

N°2

Cette lettre rendant compte des débats et recommandations du Conseil Scientifique (CS) est éditée sous la responsabilité de Bernard Jégou, Président du CS et de Jean-Paul Moatti, vice-Président.

Publication de La Lettre du Conseil Scientifique

La discussion générale de la réunion du CS du 7 mai 2009 fait ressortir un avis favorable unanime des membres du CS quant à la pertinence d'éditer La Lettre du Conseil Scientifique. Celle-ci est perçue comme un élément important de visibilité du CS et de ses travaux.

Sa diffusion à tous les personnels travaillant dans des formations Inserm se fera *via* le courrier électronique général de l'Inserm et elle sera accessible dans l'espace attribué au CS sur le nouveau site web de l'établissement.

Bilan des activités d'évaluation du CS en 2008 (suite des discussions résumées dans la Lettre N° 1)

Les membres du CS souhaitent améliorer encore l'efficacité des outils d'évaluation.

Ces améliorations passent par l'élaboration de chartes explicitant l'ensemble des procédures d'évaluations à destination des "évalués" comme des "évaluateurs". Ces procédures ont été rédigées par l'Administration en concertation très étroite avec le CS et les CSS (*cf* Annexe 1). A l'issue des évaluations de cette année, le CS fera comme l'an dernier un bilan afin de recommander les améliorations nécessaires.

Le CS tient à signaler qu'en matière de création/renouvellement des formations de recherche, quand les décisions sont prises à l'issue du processus d'évaluation, il n'existe pas de procédure de « repêchage ». Les porteurs de projets ont éventuellement la possibilité, à titre exceptionnel, de se représenter à l'évaluation à mi-parcours de l'examen quadriennal de leur établissement universitaire.

Le sens à donner à l'autorisation à concourir au grade de DR2

Le CS exercera pleinement la prérogative de sélectionner les dossiers de candidats demandant une dérogation pour une autorisation à concourir au grade de DR2. Cette sélection se fait selon les critères de publication et de direction d'équipe.

Les critères de l'éméritat

Le CS considère que c'est une chance pour l'établissement de bénéficier des compétences de chercheurs qui prolongent leur carrière bénévolement pendant leur retraite. Ces chercheurs apportent une plus-value en termes d'expertise, et d'animation de la recherche dans les formations où ils poursuivent leur activité. Au cours de l'examen des dossiers, une attention particulière est portée afin de s'assurer que cette activité ne soit pas un élément déstabilisant dans la structure, notamment vis-à-vis de l'autorité du directeur.

Positionnement du CS dans l'élaboration du Plan Stratégique.

Mr Thierry Damerval, Directeur général délégué de l'Inserm, a présenté au CS les différents éléments relatifs au " mode d'élaboration ", au " calendrier " et aux " grandes questions " du Plan Stratégique en cours d'élaboration. Le Plan Stratégique exprimera une vision et une ambition par rapport aux grands défis qui sont ceux des Sciences de la Vie et de la Santé (SVS).

Tout d'abord, la recherche fondamentale en constitue le socle essentiel. Ensuite, la réflexion doit prendre en compte toutes les dimensions de la biologie, de la médecine, et de la santé publique, ainsi que les "révolutions" tant conceptuelles que méthodologiques. Enfin, il est important d'apporter une attention particulière à la dimension populationnelle (*e.i.* cohortes, grandes enquêtes) et à certaines spécialités peu développées (*e.i.* pharmaco/toxicologie).

L'ensemble de ces réflexions doit amener à s'interroger sur les conséquences de l'évolution des recherches en SVS sur l'organisation de la recherche elle-même à tous les niveaux : au niveau du laboratoire ou du centre de recherche (*e.i.* qu'est-

ce qu'une unité de recherche ?), des IFRs, de l'organisation et des missions des plates-formes (*e.i.* échelle locale, inter-régionale ou nationale ?) et des modalités de l'évaluation scientifique (*e.i.* évolution des critères ?). Les questions du transfert des connaissances, de la contribution de la recherche à la formation (incluant la formation tout au long de la vie), de la nature et de l'attractivité des métiers de la recherche, doivent aussi être posées.

