

Analyse du SNTRS CGT

Plan Stratégique Inserm 2021-2025 :

Vers encore plus de perte d'identité de l'Inserm !

Le texte présenté par Gilles Bloch (PDG de l'Inserm) au Comité Technique (CT) du 21 octobre 2019 a des propositions élaguées et hiérarchisées par rapport aux synthèses des 9 groupes de travail (GT) mis en place en mai 2019. Contrairement au dernier plan stratégique 2016-2020, c'est un texte plus concis. Selon le PDG, la version soumise aux organisations syndicales a vocation à être amendée et le texte définitif sera voté au CT du 14 novembre 2019 et au Conseil d'Administration du 3 décembre 2019. Il sera suivi ensuite par le Contrat d'Objectifs 2021-2025 avec l'Etat (courant 2021), après une évaluation de l'Inserm par l'HCERES en 2020.

- **Le plan stratégique 2025 s'inscrit dans le contexte de la mise en place de la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR).**

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et la Recherche (MESR) a annoncé que, dans le cadre de cette loi, il y aura des moyens supplémentaires affectés à la recherche publique. Nous constatons que **le plan stratégique Inserm 2025 ne demande ni l'augmentation du financement de base des laboratoires, ni l'augmentation du nombre de postes statutaires**. Il s'agit de deux revendications majeures partagées par une très large majorité de la communauté scientifique et des organisations syndicales. Actuellement, les financements de base ne présentent que 20% au mieux et couvrent péniblement, et de manière très incomplète, les coûts de fonctionnement de base de nos laboratoires, comme les fluides. Les collègues doivent passer une bonne partie de leur temps à la recherche de financements sur projet pour pouvoir financer l'essentiel des recherches. Concernant l'emploi, notre organisme est l'un des EPST dont le taux de précarité est le plus élevé : 39% des salariés (chercheurs, ingénieurs et techniciens) de l'Inserm sont sur CDD ou vacations. Cette situation perdure depuis plus d'une dizaine d'années et, en l'absence de perspectives de recrutement, c'est leur avenir et la préservation de leurs savoir-faire, indispensables à la recherche biomédicale française, qui seront remis en cause.

- **Aucune référence n'est faite dans le texte pour rappeler le rôle de l'Inserm et défendre son identité en tant qu'organisme national de recherche biomédicale et en santé.**

Nous rappelons que des moyens considérables ont été investis ces dernières années dans l'ESR via le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA). Ces moyens ont été utilisés pour restructurer en profondeur le paysage universitaire au détriment des organismes nationaux (Inserm, CNRS, ...). Même si certains laboratoires de l'Inserm ont bénéficié indirectement de ces moyens, cette politique a affaibli la place de notre organisme. Les déclarations répétées des Présidents d'Universités (CPU) montrent leurs prétentions d'aller très loin, avec, par exemple, la volonté des universités de décider des stratégies de recherche en santé. Or, **l'Inserm reste le principal pourvoyeur de financements et de personnels chercheurs et IT de nos unités mixtes**. Si les moyens de financement de base des laboratoires et le recrutement statutaires à l'Inserm ne sont pas renforcés, l'Inserm deviendra à terme une simple agence de moyens dont la mission principale sera de distribuer un pseudo label de qualité. Sa politique scientifique sera décidée au niveau de sites universitaires et/ou hospitalo-universitaires au détriment d'une politique de recherche biomédicale et en santé définie au niveau national. Le SNTRS fait remarquer à la direction de l'Inserm qu'**il y a peu de chance que l'État donne des moyens à l'Inserm si l'organisme n'en fait pas la demande dans son texte !**

- **En matière d'emploi c'est uniquement la « création de filières contractuelles ».**

Pour les chercheurs, le plan stratégique propose la mise en place « d'une filière contractuelle selon le modèle du *Tenure track* », des « *CDD de 5 à 7 ans seraient par exemple proposés à de jeunes chercheurs à haut potentiel* ». **Le SNTRS-CGT a rappelé au PDG de l'Inserm que cette mesure aggraverait la précarité**, reculera l'âge du recrutement et ne permettra aucune évolution de carrière. Il s'agit d'une proposition provocatrice car, aujourd'hui, tout salarié en CDD doit être embauché en CDI au bout de 6 ans. Ce type de mesure ne concerne pas uniquement les syndicats de l'Inserm mais aussi les confédérations syndicales car il s'agit d'une mise en cause du code de travail. Nous avons demandé la modification de cette proposition. Dans la logique de démantèlement de notre statut, le texte estime « *souhaitable d'ouvrir la possibilité de contrats de mission si ce dispositif est maintenu dans le projet de loi de transformation de la fonction publique* ». Rappelons que **la durée du contrat de mission sera à l'appréciation de la hiérarchie qui seule détermine si la mission peut être poursuivie ou non**. La loi de transformation de la Fonction publique est claire, ce contrat exclut son bénéficiaire d'une éventuelle CDisation. **Il s'agit d'instituer la précarité éternelle pour les personnels de recherche**. Quelle magnifique perspective pour les jeunes dans nos laboratoires et services ! Notre syndicat est fermement opposé à ce type de contrat qui détruit les droits des salariés.

Le texte propose la mise en place du RIFSEEP pour les chercheurs. **Notre syndicat revendique, depuis de nombreuses années, la revalorisation du régime indemnitaire du personnel de l'Inserm**. Le SNTRS-CGT rappelle que le projet Macron-Delevoye sur les retraites touchera durement les personnels de la recherche. Pour atténuer la chute du montant des pensions, le projet de réforme prévoit une prise en compte des primes et indemnités des fonctionnaires dans le calcul des retraites. **Or, les primes des personnels de la recherche sont parmi les plus basses de la fonction publique, atteignant le ridicule pour les chercheurs. La conséquence sera une baisse du**

montant de la pension de l'ordre de 20% à 40% selon les catégories (ordres de grandeur estimés à partir des éléments chiffrés contenus dans le rapport Delevoye).

