

Contrat de performance de l'Inserm et surtout del'AVIESAN !

Analyse du SNTRS-CGT

Le projet du contrat de performance a été communiqué aux organisations syndicales avant le conseil scientifique. Nouveauté c'est un document Excel !!! La politique de l'organisme se réduit maintenant à atteindre les objectifs définis dans des cases.

Le document Excel comprend 5 colonnes : enjeux/objectifs stratégiques, indicateurs de performance, objectifs opérationnels, actions, indicateurs de réalisation/jalons.

La recherche publique, c'est comme dans la production : les salariés doivent atteindre les objectifs définis par la seule Direction. Avec un tel système, la créativité, la liberté de recherche n'ont plus leur place. Seul compte les objectifs assignés par le pouvoir politique.

Promouvoir créativité et excellence

Renforcer l'attractivité des carrières. Il est proposé de :

-« rééquilibrer les recrutements de chercheurs sur positions permanentes et temporaires ».

Ce qui, traduit dans la novlangue de la technocratie scientifique, signifie : accroître le nombre de CDD de chercheurs. Déjà l'année dernière, le PDG avait affirmé qu'il n'y avait pas assez de bons candidats, pour justifier le gel de 8 postes de CR.

Pour la Direction, les précaires c'est quand même mieux que des statutaires, la Direction peut les affecter sur les axes qu'elle veut développer et s'en débarrasser quand elle n'en a plus besoin.

-« restructurer le corps des CR ».

Qu'entend la Direction ? Aller plus loin que C Bréchet dans la réduction du recrutement CR2 ?

-« améliorer la politique de rémunération notamment par les mesures indemnitaires (PES, ISFIC, PPRS)

C'est-à-dire accroître l'individualisation des rémunérations en la déconnectant encore plus de la qualification et en la faisant dépendre de plus en plus de la manière de servir. La vassalité est aux antipodes de la créativité. Cette mise en compétition permanente des individus pour la rémunération dégrade les collectifs de travail et l'efficacité de la recherche.

« Relancer une politique d'encadrement technique avec un plan mesuré d'augmentation d'emplois ». Le départ en retraite d'ITA déstabilise bon nombre de laboratoires et oblige la Direction à recruter. Mais l'adjectif « mesuré » atténue singulièrement la volonté de la Direction de répondre aux besoins de recrutement. Sa politique de recrutement est étroitement liée aux restructurations sur les sites et à l'intégration dans le périmètre universitaire.

-« Articuler l'offre de formation avec les évolutions scientifiques et technologiques »

C'est ce qui s'appelle enfoncer une porte ouverte. C'est une évidence pour n'importe quelle entreprise à fortiori pour un organisme de recherche.

-« organiser la formation dans le cadre d'Aviesan »

Bien que ce contrat de performance soit celui de l'Inserm, il ne parle que de l'Aviesan. Même pour le CAES, le nom de l'Inserm n'est pas cité. L'Inserm sert de plateforme à la mise en place de l'Institut du vivant.

-« Identifier les post doc français pour mieux préparer leur retour »

Mais pour leur préparer quel avenir, un énième contrat postdoctoral ?

Soutenir les meilleurs projets/ concilier concentration et émergence

Ah bon parce qu'avant l'Inserm ne soutenait pas les meilleurs projets ! Le rédacteur dans sa naïveté souligne les contradictions de la politique de créneaux avec la concentration de moyens sur quelques centres. Tout les items de la colonne Action sont du pilotage qui vise à la réorganisation du dispositif de recherche : mise en place des projets structurants (un projet a vocation à être structurant !) interdisciplinaires, recensement des équipements, mise en commun des installations, encouragement à certains regroupements (sur quelle base ?), création de réseaux !

Simplifier l'évaluation

L'objectif est clair, aller vers l'institut du vivant en enlevant toute spécificité au CNRS dans les sciences de la vie. Mais, il y a loin de la coupe aux lèvres ! Les collègues du CNRS, n'en déplaise à A Syrota, ne sont pas prêts à voir disparaître le caractère interdisciplinaire de leurs sections au profit d'une médicalisation alignée sur celle de l'Inserm.

Parmi les actions, il est proposé de mettre en place « une expertise Ressource humaine dans les recrutements des chercheurs ».

Quelles autres paramètres que la qualité scientifique devront être pris en compte pour les recrutements ?

Il est proposé de limiter le nombre de guichets et d'uniformiser les dossiers pour aller vers un guichet unique.

C'est l'Arlésienne !

Renforcer la production scientifique et sa visibilité

La production scientifique ne peut se renforcer que par la stabilité professionnelle, l'augmentation des moyens financiers. Mais cela n'est pas le souci des rédacteurs qui veulent nous imposer les règles de l'Aviesan.

Une responsabilité sociale affirmée

Il est proposé de former des « médiateurs » pour la diffusion des connaissances !! Quel sera leur rôle ? Quel sera leur niveau de qualification et question accessoire quel sera leur statut ?

Faire du tissu associatif un acteur à part entière

Faire de ces associations des acteurs à part entière des choix scientifiques, c'est s'engager dans une logique de résultats qui n'a rien à voir avec la démarche scientifique.

Contribuer au renforcement de la recherche et de la formation universitaire

Mettre en œuvre un nouveau partenariat avec les universités (dans le cadre de la LRU)

Cela consiste pour la Direction à développer les chaires universités-organismes, c'est-à-dire à rémunérer pour partie des postes universitaires au détriment des recrutements des postes de chercheurs. Les items de la colonne Actions montrent que l'Inserm est un des éléments d'une politique de site qui s'élabore très en amont (au niveau du ministère) autour des universités.

