SNCS-HEBDO 10 n°06

30 juin 2010

IRD : le ministère et le PDG imposent une réforme destructrice

Après avoir réformé (en essuyant quelques échecs) les directions du CNRS et de l'INSERM, le ministère se tourne vers l'IRD. S'appuyant sur le zèle du nouveau PDG, ex-DG, le ministère impose une réforme à marche forcée dont la finalité est de détruire l'organisation des laboratoires et des équipes pour déplacer les chercheurs et les ITA sur des projets au sein de l'agence de moyen AIRD (Agence inter-établissements de recherche pour le développement).

Patrick Monfort, secrétaire général du SNCS-FSU, Alain Froment, élu SNCS au Conseil d'administration de l'IRD
Marie-Pierre Ledru, secrétaire du bureau SNCS IRD

Pour réformer l'IRD, la direction a fait appel au cabinet Deloitte, spécialisé dans les conseils en management. Cette démarche montre bien la considération que peut avoir cette direction pour l'ensemble de ses personnels chercheurs et ITA. Alors qu'en parallèle, la réflexion sur la prospective scientifique a été conduite par les instances scientifiques, la direction ne tient compte finalement que des propositions de cette société extérieure.

Le conseil scientifique de l'IRD ne s'est pas trompé en rejetant d'emblée les orientations présentées par la direction dans le document « l'IRD Demain ». Non seulement le travail effectué par le CS et les autres instances scientifiques de l'organisme n'apparaît pas dans ce document, mais le découpage de l'Institut en 3 départements totalement déséquilibrés et non représentatifs de la multidisciplinarité qui est actuellement développée, n'apparaît pas comme un élément dynamisant pour la recherche au Sud.

En effet des questions telles que l'expatriation "demain" et les effectifs qui seront destinés à l'expatriation, trop soumis aux budgets alloués et donc très aléatoires, empêchant ou gênant trop souvent les projets menés avec le Sud ; ou bien encore la question du rôle des représentations dans la recherche scientifique au Sud, ne sont pas traitées. Les partenaires du Sud ne sont jamais mentionnés alors que ce sont eux qui sont à l'origine des interventions des chercheurs sur le terrain.

L'élément le plus grave de cette proposition de réforme est certainement le montage complexe de l'AIRD au sein de l'IRD. Cette agence devait être une simple coordination des actions de recherche pour les pays du Sud entre les opérateurs concernés. Mais c'était en fait une Alliance avant l'heure ! Elle devient aujourd'hui une organisation interne de l'IRD avec une fonction d'agence de moyens pilotée non pas par l'IRD mais par un conseil d'orientation composé des organismes extérieurs futurs utilisateurs des services de l'agence ! Cette structure est inacceptable. En effet, l'AIRD doit s'inscrire dans une stratégie nationale de la recherche pour le développement au Sud et obtenir dans les deux ans une autonomie de moyens de l'IRD. On se demande bien à quoi servira alors l'IRD, puisque cette orientation de l'AIRD correspond à la mission actuelle de l'organisme !

La réponse est sans doute dans l'annonce de redéployer, dans un premier temps, 20 % des personnels chercheurs et ITA au sein de l'AIRD, non pas dans une structure de laboratoires (UMR, équipes) mais sur des projets. Cela revient à détruire l'organisation de base de la recherche que sont les équipes, regroupées par leur propre problématique et évaluées par des pairs.

Après avoir réduit le financement sur programme des équipes (soutien de base des laboratoires), avoir dévié le financement des EPST vers l'ANR, qui ne finance que des projets, le ministère et le PDG de l'IRD poursuivent en tentant d'affecter les chercheurs et les ITA sur les projets, via l'AIRD sans consultation des instances.

Alors quel avenir pour l'IRD ? Dans un tel schéma, la nouvelle DGD-S (Direction Générale Déléguée à la Science) n'aura certainement pas un grand rôle puisque même l'évaluation se fera sous la direction du PDG. La DGD-R (Ressources) prendra de plus en plus de poids comme dans les autres organismes, en imposant une gestion managériale des personnels (carrières, primes, etc.). Le DGD-AIRD devient l'élément central qui va affecter les chercheurs et les ITA sur projets. Dans un tel schéma, on peut craindre que l'AIRD ne prenne en main le fléchage des recrutements, si ce n'est pas l'organisation des recrutements.

À terme, l'IRD se voit amputé d'une partie de son potentiel d'opérateur de recherche et devient une agence de gestion des personnels, et l'AIRD devient une agence séparée de l'IRD qui sous-traite les projets scientifiques au moyen des personnels affectés sur des priorités politiques et non plus scientifiques. Cette analyse n'est même pas alarmiste, elle correspond aux recommandations du cabinet Deloitte. Sur l'IRD : le positionner sur des principes organisationnels et optimiser les structures du Siège. Sur l'AIRD : définir ses missions et son indépendance (politique scientifique, décisions, moyens), changer le nom, séparer ses finances, nommer un DGD extérieur à l'IRD, changer son implantation géographique. Après avoir retiré les missions d'évaluation, de stratégie scientifique et de financement de la recherche, le ministère retire à l'IRD l'organisation structurelle de la recherche en affectant les personnels sur des projets décidés par ailleurs.

Par l'action des syndicats et un mouvement massif des personnels, le PDG a été obligé de retirer du CA du 29 juin, la délibération sur la nouvelle organisation de l'IRD. Il veut imposer ce vote lors d'un CA extraordinaire, fin juillet, alors même que le CS n'aura pas pu réexaminer le projet. Ceci montre tout le sens du dialogue que souhaite entretenir le PDG avec les personnels et les instances scientifiques !

Le SNCS exige une vraie concertation avec les personnels et leurs représentants au CTP, CS et CA. Un nouveau projet doit être redéfini, (le CS en a d'ailleurs proposé un dont la direction n'a pas tenu compte) sans l'intervention d'un cabinet extérieur, et rediscuté devant le CS de l'IRD avant toute présentation au CA. Enfin, les administrateurs doivent pouvoir participer à ces concertations, car le CA est en charge de définir les orientations stratégiques de l'organisme, et non pas de seulement voter ou pas les présentations qui lui en sont faites.