

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article1814>

Compte Rendu SNTRS CGT Comité Technique INSERM du 12 mai 2016

- ACTIVITE A L'INSERM -



Date de mise en ligne : mardi 17 mai 2016

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Compte Rendu SNTRS CGT du Comité Technique (CT) de l'INSERM du 12 mai 2016

Ordre du jour : Contrat d'Objectifs et de Performances 2016-2020 et modifications décret cadre Inserm



CR_SNTRS_CT_INSERM_12_5_2016

Le CT avait été convoqué pour le 4 mai avec à l'ordre du jour le contrat d'objectifs et de performance 2016-2021 et la modification du décret du 10 novembre 1983 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Inserm. Compte tenu de l'importance des textes à analyser les organisations syndicales avait demandé un report du CT. La Direction a maintenu le CT, arguant que les documents avaient été envoyés dans les délais. Les organisations syndicales unanimes ont boycotté le CT qui a été reconvoqué le 12 mai. Pour ce CT, la Direction générale a estimé qu'une durée d'une heure et demie était suffisante.

Le contrat d'objectifs et de performance 2016-2021

Le contrat d'objectifs et de performance est la déclinaison opérationnelle du plan stratégique.

Contrat d'objectifs et de performance est un oxymore pour un organisme public de recherche. Il s'agit d'un changement de paradigme. D'un institut de recherche dédié au développement des connaissances qui portent sur la santé humaine, l'Inserm se transforme en un organisme producteur de connaissances valorisables sur le marché.

Les objectifs, ce sont des buts quantitatifs. La performance c'est atteindre ces objectifs le plus vite possible. Ce nouveau paradigme, même habillé des oripeaux usés de l'excellence, est incompatible avec une recherche de qualité. La performance, c'est une compétition sans fin pour atteindre et dépasser des objectifs établis par la seule Direction. La performance est synonyme de mal être au travail, de souffrance pour les personnels. Le contrat d'objectifs et de performance décline ce que les directions des groupes privés ont déjà mis en place avec les conséquences que nous connaissons pour leurs personnels.

L'introduction le stipule : « les objectifs du contrat s'inscrivent dans les orientations de la stratégie nationale de recherche et du volet recherche de la stratégie nationale de santé ». La stratégie nationale de recherche a pour colonne vertébrale l'innovation et le transfert. Nous sommes tellement éloignés de la logique scientifique que le défi 4 de la Stratégie nationale de recherche s'intitule « Santé et Bien-être ». Santé, nous pouvons comprendre, mais Bien être, ... ?

Le contrat d'objectifs et de performance est composé de 6 objectifs. 24 indicateurs et 22 jalons permettront de suivre la mise en oeuvre de ces objectifs.

Le 1er objectif Soutenir une recherche intégrée et pluridisciplinaire et produire des connaissances au meilleur niveau exprime le mieux la nature de la politique mise en oeuvre. Produire des connaissances au meilleur niveau se réduit à une mesure quantitative de la production scientifique. Cela procède d'une vision très réductrice de la production de connaissances. L'Inserm est xieme position selon Thomson Reuters, en nieme position selon le « Top Global Innovators » etc... Cela ressemble à un bilan d'activité d'une direction d'entreprise présentée aux actionnaires.

Le document affirme sans rire que ceci est le résultat d'une recherche libre. Mais la liberté de la recherche se mesure non pas en terme quantitatifs mais dans la diversité des thématiques. La liberté de la recherche est étroitement bornée par les contrats après lesquels chacun doit courir pour pouvoir exister.

Nous connaissions les 3 programmes transversaux, les ART dont le statut est toujours nébuleux, le programme AccTion, qui ont été concoctés en petits comités, et nous découvrons dans le document une initiative de la Direction : les Centres d'Expertise Régionaux de Recherche en Santé Publique qui comme les programmes précédents n'ont été discutés par aucune instance scientifique.

Il faut « Adapter l'évaluation des chercheurs et des équipes aux besoins de la recherche ».

- ▶ La réduction du nombre de CSS de 9 à 6 est présentée comme devant permettre de renforcer le continuum entre recherche fondamentale et recherche appliquée.
- ▶ Le Conseil Scientifique doit devenir une « instance de conseil de la présidence ». Il ne doit plus être une instance représentative de la communauté scientifique.
- ▶ Les critères d'évaluation des CCS et du CS devront plus prendre en compte l'impact des recherches sur la santé et la société (valorisation économique, clinique et sociétale), la politique de site, la participation aux projets européens H2020, la participation aux instances et comité d'expertise de l'Union Européenne.
- ▶ Les CSS et le CS devront prendre en compte les critères d'évaluation quantitatifs et qualitatifs, c'est-à-dire les indicateurs.
- ▶ L'évaluation des chercheurs devra être phasée avec celle des unités. Avec ce phasage, la fermeture d'unité entrainera l'arrêt des travaux de recherche qui y sont menés. C'est un outil de redéploiement des chercheurs qui va accroître l'instabilité du travail scientifique.

Le second objectif est le coeur la politique de la Direction : Le transfert et l'innovation en santé humaine et sur le plan économique clinique et sociétal. Il s'agit de glisser d'un institut de recherche biomédical vers un institut dédié aux industries de santé et au développement clinique. Le jargon utilisé est celui de l'entreprise (écosystème de valorisation, de chaine de valeur de transfert de technologie,...).

