

SYNDICAT NATIONAL CFDT-INRA
Porte de Saint-Cyr - RD 10
78210 SAINT-CYR L'ECOLE

**NOTRE CONTRIBUTION AU TEXTE
DU CONSEIL SCIENTIFIQUE NATIONAL,
DANS LE CADRE DU DEBAT SUR L'AVENIR DE LA RECHERCHE
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU 10 JUIN 2004**

La CFDT-INRA, dans le cadre du débat sur la préparation de la loi d'orientation et de programmation de la recherche, s'exprimera par le canal de sa confédération, en concertation avec les représentants de toutes les formes de recherche (publique, privée, universitaire, technologique). Les synthèses d'expression des unités et instances de centres ou départements ne sont apparemment pas disponibles. Néanmoins, nous réagissons aujourd'hui par respect des instances, sur le texte du Conseil Scientifique de l'INRA (débat interne souhaité par le Collège de Direction) transmis dès le 10 Mai (il y a un mois !) au Ministre Délégué à la Recherche, malgré l'avertissement des rédacteurs : " ce rapport ne doit pas être considéré comme un avis formel ". Nous suivrons leurs différentes rubriques, appuyées sur les questions énoncées par le collège de direction.

LE CONCEPT DE RECHERCHE FINALISEE

Pour la CFDT-INRA, le concept de recherche finalisée telle qu'il est défini par la Direction Générale reste porteur de risque d'interprétations variées. D'ailleurs, pour les rédacteurs du Conseil Scientifique le sens du concept n'est pas aussi clair qu'il en a l'air. Après avoir écrit que "*le concept de recherche finalisée ne pose pas de questions particulières*", il est ajouté que "*plusieurs points doivent être précisés*" d'une part en termes de statut de l'organisme, d'interface entre utilisateurs et recherche et de positionnement de l'INRA, d'autre part, des questions sont posées sur l'évaluation de la recherche finalisée et d'éventuelles spécificités dans le mode d'organisation de la recherche. Apparaît ici évidente une ambiguïté sur la signification du terme " recherche finalisée " .

Si nous nous rapportons aux missions de l'INRA, l'organisme intervient dans un champ de préoccupations bien spécifique, qui n'est d'ailleurs pas l'exclusivité de notre organisme. Il nous semble bon de rappeler la première des missions de l'INRA, telles que définies dans le décret du 14 décembre 1984 : organiser et exécuter toute recherche scientifique intéressant l'Agriculture et les industries qui y sont liées.

Or, tout autre est l'utilisation faite par le Collège de Direction, et le Conseil Scientifique : " finalisée " impliquerait de facto que le choix des objets de recherche, la formulation des questions de recherche, résultent de la demande formulée par les utilisateurs. D'où le besoin, selon les rédacteurs, de clarifier comment se fait l'interface avec la demande, de positionner l'INRA par rapport aux centres techniques, et même de justifier un type spécifique d'évaluation.

Nous ne pensons pas que cette définition de la "finalisation" ait une portée générale à l'INRA, même si les clarifications demandées par le Conseil Scientifique sont importantes pour les chercheurs engagés dans ces modalités de travail, qui ne doivent pas déboucher sur des recherches techniques ou des actions de bureaux d'étude.

S'il est indispensable de bien situer l'INRA dans le débat sur l'avenir de la recherche, il faut d'évidence rappeler que le " finalisé ", qui conduit vers l'innovation, l'application, ne part pas de rien, mais bien de la recherche fondamentale. Il serait dangereux aujourd'hui de ne pas répondre à l'envie de science et de recherche fondamentale des jeunes chercheurs, qui motive leur engagement à l'INRA.

Si une spécificité de positionnement doit être étudiée, c'est celle vis-à-vis de l'Enseignement Supérieur agronomique et vétérinaire, en voie de restructuration par le Ministère de l'Agriculture, avec des conséquences pour l'INRA et ses personnels. Ce sujet n'est nulle part évoqué.