Le développement de la délégation de gestion vise dans le cadre de la RGPP une fois que les opérations pilotes auront été évaluées à mutualiser avec les universités les personnels des services des organismes de recherche.

Donner un nouvel essor à la recherche translationnelle et clinique

Etablir des partenariats stratégiques avec l'industrie.

Les enjeux de la connaissance, ce n'est pas le sujet du contrat de performance. Recherche translationnelle, recherche clinique, partenariat avec l'industrie sont les mots magiques qui déclinent la pensée ministérielle et celle du PDG de l'Inserm. Le reste n'est qu'un habillage cherchant à rendre présentable une politique d'asservissement complet à l'industrie.

De telles orientations ne peuvent être conçues que par des technocrates ou des scientifiques ayant vendu leur âme.

Un des items Actions a pour but de « faire émerger des projets innovants et ambitieux répondant à un besoin scientifique ou médical identifié ». Associer innovant et ambitieux est une litote, tout comme associer projet à innovant, à moins qu'innovant signifie commercialisable. En outre, si l'on en croit le rédacteur un projet scientifique qui plus est innovant et ambitieux pourrait ne pas répondre à un besoin scientifique ! Tout le texte est l'avenant. Et ce sont les mêmes qui nous parle de ... l'excellence !

Assurer cohérence et efficacité des actions dans le cadre d'Aviesan

Ce chapitre occupe 9 pages sur les 17 du document.

Il s'agit dans le cadre de la réorganisation de la recherche publique menée par l'Aviesan d'assurer les objectifs définis par les deux chapitres précédents. Pour ce faire, des centres et des plateformes de recherche seront créés au niveau de l'Aviesan en fonction des choix des ITMO. (*Ceci bien entendu dans l'opacité la plus totale*)

8 pages déclinent les orientations stratégiques des ITMO.

Pour chaque ITMO le document récite les mêmes phrases clefs : développer les partenariats, les collaborations, favoriser les regroupements, favoriser les créations, accroître les collaborations,

identifier, recenser. Aucun enjeu scientifique n'apparaît. L'ITMO immunologie hématologie pneumologie, fait un peu de science, mais les thèmes développés sont étroitement liés aux applications médicales. La recherche translationnelle est présente tout au long du texte.

La colonne action accumule « les perles » ou les banalités du genre : « sensibiliser les neuroscientifiques au concept multi-échelle » « développer des approches thérapeutiques innovantes » « organisation de workshop » « soutenir les défis technologiques en particulier le développement de nouveaux systèmes » « favoriser les collaborations sur des enjeux spécifiques » « développer des compétences solides » « disposer d'un financement immédiatement disponible » gardons la meilleure pour la fin « favoriser, à partir du bilan recherche post crise (H1N1 ?) le développement de questions de recherche plus globale ».

Ce verbiage scientifiquement creux permet aux directions d'ITMO de faire leurs petites cuisines avec les mandarins HU pour restructurer les sites et dégager les collègues chercheurs et HU et leurs thématiques qui pour différentes raisons ne leur plaisent pas.

L'Aviesan d'A Syrota c'est la reconstitution des féodalités locales centrés sur les HU avec leurs cours d'obligés. C'est cela la modernité ! Le vocable de l'excellence est le cache sexe de la vassalité et du conformisme.

Chacun peut constater que sur les sites hospitaliers les scientifiques notamment les chercheurs professionnels sont en train d'être marginalisés par les doyens des facultés de médecine qui réalisent leur rêve : avoir la haute main sur le potentiel public de recherche. Collègues scientifiques n'attendez pas que la Direction de l'Inserm vous défendent, elle n'est pas là pour cela !

Le texte des ITMO doit être lu en creux. Ce qui est important est ce qui n'y figure pas, c'est-à-dire ce qui doit disparaître à terme. Ainsi, l'endocrinologie est absente du document. Les indicateurs ne vont pas être tendres avec ceux qui persisteront dans l'endocrinologie, qui ne voudront pas comprendre que les hormones ne représente aucun intérêt pour Sanofi/Aventis et Roche.

Et l'endocrinologie n'est pas la seule concernée par la politique des créneaux. Le SNTRS-CGT vous invite à exprimer votre analyse du contenu « scientifique » des ITMO.

Comme pour le plan stratégique de l'Inserm, le contrat de performance est celui de tous les membres de l'Aviesan. Leurs instances n'ont pas besoin d'être consultées, le CA de l'Inserm décide pour tous les autres. C'est cela la démocratie.

L'intervention de T Damerval au CS de l'Inserm a montré que la Direction générale n'avait pas la main sur grand-chose. C'est le ministère qui pilote tout. En l'absence de décisions du ministère, le PDG de l'Inserm bien que présent dans l'immeuble n'a pas jugé bon de mettre les pieds au CS.

Lorsque le CA de l'Inserm aura à se prononcer sur ce contrat, le SNTRS-CGT invite d'ors et déjà les personnels et la communauté scientifique des organismes impliqués dans les sciences de la vie (Inserm, CNRS, INRA, IRD, CEA, etc..) à venir dire haut et fort au CA « cela suffit les petites magouilles entre amis, nous ne vous laisserons pas démolir la recherche du pays! »