Le SNTRS-CGT a demandé et obtenu que le CAES soit cité dans le texte comme élément majeur de la politique sociale et de l'attractivité de l'Inserm. Nous serons attentifs à ce que la « réflexion visant à instituer une participation à la protection sociale complémentaire de ses personnels » aboutisse rapidement à sa mise en place.

- **Une conception utilitariste de la recherche publique**

« Recherches en rupture », « programme thématique, équipe-projet », « technologies émergentes » sont les leitmotivs du texte en matière de recherche. Pour le faire l'Inserm doit « mettre en œuvre ses choix en synergie avec ses partenaires sur le territoire, à l'Europe et à l'international ».

En fait la rupture consiste à développer les programmes thématiques, qui permettront de piloter une partie des moyens disponibles vers des équipes projets qui, comme le nom l'indique, ne sont pas créées pour durer. Ces équipes projets devront impliquer des partenaires industriels. Pour favoriser la rupture, le texte demande que les laboratoires et équipes prennent des risques. Comme si ce n'était pas dans la nature même de la recherche de prendre des risques. Encore faut-il en avoir les moyens, encore faut-il sortir des carcans de la finalisation à outrance et des contrats qui ne favorisent absolument pas ce type de recherches. Le SNTRS-CGT n'est pas opposé aux « recherches en rupture », ni au développement et à l'utilisation de « technologies émergentes », y compris par des collaborations avec l'industrie privée. Encore faut-il que le tissu industriel en France dans le domaine biomédical et en santé ne continue pas à se déliter et que les moyens attribués par l'Etat aux entreprises privées (6 Md d'€/an via l'optimisation fiscale du Crédit Impôt Recherche) ne soient pas gaspillés !

Attiré par le mirage de la technologie comme moyen disruptif, le texte propose de développer les plateformes technologiques en encourageant les plateformes partagées au sein d'unités mixtes de service. Or, en règle générale, les personnels sur les plateformes ne sont pas heureux. Nous avons interrogé le PDG sur les risques à long terme : évolution et vieillissement des technologies, prestataires de services qui ne participent pas à l'élaboration des projets, mutualisation du personnel qui est laissé pour compte par leur employeur, en particulier quand leur chef de service n'appartient pas à l'organisme. Menée jusqu'au bout, cette logique aboutit à des propositions de privatisation de certaines plateformes (voir GT6, proposition de « externaliser une partie des métiers de l'animalerie »).

- **La priorité à la politique de site et à la perte d'identité de l'Inserm.**

Le texte constate que les réformes, depuis une dizaine d'années, font que les Universités « ont vocation à être visibles à l'international et qui se positionnent plus que jamais comme acteurs forts et incontournables pour construire une stratégie de site ». Dans ce contexte, « L'ambition de l'Inserm, à l'aune des nouvelles prérogatives de ces établissements, est d'être à la fois l'un des moteurs du renforcement des universités de recherche, en acceptant la diversité, tout en gardant une cohérence et une plus-value nationale ». Force est de constater que le texte ne nous dit pas comment on garde la cohérence et la plus-value nationale ! L'objectif affiché par le plan stratégique est que l'Inserm ait « une participation constructive aux différentes instances de gouvernance du site ». C'est au niveau des sites que ce décidera la création des unités mixtes et la politique de recrutement avec une dérégulation à outrance. En effet, il est proposé « Pour le recrutement des chercheurs, le développement de mécanismes internes à l'Institut et propices aux expérimentations ou opérations pilotes seront à dimensionner site par site ». **Pour les chercheurs, il s'agit de les impliquer dans l'enseignement y compris au niveau de la licence.** Dans la mesure où le texte n'affiche pas d'ambition pour le recrutement statutaire, on est dans l'obligation de gérer la pénurie. **Pour les ingénieurs et techniciens, c'est la dégradation des conditions de travail et la perte d'identité par le développement de la mutualisation des missions support et des plateformes.** Conscient des difficultés que rencontrent les laboratoires pour maintenir les savoir-faire, le plan propose d'intégrer une vision pluriannuelle des besoins des laboratoires sur la durée du contrat quinquennal mais ces savoir-faire risquent de disparaître avec le turnover des personnels précaires.

- **En conclusion**

Le plan stratégique redéfinit les missions de l'Inserm. Il s'agit de **déplacer le centre de gravité de l'organisme vers la recherche appliquée dans le domaine médical.** Les laboratoires sont fortement incités à rechercher des partenaires industriels avec tous les problèmes de conflits d'intérêts que cela peut représenter. Pour l'organisme, **c'est sa perte d'identité et son effacement dans les regroupements territoriaux de l'ESR en cours de constitution.**

Pour les personnels, c'est la dérégulation par une attaque en règle contre le statut national de chercheurs, d'ingénieurs et de techniciens par le recours massif à différentes formes de travail précaire. Pour les ingénieurs et techniciens, c'est la gestion de la pénurie et le recours intensif à la mutualisation, génératrice de souffrance et de perte d'identité professionnelle.

Le Plan stratégique Inserm 2025 doit demander : l'augmentation du financement de base des laboratoires afin de permettre des recherches indépendantes et à risque, un nombre de postes statutaires suffisant pour réduire la précarité et des améliorations significatives de la rémunération et des carrières du personnel de l'Inserm.