

**DEPARTEMENTS GENETIQUE AMELIORATION DES PLANTES ET BIOLOGIE VEGETALE :
Nouveaux schémas stratégiques et projet de fusion**

*** Départements : nouveaux schémas stratégiques, projet de fusion GAP-BV**

Après les évaluations de l'INRA et de ses départements, une réorganisation de notre institut en 2009-2010, les départements viennent de diffuser leurs nouveaux schémas stratégiques (SSD) 2011-2015.

La CFDT relève :

- La poursuite des regroupements en plates-formes ;
- L'évolution radicale des missions des UE ;
- Le projet de fusion des départements GAP et BV ;
- La mise en place des métaprogrammes ;
- De nombreuses références à la « demande sociétale » ;
- Un lien pas toujours évident entre ces SSD et le document d'orientation de l'Inra.

Les nouveaux élus CFDT au conseil de gestion du département GAP sont intervenus lors d'une réunion de réflexion sur le projet de fusion BV-GAP. Ils ont souligné combien les réformes structurelles récentes ne résolvait pas les questions que se posaient ces départements, ni sur le plan scientifique, ni sur le plan organisationnel, particulièrement dans le contexte budgétaire actuel. La situation des UE est à suivre de près, dans la mesure où des changements d'activités pourraient être radicaux.

*** Projet de fusion des départements GAP-BV**

A l'occasion du projet de fusion réapparaissent les **incohérences de la réorganisation** récente de l'INRA.

Ce projet porte en filigrane l'idée plus large de la constitution d'une structure de type « **Plant Science** », dont le contour serait approximativement celui de l'ancienne Direction Scientifique « Plante et Produits du Végétal », supprimée lors de la réorganisation. Si un tel regroupement prenait forme, cela pourrait difficilement être par le biais de fusions de départements ou de pans de départements, la taille de l'entité (entre un quart et un tiers de l'institut) dépassant de beaucoup celle d'un département actuel. On voit aussi que **les métaprogrammes s'avèrent insuffisants** pour structurer la transversalité malgré les moyens importants qui leur sont consacrés.

Nécessité de maintenir à la fois des recherches disciplinaires tout en intégrant les différents champs thématiques, nécessité d'explorer des aspects fondamentaux en cohérence avec des travaux finalisés, nécessité de s'investir dans les nouvelles technologies pour la recherche et de conserver les savoir-faire, la CFDT comprend bien la complexité de l'équation.

Mais la CFDT ne croit pas que des **mesures administratives et comptables** la résoudront. La CFDT défend une recherche organisée autour de collectifs de travail qui correspondent à la réalité de projets et dont le contour est bien compris et accepté par les femmes et les hommes acteurs de cette recherche.

La « pensée unique » actuelle à l'INRA systématise **les grandes structures** : regroupements, fusions, restructurations, etc. La CFDT ne croit pas qu'une TGU de 300 personnes sera automatiquement plus efficace que 10 unités de 30 personnes. Les gains annoncés lors des processus de regroupement se font attendre.

La CFDT ne croit pas aux **miracles du pilotage budgétaire**, collectif ou individuel :

« *Plus de travaux interdisciplinaires ? Affectons un tiers du budget aux métaprogrammes !* »

« *Augmenter le nombre de publications ? Donnons des primes individuelles !* ».

La CFDT souligne la place d'une **politique d'accompagnement RH** volontaire et dynamique de la part des départements. L'anticipation et la concertation devront être au cœur des évolutions à venir. L'accompagnement des parcours professionnels des agents tout au long de leur carrière sera un outil incontournable de la réussite des objectifs affichés dans les nouveaux schémas stratégiques des départements : assurer la pérennité des savoir-faire par la transmission des agents expérimentés vers les plus jeunes, associer toutes les catégories de personnel à l'acquisition et la mise en oeuvre des nouvelles technologies, reconnaître chacun pour sa contribution aux missions de l'institut, s'engager sur le parcours professionnel des agents de statut précaire. Les personnels des UE sont particulièrement inquiets pour la pérennité de leurs métiers face aux nouvelles missions de phénotypage annoncées et au projet de structuration en plates-formes.

Les schémas stratégiques des départements sont argumentés par « la demande sociétale ». C'est le cas de la plupart des communications institutionnelles, bien que l'INRA ne soit pas en mesure d'évaluer cette demande, à l'exception de quelques initiatives ponctuelles.

La CFDT demande que l'INRA se dote d'un outil permanent de **dialogue science-société**.

- il permettrait d'éclairer avec anticipation les politiques et stratégies,
- il fournirait les lignes d'une communication qui améliore la lisibilité de l'institut,
- il aiderait à organiser le débat public face aux situations à problème.

La CFDT défend une recherche conduite par des femmes et des hommes, organisée en collectifs de travail solides dans lesquels chacun peut bâtir son projet professionnel.