Si, dans la logique de la LRU, les universités déterminent leurs propres objectifs scientifiques, une programmation et une coordination nationale est indispensable (*i.e.* réactivité aux évolutions internationales de la science et des questions de santé, participation à l'Espace européen de la Recherche). Quels seront les impacts, sur l'Inserm, de la mise en place de la LRU en terme d'organisation interne, de labellisation, de modes de financement ? Comment s'organiseront ses relations avec les partenaires ministériels et les agences ainsi qu'avec les établissements associés au sein de l'Alliance des SVS ?

L'Inserm doit-il poursuivre sa politique de labellisation sur l'ensemble du territoire ou doit-il rassembler ses forces sur certains sites ?

La Présidence a décidé d'impliquer le CS dans l'élaboration du Plan Stratégique. Le CS s'en félicite mais la mise en pratique de ce souhait implique un calendrier adéquat. Le CS a établi un calendrier pour organiser sa contribution à la définition du Plan Stratégique. Ce calendrier tient compte de celui de la Direction Générale et des Instituts Thématiques Multi-Organismes (ITMO). Des réunions du CS se tiendront en juillet (le 7) et avant fin 2009 pour finaliser le document qui synthétisera aussi les réflexions des CSS, et bénéficiera de la concertation avec les associations de malades, les ministères et l'Alliance pour les SVS ainsi qu'avec les organisations syndicales représentant les personnels.

Pour l'élaboration du Plan Stratégique, la nécessité d'une bonne coordination entre le CS et les ITMO ainsi que d'une homogénéisation des procédures de travail ont été une nouvelle fois soulignées.

Le CS a pris la décision de mettre en place des groupes de travail "internes" pour préparer les discussions relatives au Plan Stratégique. Dans un premier temps, ces groupes et les items sélectionnés sont :

- « Interfaces avec société » ;
- « Les nouveaux métiers : mathématiques et informatiques » ;
- « La formation » ;
- « L'attractivité des métiers de la recherche » ;
- « Les relations industrie pharmaceutique / médicament / Inserm » ;
- « Qu'est-ce qu'une unité Inserm ? ».

Labellisation des structures de recherche par l'Inserm pour la vague D

Objet : Le processus de labellisation Inserm d'une structure de recherche se déroule selon 11 étapes majeures qui sont décrites dans le tableau suivant.

Etape 1 : Dépôt d'un dossier de candidature pour la création ou le renouvellement d'une structure labellisée par l'Inserm

Etape 2 : Délégation permanente des CSS => Distribution des dossiers aux rapporteurs.

Etape 3 : Présentation des grandes lignes du plan stratégique des Instituts Thématiques Multi-Organismes aux CSS

Etape 4 : Classement des équipes, unités mono-équipe, unités pluri-équipes et centres de recherche. Avis sur les renouvellements

Etape 5 : Echange entre les différents acteurs de l'évaluation

Etape 6 : Concertation entre la Direction générale, les Instituts Thématiques Multi-Organismes et le CNRS pour les unités mixtes

Etape 7 : Coordination avec les partenaires de la mixité autre que CNRS

Etape 8 : Proposition du Président-directeur général suivi de l'avis du CS

Etape 9 : Décision du Président-directeur général pour la labellisation ou le renouvellement des structures de recherche Inserm

Etape 10 : Information de la décision aux porteurs de projet de structure

Etape 11 : Publication des listes définitives.

