



## Analyse du plan stratégique de l'Inserm

Vous venez de recevoir de la part de notre PDG une invitation à discuter une première version du **Plan Stratégique Inserm-2025**. Pour préparer ce Plan Stratégique, la direction de l'Inserm a mis en place, au mois de mars, des groupes de travail sur de grandes thématiques dont « Optimiser l'évaluation des structures », « Simplifier le travail administratif », « Revisiter la politique de ressources humaines », « Co-construire la politique de site »... Actuellement circule également un document de 65 pages défini comme le **bilan** de ces réunions de groupe de travail.

**Vos élu.e.s SNCS** au Conseil Scientifique, au Comité Technique d'Etablissement Public et au Conseil d'Administration, ont participé aux réunions préparatoires à la rédaction de ces textes. Pourtant ils **n'approuvent pas les documents qui circulent actuellement** et nous vous expliquons pourquoi.

Malgré un constat de base partagé avec la direction sur la qualité du travail des agents et l'excellence de l'organisme, **le SNCS est en total désaccord sur les orientations proposées concernant les ressources humaines**. Ce désaccord a été exprimé tout au long des réunions préparatoires et de concertation sans avoir été entendu par la direction.

En effet, au lieu de profiter de l'annonce de la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) pour demander l'augmentation des recrutements de titulaires et des dotations aux laboratoires, l'Inserm propose de renforcer les mesures aggravant encore l'incertitude sur les statuts des personnels et la poursuite des projets.

- **Le renforcement des contrats type ATIP-Avenir** (CDD de 5-7 ans environnés de 20 k€/an). Ces contrats de mission deviendront la principale voie de recrutement des directeurs et directrices de recherche (en CDI), à condition d'atteindre des objectifs prédéfinis, augmentant ainsi, voire généralisant la précarité des agents. Le SNCS ne voit pas comment, sans une augmentation importante du budget et du plafond d'emploi, l'Inserm pourra maintenir le recrutement de chargé.e.s de recherche statutaires tel que nous le connaissons et renforcer ce mode de recrutement.

- **Le renforcement des contrats d'interface** pour retenir les cliniciens, pharmaciens et vétérinaires en recherche sans aucune mesure symétrique de soutien aux scientifiques.

- **L'appui à une recherche finalisée** en partenariat avec l'industrie et l'hôpital sans condition et sans soutien clair à une recherche cognitive libre, seule propice aux découvertes de rupture. La recherche de rupture a pourtant été l'objet de réflexion d'un groupe de travail : leur conclusion est que les conditions propices aux ruptures sont bien plus longues et risquées que la recherche sur projets qui est proposée.

- **L'externalisation de certains métiers** tels que ceux liés au fonctionnement des animaleries. Cette préconisation ne permet ni d'améliorer la qualité du service ou les conditions de travail du personnel, ni de réaliser des économies à long terme. En revanche elle permet de se « débarrasser » des maladies professionnelles et des risques psychosociaux associés à ces métiers.

- **Un soutien financier réservé uniquement aux jeunes chercheurs** (comprendre les lauréats des ATIP-Avenir et ERC), réduisant de fait les chances de réussite des autres puisqu'aucune enveloppe budgétaire n'est ajoutée. Or l'Inserm, comme tout employeur, se doit de garantir des conditions de travail en adéquation aux objectifs fixés à tous ses agents, sans discrimination. Cette préconisation est une façon bien inélégante de traiter les chercheurs et les chercheuses qui ont maintenu le niveau d'excellence de l'Institut malgré la pénurie de moyens depuis 15 ans, au prix d'un travail acharné, et parfois au prix de leur santé.

- Un recrutement de personnel pour aider les chercheurs à demander et gérer les contrats confirmant que ce sera bientôt le seul moyen de travailler.

- **L'accompagnement des chercheurs vers d'autres métiers.** Les chercheurs ne réussissant pas à satisfaire aux nouvelles exigences, en particulier celle de décrocher des contrats pour pouvoir réaliser leur travail de recherche, seront donc incités à se recycler vers d'autres missions. Voilà comment l'Inserm espère prévenir les risques psychosociaux liés à la dégradation des conditions de travail de ses personnels due avant tout à l'absence de dotation suffisante pour les laboratoires.

Il semble donc que **le métier de Chargé de recherche est voué à disparaître pour être remplacé progressivement par des « CDI de mission » pour les chercheurs après la thèse (sous forme de contrat ATIP-Avenir) puis pour certains, des CDI, réellement pérenne cette fois, de Directeur ou Directrice de recherche.** De plus, remplacer le statut de fonctionnaire des chercheurs par des *tenure tracks* et quelques CDI est une attaque de la liberté académique ! Pourtant la liberté académique, parce qu'elle permet une recherche libre des pressions et des effets de mode, est souvent à l'origine des « découvertes de rupture » dont rêvent tant nos dirigeants.

L'ensemble de ces mesures ne fera qu'**aggraver les souffrances au travail** que les chercheurs taisent par crainte de stigmatisation **et les inégalités femmes-hommes** qui vont de pair avec la précarité, sans augmenter la qualité des recherches menées.

C'est un pari sur l'avenir bien risqué que fait la direction de l'Inserm de concert avec nos responsables politiques. Il est choquant et contre-productif de former et de recruter des chercheurs de haut niveau pour ensuite ne leur donner que très peu de moyens et de faire porter sur eux la responsabilité de l'échec de leurs missions. Ce plan stratégique sera à l'origine du contrat d'objectifs et de performance entre l'état et l'Inserm. Le SNCS demande un contrat d'objectifs ET de moyens, en sachant que **les objectifs doivent être en adéquation avec les moyens financiers et humains qui sont donnés.** Le SNCS ne peut que déplorer et dénoncer ces propositions auxquelles manque de façon flagrante un soutien en termes d'augmentation des effectifs des chercheurs et ITA permanents et des moyens récurrents pour les laboratoires.

Le SNCS demande que la priorité du plan stratégique soit de permettre à tous les agents de l'Inserm de travailler plus sereinement au développement d'une recherche de qualité non soumise aux pressions du "publish or perish" et des appels d'offres ciblés. **Le temps de la recherche n'est pas celui des contrats.**

Pour lire le plan stratégique :

<https://sncs.fr/2019/10/18/projet-plan-strategique-de-linserm-2025/>

Pour lire le bilan des groupes de travail :

<https://sncs.fr/2019/10/17/synthese-gt-plan-strategique-inserm/>

© SNCS  
Syndicat National des Chercheurs  
Scientifiques  
[sncs.fr](https://sncs.fr)  
1, place Aristide Briand, 92190 Meudon  
Tél : 01 45 07 58 70  
[E-mail](#)



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN