent tout particulièrement aux techniciens des ressources humaines pour assumer la casse. Nous constatons ainsi, comme dans bien d'autres domaines, l'omniprésence du discours de l'expert qui camoufle le dogmatisme politique et conduit à nier toute politique ou toute réflexion alternative (même locale).

#### *Un champ de mines*

Nous sommes pris au piège de logiques non maîtrisées qui assèchent les ponts interdisciplinaires, dissuadent les étudiants en thèse, et démotivent les plus passionnés.

Interdiction de recruter des étudiants hors de son université, réduction du nombre de contrats doctoraux, limitation des financements de thèse à trois ans, nécessité de deux publications par étudiants en thèse, obligation pour une équipe d'appartenir à une seule école doctorale ...

Autant de règles qui font muter le système de recherche vers des centres constitués principalement de post-doctorant co-financés par l'industrie sur des créneaux porteurs.

Il n'est donc pas étonnant que des universités se lancent sur les mêmes créneaux porteurs, parfois hors de leur spécialités et donnent lieu à une logique «footballistique» du débauchage.

Il est de même paradoxal de demander de plus en plus de flexibilité aux personnels, tout en mettant en place des cadres structurels, des règles et des normes de plus en plus rigides.

Ceci conduit très logiquement à une bureaucratie galopante. Moins de crédits récurrents, moins de personnel statutaires et toujours plus de demandes à des guichets toujours plus gourmands et contraignants. Par ailleurs, ces mêmes guichets, eux-même soumis à l'évaluation, ont une fringale de bilans afin de répondre à leur besoins de statistiques et de justification vis-vis des pouvoirs locaux et nationaux.

## RÉFLEXION

Un simple individu perdu dans un cabinet ministériel et armé d'un tableur peut se livrer facilement à l'analyse que nous avons faite et en tirer des conclusions ravageuses par une simple logique comptable.

Or derrière la froideur de l'outil statistique dont l'objectif est de simplement de dépeindre le paysage global, il y a les hommes, leurs motivations, leurs difficultés.

C'est la connaissance du terrain, qui conduit à interroger, modérer ou amplifier le pouvoir des chiffres. Or cette connaissance ne passe pas par le biais de quelques conseillers éloignés mais par les élus de terrain.

Même simple observateur, la présence d'un élu réduit les dérives que l'on observe de plus en plus dans les comités ad-hoc (par exemple l'évaluation locale des ITA).

### WINSTON CHURCHILL

« Je ne crois aux statistiques que lorsque je les ai moi-même falsifiées. »





### *Et les personnels ITA ...*

Quasiment absents des rapports AERES, leurs sorts fluctuent entre précarité (80% dans certains centres) et extinction. N'est-il pas ahurissant de découvrir des agents de laverie, des techniciens, des ingénieurs qui sont remerciés au bout de 8 à 10 ans de CDD sans possibilité d'intégration à court moyen ou long terme dans la fonction publique alors que la législation s'assouplit discrètement pour le président de l'Inserm ou des présidents d'universités qui veulent demeurer à leur poste après 65, 66, 67, 68 ... ans.

Il faut s'attendre dans les années qui viennent au sacrifice d'une génération entière de personnel technique et scientifique pris dans le piège de l'absence de recrutement dans le public, de la délocalisation des groupes pharmaceutiques et de l'atomisation du tissu industriel sous forme de start-up éphémères.

Flexibilité des personnels, mise sous tutelle des thématiques sont donc les moteurs principaux des réformes actuelles. Il a noter que l'argument économique se fait moins prégnant car les premières analyses sur la mutualisation et l'externalisation dans la fonction publique n'indiquent pas de gains de productivité, quand ce n'est pas un renchérissement.

### *Et le conseil scientifique ...*

Entre fausses urgences et vraie démotivation, le conseil scientifique navigue à vue.

Malgré les demandes répétées des élus SNTRS, aucune discussion n'a porté sur des sujets tel que la crise de la grippe A, la situation d'Inserm-Transfert ou la politique de ressources humaines.

A l'inverse, le contrat d'objectif, si urgent il y a quelques mois, semble être dépendant du futur remaniement ministériel.

### *Et l'avenir ...*

Certains d'entre vous sont fatalistes et n'imaginent pas d'alternative.

D'autres sont sensibles aux effets d'annonce concernant le grand emprunt qui mobilise une partie conséquente de la communauté scientifique (à tous niveaux). Ils découvriront sous peu que c'est un outil de management mis à la disposition des universités avec peu de financement à l'appui.

Rappelez-vous simplement qu'une absence de réaction équivaut à une approbation et que nos directions seront amenés à accélérer le processus tant qu'une réaction significative ne sera pas survenue.

C'est de votre capacité à vous exprimer que dépend votre avenir. La démocratie ne s'use que quand on ne s'en sert pas.

Alain Giron - Patrick Robert (élus C)

## ET PENDANT CE TEMPS

Les banques renouent avec des bénéfices (BNP : 4 milliards 400 millions au premier semestre soit 39 % d'augmentation par rapport à l'an passé).

Une vingtaine de grandes entreprises ont perçu 1188 millions d'euros de crédit impôt recherche. La seule évaluation du dispositif est un questionnaire (style QCM de 5mn) auquel seulement 8% des entreprises ont répondu.

«Les contrats signés entre le gouvernement et les groupes pharmaceutiques concernant la grippe A se caractérisent par un remarquable déséquilibre au bénéfice des laboratoires et la légalité douteuse de certaines de leur clauses» (Commission d'enquête du sénat).

Sanofi-Adventis est prête à déboursier 18 milliards d'euros pour absorber Genzyme, société US de biotechnologies. Les grands groupes se concentrent sur les absorptions / acquisitions, plus sûres et plus rémunératrices au détriment de la recherche qu'ils transfèrent aux laboratoires publics. C'est ce même type d'aventure qui a couté très cher à Vivendi (JM Messier) et à France Telecom (grave crise qui a précédé la politique sociale dévastatrice).