L'EVALUATION COLLECTIVE DE LA RECHERCHE

Sur ce point, des questions restent en suspens. Nous considérons que la procédure a besoin d'être améliorée et ne peut en l'état être proposée comme référentiel aux différents instituts " finalisés ". Nous trouvons inacceptable de vouloir exporter un modèle d'évaluation qui n'a jamais été évalué, autrement qu'en auto-évaluation par ses administrateurs (cf les divers rapports d' O.Philipe) à l'aune des besoins d'un EPST et sans référence aux réactions des " évalués ".

Plusieurs aspects doivent au moins pouvoir être regardés :

- la Note de Service sur l'évaluation des unités qui définit des Unités " en évolution " n'a jamais été discutée. Comment une Unité est-elle jugée de la sorte, sur quels critères ? Dans le cas d'une difficulté d'orientation scientifique ou de fonctionnement, il est nécessaire que des représentants du personnel puissent suivre les processus en cours pour aider l'Unité à se resituer.
- l'évaluation des activités non scientifiques, même celles exercées au sein des équipes scientifiques, doit être faite.
- les agents doivent pouvoir avoir un regard critique sur les modes de management et d'animation d'équipe.

L'EVALUATION INDIVIDUELLE

Pour la CFDT, le regard sur l'évaluation, s'il doit porter sur l'institution, doit aussi s'intéresser au personnel au moment où l'orientation professionnelle se met en place.

L'évaluation individuelle des agents en vue d'une promotion doit prendre en compte la reconnaissance des compétences et des qualifications et non pas une reconnaissance des " mérites ", terme subjectif et mal défini que nous récusons.

L'évaluation doit aussi être une évaluation conseil, hors hiérarchie. Elle doit bénéficier à l'agent pour qu'il construise son parcours professionnel.

Les agents doivent pouvoir valoriser leurs compétences, formaliser leurs acquis (notamment dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience) et/ou par des concours.

LES STATUTS

Nous considérons que la question a été tranchée en 1982 : La recherche publique doit être effectuée par des agents ayant un statut de fonctionnaire dans le cadre d'un recrutement national. C'est à cette seule condition qu'on pourra construire des équipes intégrant durablement toutes les composantes du travail de recherche et constituer des pôles de compétence pérennes et évolutifs. Des perspectives de carrière continue et assurant une réelle progression au fur et à mesure que la qualification augmente doivent être proposées à tous les postulants en recherche. Le relèvement des salaires d'embauche assurerait une meilleure attractivité des métiers de la recherche dans toutes les catégories de personnel.

Revenons maintenant dans le détail des propositions :

1 - Pour les chercheurs, le recrutement doit se faire immédiatement après la thèse, la période de thèse devant être reconnue comme la première expérience professionnelle, à l'instar de ce que de nombreux pays européens ont choisi. De nombreuses sélections ont déjà eu lieu à ce stade et on doit s'assurer que la période Bac+5-Bac+8 est réellement la phase d'apprentissage du métier de chercheur (soulignons qu'un apprenti est un jeune travailleur !).

2 - Nous déplorons de voir revenir le terme de vivier, si lourd en références historiques à l'INRA, qui a connu au moins trois crises autour des "hors-statuts". Nous désapprouvons les mauvaises pratiques qui consistent à "faire traîner" durant plusieurs années les chercheurs en post docs de statut juridique mal défini au regard du Code du Travail, avant un éventuel recrutement en titulaire. Contrairement à d'autres pays, la France ne valorise aucunement la thèse et l'après thèse dans les emplois autres que publics. Le post doctorat est un emploi, pas une phase complémentaire de formation, et doit être envisagé dans le cadre du début de la carrière statutaire des agents.

Nous dénonçons l'absence de mémoire sur les conditions d'embauche à l'INRA dès Bac +5 et l'illusion très patronale, au pire sens du terme, que la précarité est mère de productivité.

