



Saint-Cyr, le 6 avril 2004

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

## **LES ASSISES ORGANISEES EN INTERNE PAR LA DG**

### **NOTRE ANALYSE DU DOCUMENT “ contribution au débat national : quelles questions pour la recherche finalisée (stratégique) à partir de l'exemple de l'INRA ? ”**

Elle portera à la fois sur le positionnement de la DG quant à l'avenir des recherches à l'INRA et sur les questions posées par la DG au personnel ; toutefois, n'ayant le texte que depuis peu, l'analyse est nécessairement incomplète. Par ailleurs, nous rappelons ici que le débat ne doit pas se restreindre au cadre fixé par la DG.

#### **A – Préambule et première partie**

##### **L'INRA est-il un organisme de recherche finalisée ?**

Il nous semble que l'INRA assure des recherches tant fondamentales que finalisées. Nous sommes satisfaits de voir s'ouvrir le débat sur le finalisé, curieusement absent dans ce qui ressort actuellement (cf composition de la commission Beaulieu-Brézin). L'aspect finalisé doit être inclus dans la future loi d'orientation.

Nous récusons toutefois un classement qui pourrait s'amorcer en distinguant le fondamental (CNRS....) qui resterait le domaine des EPST alors que le finalisé passerait aux EPIC. Une distinction sous cette forme est d'ailleurs récusée dans le projet de réforme du CNRS du 1<sup>er</sup> mars 2004 présenté par le Président et le DG de cet Institut.

Pour autant, discuter des recherches finalisées nous paraît important.

#### **B – Deuxième partie**

##### **Introduction**

La réforme de 1997 (instauration de 3 niveaux hiérarchiques : collège de direction, départements, unités se partageant les pouvoirs et les responsabilités dans l'Institut) n'est pas remise en cause par la DG qui estime nécessaire de continuer à l'adapter (modification des périmètres des départements et réduction de leur nombre, par exemple). Pour nous, cette forme d'organisation empêche tout recours d'un agent ou d'un collectif qui se sent lésé ; sa mise en œuvre a montré que l'avis des personnels dans les instances n'est pas écouté. Elle mérite donc une évaluation que nous n'avons cessé de réclamer depuis 1998.

##### **Les missions**

En ce qui concerne le point 2 (ii) nous ne pensons pas souhaitable que nos pays soient capables de tamponner - pour des raisons climatiques - les fortes fluctuations de production observées dans les pays en voie de développement. Une perspective plus satisfaisante est que chacun soit capable de se nourrir là où il habite.

Les deux questions (1 et 2) amènent à discuter du mal être de certains chercheurs tiraillés entre les schémas stratégiques de département et des transversalités ou des thématiques plus locales. Il ne faut pas hésiter à y répondre dans ce sens.

## **L'organisation et le fonctionnement**

La DG semble croire en l'instauration de pôles "d'excellence" de taille significative à l'échelon mondial, stables en terme de disciplines ainsi qu'à la nécessité de maintenir des investigations en réseaux, autour de projets (§ 5 et 6). Plusieurs questions se posent : toutes les disciplines peuvent-elles prétendre au pôle d'excellence (notamment les sciences humaines), certains sujets ne risquent-ils pas d'être abandonnés et les réseaux ne concernent-ils que les projets à court terme ?

Les trois questions (3, 4 et 5) proposent des thèmes de débat importants, mais l'université ne semble plus curieusement un partenaire dont on parle. Il faut donc élargir ces questions à l'université, aux pôles et réseaux.

Une remarque à ce niveau : nous avons demandé que des documents simples de présentation d'INRA 2020 soient diffusés largement pour que d'autres partenaires que ceux habituellement représentés à la Direction Générale puissent être entendus.

## **L'emploi**

Nous ne pouvons qu'être d'accord avec l'idée de maintenir la priorité au recrutement des chercheurs au niveau CR2 à un stade initial dans leur carrière (§ 13).

La requalification (§ 14) des métiers techniques ne doit pas être un prétexte à une réduction des postes de catégorie C, qui de fait n'est obtenue que par un processus d'externalisation (sous-traitance). Peut-on accepter aujourd'hui que de nouvelles activités soient sous traitées et considère-t-on aujourd'hui que la sous-traitance est de bonne qualité et financièrement peu coûteuse ?

Le constat fait d'une présence importante d'agents en CDD ne doit pas en valider la pratique (§ 15). Nous sommes fermement opposés à des recrutements en CDD sur projet, actuellement sans garantie de débouchés au terme du contrat et aux CDD apportant des compétences ponctuelles à l'INRA, sans s'assurer qu'elles n'existent pas en interne. Par contre, nous pouvons concevoir l'utilisation de CDD en postes d'accueils (enseignants chercheurs, chercheurs étrangers en année sabbatique) permettant réellement d'apporter une souplesse dans la réalisation d'un programme de recherche, si ces postes ne se substituent pas aux emplois de titulaires.

Nous nous opposons à la multiplication des post-docs qui impliquent des recrutements tardifs en chargés de recherches.

La formulation de la question 7 est totalement inacceptable. Elle sous entend en effet que l'INRA accepte d'avoir recours à des CDD, **il faut donc impérativement refuser de répondre à la question sous cette forme.**

## **L'évaluation**

L'évaluation doit être renouvelée.

Toutes les fonctions, à tous les niveaux, doivent être évaluées. Il est important d'introduire l'évaluation à partir de la base : ainsi, dans les évaluations collectives, le management et l'animation doivent être analysés par le personnel.

On doit aussi apprendre à évaluer tout ce qui n'est pas "académique", ce qui est promis depuis 1988.