Coordonnateur : DESP

Acteurs : Porteurs de projets, DESP, CSS, CS, Instituts Thématiques Multi-Organismes (ITMO), DG, partenaires de mixité, DPRE, DSI

Pré requis

- Calendrier des réunions des CSS, CS
- Edition de la campagne de création et renouvellement des structures.
- Tableau de suivi des évaluations qui sera le document référence à destination exclusive de la direction générale, des directeurs d'ITMO et des départements administratifs de l'Inserm

Annexe 1

Etapes	Dates	Actions	Acteurs	Documents générés
1	Octobre 2008	Dépôt des dossiers de demande de labellisation Inserm sur le site Eva 2 Les dossiers sont contrôlés quant à leur adéquation avec les listes de l'AERES et à leur contenu puis réparties dans les espaces des CSS Le tableau de suivi de l'évaluation est mis en place	Porteurs de projets DESP	Tableau de suivi de l'évaluation
2	Février 2009	Les DP se réunissent et désignent 2 rapporteurs pour chaque dossier d'équipe ainsi qu'un élu C par dossier de structure. Chaque fois que cela est possible l'un d'entre eux est l'expert de la CSS qui a fait la visite AERES. Les chargés de mission DESP informent les directeurs d'ITMO des équipes en évaluation associées à leur institut	DP des CSS	
3		Les directeurs d'ITMO viennent présenter les grandes lignes de leur plan stratégique et échangent avec les CSS.	directeurs d'ITMO CSS	
4	Mai Juin	Pour mener à bien cette évaluation, les CSS disposent : - du dossier du projet de structure - d'une analyse bibliométrique fournie par le DESP - du rapport AERES - des notes AERES : note globale et notes selon les quatre critères : ▪ Qualité scientifique et production ▪ Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement ▪ Stratégie, gouvernance et vie du laboratoire ▪ Appréciation du projet - du rapport de l'élu C qui aura contacté la structure en amont - d'une information du DPRE sur la structuration des sites des universités dans la vague Evaluation des équipes Les équipes sont évaluées et classées selon les résultats de l'évaluation par l'AERES et des critères complémentaires : - Adéquation de la structure de l'équipe avec le projet - Direction de l'équipe - Adéquation avec la CSS - Intégration au site Evaluation des unités mono-équipe Les porteurs de projets de structures mono-équipes ne seront pas auditionnés mais pourront être contactés par la CSS. en amont de la session d'évaluation si la CSS le juge nécessaire.	CSS CS	- Interclassement par les CSS des équipes proposées à la création et au renouvellement (au maximum 4 ex-aequo) - Classement par CSS des pluri-équipes entre elles et des mono-équipes entre elles proposées à la création - Avis sur la création des centres de recherche proposés à la création par le CS - Avis sur le renouvellement des structures en évaluation quadriennale - Texte de séances des instances

		En complément des résultats de l'évaluation de l'AERES, les structures mono-équipes sont évaluées selon les critères suivants : - Adéquation de la structure de l'équipe avec le projet - Direction de l'unité - Intégration au site - Qualité du partenariat avec les tutelles de mixité <i>Evaluation des unités pluri-équipes</i> Les porteurs de projets de structures pluri-équipes viennent s'entretenir avec la CSS. Le temps réservé à cet entretien sera précisé au porteur en amont. En complément des évaluations de l'AERES, les structures pluri-équipes sont évaluées selon les critères suivants : - Direction et organisation - Plus value de la structuration proposée - Intégration au site - Qualité du partenariat avec les tutelles de mixité <i>Evaluation des Centres de recherche</i> Les porteurs de projets de centres de recherche sont auditionnés par le CS, le président de la CSS (ou son représentant), les rapporteurs qui ont suivi l'évaluation du centre par l'AERES et d'un élu C. La durée de l'audition et les items qui seront abordés seront précisés par le CS en amont et communiqués aux porteurs de projets. En complément des évaluations de l'AERES, les centres de recherche sont évalués selon les critères suivants : - Direction et organisation - Pertinence de l'organisation proposée par rapport aux objectifs - Plus value de la structuration proposée - Intégration au site - Qualité du partenariat avec les tutelles de mixité - Lisibilité du centre • Synergie des équipes • Organisation des plates formes • Formation à et par la recherche • Valorisation • Gestion • Positionnement international		
--	--	--	--	--