Sur le principe d'une CR0, nous pensons que le principe d'une telle réforme ne sera pas envisagé uniquement à l'INRA et relève d'une discussion statutaire globale. Nous pouvons apprécier positivement la création d'une telle classe si elle permet un meilleur déroulement de carrière et une forme d'attente pour ceux qui ne passeront pas à court terme en DR. Mais il faut que cette création soit liée à une réforme du rôle des CAP scientifiques, en conférant notamment un rôle important à la CAP des CR pour le passage en CR0.

Le recrutement interne en DR est la reconnaissance de la contribution scientifique et, s'il contribue à fournir les cadres dont l'Institut a besoin, il ne doit pas juger les candidats sur la seule aptitude au management. Nous ne saurions accepter que l'accès au corps de DR soit associé et réservé à l'exercice effectif de fonctions d'intérêt collectif et de responsabilité. En effet, à l'INRA l'accès à ces fonctions ne fait pas l'objet d'appels d'offre, il se gère uniquement par cooptation. Le recrutement externe au niveau DR doit rester limité à des fonctions pour lesquelles, il n'existe pas de compétences en interne.

3 - Pour les ITA, nous nous opposons catégoriquement à un recrutement à l'échelon local : les discussions récurrentes sur les rôles respectifs des CAPL et CAPN pour les ITA vous ont éclairé sur nos arguments.

4 - En ce qui concerne l'emploi de contractuels, nous notons une contradiction dans le texte : il y est proposé d'assurer le maintien d'emplois permanents tout en revendiquant un nombre significatif d'emplois contractuels. Nous ne croyons plus aux promesses non tenues, en l'occurrence d'assurer "*une formation permanente ambitieuse*" pour ces contractuels, alors qu'en réalité ils sont utilisés puis jetés sans autre considération. Par conséquent, la condition *sine qua non* pour que nous acceptions le recours à des CDD, pour des situations bien délimitées (remplacement principalement, pour ce qui n'est pas de la thèse), est qu'une formation permanente effective soit mise en place dès l'entrée en fonction des personnels. Les "employeurs" de CDD devraient être tenus de démontrer qu'ils ont réellement apporté un supplément de formation et d'employabilité aux agents qu'ils ont ainsi accueillis en abondant une sorte de porte-feuille de compétences qui gagnerait à être normalisé entre organismes de recherche.

LES ROLES ET LE POSITIONNEMENT DE L'INRA

Toujours en se situant dans le cadre des missions de l'INRA, nous n'acceptons pas l'affirmation que les besoins de connaissance sont définis à partir des seules questions issues des acteurs. Par contre, il nous semble légitime de tout faire pour éviter les " doublons " entre organismes.

Si l'on revoit la "*cartographie stratégique des organismes*", pour nous les seules associations possibles doivent conduire à préserver l'intégrité de l'INRA dans un statut EPST.

Nous sommes partisans de structures stables sur le long terme et c'est seulement à partir de ces structures qu'il peut y avoir réactivité et plasticité. Le fondement de la recherche scientifique publique repose sur la stabilité. Il faut donc une cohérence scientifique (sous forme de programme) à long terme et un financement sur le long terme par les pouvoirs publics. Ce ne sont pas les logiques de programmation à court terme qui doivent peser sur les structures.

Pour nous il peut exister des pôles de recherche pour regrouper des moyens humains et financiers (matériel) autour de thèmes de recherche ayant un intérêt à être concentrés mais ces pôles ne peuvent avoir une personnalité juridique autonome

Concernant les réseaux, le texte laisse entendre qu'il y a de bonnes raisons pour que ceux-ci aient une certaine durée. Sous la réserve d'avoir bien compris, nous sommes d'accord avec cette proposition qui manquait singulièrement dans le texte du collège de direction l'INRA.

UNE DERNIERE REMARQUE

Un certain nombre de termes utilisés de façon récurrente, autant dans ce texte qu'en d'autres lieux, nous paraissent de l'ordre d'un " jargonage " qui n'est que résurgence du passé : vivier, excellence, performance, compétitivité, reconnaissance au mérite, vieilles lunes qui n'ont pas leur place dans la réflexion sur l'avenir de la recherche publique.