

## **DOCUMENT D'ORIENTATION OU DE DESORIENTATION ?**

**Le Document d'Orientation présenté par l'INRA se place dans le strict prolongement de la désorganisation de la recherche au niveau national et dans notre institut, simplement coloré d'un vert très « tendance ».**

**La CFDT croit en une recherche innovante qui s'appuie avant tout sur des femmes et des hommes, sur des collectifs de travail, comme notre institut a su en construire.**

La CFDT ne pense pas que les choix d'organisation actuels reposant uniquement sur les programmes et les projets permettront d'aller vers les objectifs ambitieux affichés à un niveau planétaire.

Le Document d'Orientation, tout comme les réformes engagées depuis quelques années par l'INRA, décrit une vision pyramidale de la recherche, où quelques esprits supérieurs élaboreraient les orientations pour des équipes reléguées au rôle d' « opérateurs de recherche » et placées en situation de compétition.

**A l'inverse, la CFDT-INRA revendique une participation réelle des chercheurs à l'élaboration des orientations stratégiques.** Ce n'est qu'à travers une instruction interactive et transparente des schémas stratégiques des départements (bottom up), telle qu'elle s'est pratiquée dans certains d'entre eux jusqu'ici, que pourra émerger la programmation scientifique de l'INRA. Par ailleurs, la CFDT-INRA conteste la quasi absence de la recherche disciplinaire dans le document. Prétendre entretenir des compétences scientifiques, viser l'excellence ne peut se concevoir sans parler de disciplines. Réaffirmer et consacrer toute la place qui leur revient dans les départements est nécessaire pour garantir la qualité des travaux de recherche pluridisciplinaires.

L'INRA commence à abandonner ses fonctions stratégiques au profit d'Agreenium. Pendant que le Document d'Orientation chante l' « International », l'INRA engage une réflexion sur le transfert de son service des Relations Internationales, la MRI, vers Agreenium.

Il ne suffisait pas que la compétition pour l'accès aux financements soit très vive en externe, elle va maintenant exister aussi au sein de l'INRA avec les « Programmes Transversaux » qui géreront 30 % des moyens affectés aux unités en postes et en crédits.

Mais qui à l'INRA connaît précisément les règles d'arbitrage des Programmes Transversaux, autour desquelles flotte un grand mystère ?

Dans un tel contexte, il est probable que l'éligibilité à ces programmes repose davantage sur l'habileté à se maintenir au sein des groupes porteurs d'enjeux socioéconomiques que sur les performances académiques stricto-sensu.

Les effets pervers de cette compétition entre équipes pour la survie ne sont pas tous identifiés, mais leurs conséquences les plus manifestes se multiplient au niveau des agents : pression de travail croissante, clientélisme, recours au personnel à statut précaire y compris pour des fonctions permanentes, mise à l'écart du personnel technique qui n'est plus associé aux évolutions, difficultés croissantes dans la gestion des fins de carrière, repositionnement difficile pour les membres d'équipes isolées.

**Les femmes et les hommes qui ont construit l'INRA et sont les artisans de sa production scientifique et technique ont fait la preuve de leur intelligence collective. Mais bénéficient-ils encore de considération ?**

**Pour toutes ces raisons, la CFDT a voté contre le Document d'Orientation lors du CTP le 4 juin dernier.**