Annexe 1

5	Juillet	Afin d'argumenter les classements, des réunions pourront être mises en place par le DESP entre les : - Directeurs d'ITMO, - Présidents de CSS, - Chargé de mission du DESP, - Direction Générale	Les acteurs de la labellisation	
6	Juillet	Le Président-directeur général se consulte avec ses conseillers pour suggérer une liste des structures créées, non créées, renouvelées et non renouvelées. Des réunions spécifiques sont mises en place pour une concertation avec le CNRS sur les unités qui proposent une mixité ou la mise en place d'ERL (Equipe de Recherche Labellisée)	Direction générale Directeurs des ITMO DSA CNRS	
7	Septembre	Une réunion de coordination est mise en place avec les acteurs de mixité autre que le CNRS afin d'échanger sur la proposition de l'Inserm et d'envisager les suites possibles pour les équipes non créées.	Direction générale Directeurs des ITMO Partenaires de mixité	Liste de suggestions pour les créations et renouvellements des structures
8	Septembre 15-16	Le Président-directeur général vient présenter devant le CS sa proposition de création de structures et de renouvellement La liste des créations et non créations est discutée au sein du CS selon les critères décrits précédemment. L'intégralité des documents utilisés au cours de l'évaluation est à la disposition du CS. Le CS auditionne les présidents des CSS.	CS Présidents des CSS ou représentants Direction générale	Avis du CS sur les créations et les renouvellements des structures
9	Septembre	Le Président-directeur général valide une liste définitive qui tient compte des différents avis intermédiaires. Les listes des structures labellisées Inserm et renouvelées pour le prochain quadriennal sont publiées sur Eva	Direction générale	- Liste des structures labellisées Inserm - Liste des structures Inserm renouvelées
10	Septembre et Octobre	Des courriers qui précisent le format de la structure labellisée Inserm et leur nouveau numéro pour les créations sont envoyés aux porteurs de projet de structures évaluées. Les partenaires de mixité peuvent être co-signataires du courrier. En cas de difficultés, les porteurs de projet sont invités à contacter le directeur de l'ITMO auquel leur projet est associé.	DESP BIR Direction générale Partenaires	Courriers aux porteurs de projets de structures
11		Une concertation devra s'installer pour les porteurs de projets qui ne seraient pas d'accord avec les propositions de la direction générale concernant la création ou non création de certaines équipes. Toute nouvelle proposition devra être validée par le partenaire de mixité et donnera lieu à un nouveau courrier signé par le Président-directeur général. Diffusion de la liste définitive des structures avec la composition en équipes à	Directeurs d'ITMO Porteurs de projet Direction générale	- Courriers aux porteurs de projets de structures créées ou renouvelées - Courriers aux porteurs de projets des structures non créées ou non

Annexe 1

		la Direction générale, aux départements du siège, aux ADR, aux Directeurs d'ITMO, aux CSS et au CS.		renouvelées avec un rapport d'évaluation. - Liste définitive des créations et renouvellements avec la composition en équipes
--	--	---	--	---

CONSEIL SCIENTIFIQUE

7 mai 2009

Recommandation

Restitution des postes « Chaires d'excellence »

Le Conseil Scientifique de l'Inserm se réjouit que le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ait décidé de restituer aux EPST les postes destinés à la création des « Chaires d'Excellence » qui avaient été prélevés sur le quota du recrutement « Chargé de Recherche ».

Le Conseil Scientifique de l'Inserm estime que pour développer l'attractivité de la recherche dans une période de désaffection croissante des étudiants pour les carrières scientifiques, et pour maintenir la pérennité d'une recherche de long terme et la prise de risque scientifique, il est crucial de maintenir un recrutement significatif de personnels titulaires.

En conséquence, le Conseil Scientifique considère que l'affectation, dans leur intégralité, des quatorze postes restitués à l'Inserm par le Ministère au recrutement de personnels titulaires enverrait un signal fort à la communauté scientifique sur les perspectives de l'emploi dans le système public de recherche biomédicale et en santé.

Le développement d'un recrutement significatif de titulaire dans les prochaines années, et une planification pluriannuelle du recrutement, constituerait un début de réponse aux graves problèmes de carrière et d'emploi scientifiques évoqués ci-dessus.

Recommandation adoptée par le vote ci-dessous :

19 oui / 1 abstention / 20 votants