Concernant le troisième objectif. Sous prétexte de la pression de groupes anti-expérimentation animale au niveau des instances européennes, ce que l'Inserm appelle « la pression sociétale et les questions posées par la société civile », la Direction veut développer des modèles alternatifs (poissons, vers plats, etc..), tissus in vitro, culture 3D. Ceci n'est qu'un prétexte, car en fait il s'agit de réduire les coûts des animaleries en recourant aux plateformes centralisées pour l'hébergement la production et la conduite des projets de recherche.

Le quatrième objectif Promouvoir les parcours professionnels et l'attractivité. But oh combien noble auquel nous ne pouvons que souscrire. Mais comment parler d'attractivité avec des salaires et des primes indignes des qualifications des personnels ? Quant aux carrières c'est à pleurer. Or les propositions de la Direction ne concernent pas les rémunérations et les grilles.

Il s'agit d'adapter les processus d'évaluation aux évolutions du métier de chercheur, mais de quelles évolutions s'agit-il ?

Il s'agit de recruter des chercheurs par une voie alternative au concours, au niveau des structures du Programme d'Investissement d'avenir. Les Idex reposant sur des fondations de droit privé. Il s'agit vraisemblablement de recruter des CDI rémunérés par ces fondations.

Concernant les ingénieurs, la direction envisage pour les ART de recruter rapidement, des compétences spécifiques en Ingénierie. C'est-à-dire de recruter des contractuels au fil de l'eau (CDD ou CDI) ? Si ces besoins sont permanents (et apparemment, ils le sont !), pourquoi ne pas recruter sur statut ?

Les Directeurs d'unité sont particulièrement visés par des formations au « management » qui visent à les couper de leurs personnels en les transformant en petits patrons d'entreprises manquant « leurs » salariés.

Le document baigne dans la technocratie. Par une série de formations adaptées, l'Inserm va « renforcer la qualité de vie au travail » et développer « une approche scientifique des problématiques de santé au travail » !! et « favoriser l'organisation des travaux de recherche » avec la mise en place d'un management qualité et une certification ISO9001.

L'Inserm pilote la création d'une norme de recommandation pour le management des activités de recherche NFX 50533 !

Le cinquième objectif. Contribuer à la stratégie scientifique des sites, optimiser les partenariats et simplifier la gestion au bénéfice de la recherche.

La politique de site va en l'encontre d'une politique nationale de recherche. Elle favorise le mandarinat local.

La simplification au bénéfice de la recherche c'est comme les marronniers dans la presse, cela revient périodiquement. Le seul moyen de simplifier la gestion, c'est d'abonder les laboratoires en crédits récurrents.

Le débat fut un dialogue de sourds entre le PDG et les organisations syndicales

En conclusion

La science est la grande absente de ce document, un comble pour un organisme de recherche. Le plan stratégique et le contrat d'objectifs et de performance, qui en est la déclinaison, ont pour but d'opérer la profonde transformation de l'Inserm en un institut dédié aux industries de santé. Cette transformation s'opère par l'intégration des laboratoires dans le périmètre des CHU, des IHU, par les programmes transversaux, le programme AccTlon, par la place de plus en plus importante dans l'évaluation des structures et des chercheurs des indicateurs d'innovations de transfert, de partenariats avec les milieux hospitaliers et industriels.

En conséquence le vote du SNTRS-CGT ne peut être que négatif pour ce contrat d'objectifs et de performance.

Modifications du décret du 10 novembre 1983

Parmi les modifications proposées deux posaient problème. Concernant les **prérogatives du Conseil Scientifique**, deux alinéas « la création, la modification et la suppression des unités de recherche de l'Institut après avis des CSS » « la nomination des directeurs des unités de recherche, le renouvellement de leurs fonctions ou la décision d'y mettre fin après avis des CSS » du texte actuel étaient supprimés au profit d'une nouvelle rédaction « la politique scientifique en matière de création ou de renouvellement des unités de recherche ».

Le Conseil Scientifique ne s'occupait plus de la création des unités ni de la nomination des DU, il ne donnait plus son

avis que sur des orientations générales. Face à l'opposition syndicale, le PDG a manoeuvré affirmant que sur ce point rien ne changerait dans le travail du CS, il s'y engageait ! Mais comme il lui fut remarqué son successeur, car il en aura bien un, ne sera pas tenu par cet engagement, le PDG accepta de garder l'actuelle formulation.

Devant ce recul de la Direction, l'ensemble des organisations syndicales a voté les modifications du décret concernant le fonctionnement et l'organisation de l'Inserm.

Vint ensuite le **vote sur le Contrat d'objectifs et de performance.**

Et là surprise !

Seuls les représentants du SNTRS-CGT (3) et du SNCS-FSU (2) ont voté contre (5 contre). Le SGEN-CFDT, le SNIRS-CGC et la CFTC s'abstenant (5 abstentions).

Le SNIRS-CGC et la CFTC ne sont pas intervenus aussi bien sur le contrat d'objectifs et de performance que sur les modifications des prérogatives du Conseil Scientifique.

Or la veille ces mêmes organisations avaient clairement marqué leur opposition à ce contrat !

Le recul du PDG sur les prérogatives du Conseil scientifique a vraisemblablement joué dans leur revirement !

Le clivage syndical sur le contrat d'objectifs et de performance reproduit le clivage syndical sur le Rifseep et la loi Travail !