

## **LES 7 POINTS SOULEVES PAR LA CFDT-INRA AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 20 OCTOBRE 2005**

### ► **Le positionnement scientifique voulu par la Direction Générale.**

La CFDT-INRA a manifesté à plusieurs reprises que le terme « finalisé » n'est pas suffisamment clair pour être mis en avant de la façon dont il l'est dans le document d'orientation. Elle a réaffirmé que des recherches fondamentales étaient menées à l'INRA et que ces productions de connaissances permettaient d'alimenter les recherches plus appliquées. C'est ce constat qui confère à l'INRA son statut d'organisme de recherche et toute sa cohérence scientifique. Aujourd'hui, nous constatons, à la lecture du document d'orientation 2006–2009, que la Direction de l'INRA ne parvient pas à donner à la recherche fondamentale la place qui lui revient et qui doit être réaffirmée : la cure d'amaigrissement de l'axe D montre la difficulté pour la DG à affirmer la cohérence entre fondamental et appliqué, qui est pourtant fondatrice de l'INRA.

*Pour la CFDT-INRA, cette question d'équilibre entre fondamental et appliqué, qui définit sans doute le terme de « finalisé », mérite d'être revue de façon plus approfondie.*

### ► **L'intégration dans l'espace européen de la recherche.**

*Pour la CFDT-INRA, cette intégration mérite une politique plus dynamique de l'Institut.* L'INRA doit montrer des ambitions fortes par rapport à l'emploi en intégrant notamment le contenu de la **charte européenne du chercheur** dans le document d'orientation ; ce geste afficherait sa volonté de lutter contre la précarité des chercheurs par une sécurisation de leur parcours professionnel et son engagement pour rendre plus attractives leurs carrières quand ils sont jeunes.

### ► **Le financement de la recherche.**

*La CFDT-INRA a toujours revendiqué un financement récurrent des laboratoires comme socle de fonctionnement des équipes.* Les ressources contractuelles constituent un complément, qui ne peut, ni ne doit, se substituer aux soutiens de base. Or, dans le projet de Loi, l'absence de programmation pluriannuelle des moyens, couplée à de nouvelles sources de financement (ANR, ANI), ne permet pas d'envisager l'avenir de la façon la plus sereine. Une vision à deux ans se situe à l'opposé des volontés affichées au sommet de Lisbonne, à savoir consacrer 3% du PIB à la recherche en 2010.

### ► **La structuration de la recherche.**

Axes stratégiques, Départements plus ou moins disciplinaires de recherche, Centres géographiques, Pôles de compétitivité, Pôles de recherche et d'enseignement supérieur, Campus de recherche, GIP, nombreuses sont les structures actuelles ou envisagées auxquelles des équipes de recherche sont susceptibles de se rattacher. **Comment lire la place de notre Institut dans ce panorama ?**

Si la perspective de pôles géographiques est retenue dans 5 des 6 axes, ce que l'on peut comprendre quand il faut mutualiser du matériel, elle ne peut constituer une panacée. **Quel est l'avenir des équipes qui sont éloignées géographiquement des pôles ?**

**L'inquiétude principale de la CFDT-INRA réside dans un démantèlement à terme de l'Institut** aujourd'hui national. Cette inquiétude transparaît d'ailleurs aussi dans certaines déclarations de hauts dirigeants de l'INRA. Quelles garanties a l'INRA de garder sa structuration nationale (Départements de recherche), lui permettant de définir une politique scientifique cohérente en lien avec les différents acteurs, tout en préservant une organisation de certaines équipes en réseau ? Signalons au passage que la répartition des équipes sur le territoire contribue à son originalité et à sa faculté de s'approprier les problématiques tant locales que professionnelles et sociales.

**La CFDT-INRA est aussi inquiète pour les équipes qui ne sont pas dans les axes stratégiques**, en raison de leur manque de reconnaissance en interne. Seuls les liens avec l'extérieur sont susceptibles de leur donner la notoriété dont elles ont besoin, ce qui est dangereux pour la cohésion de l'INRA. De plus, certaines de ces équipes assurent de nécessaires veilles scientifiques, dont on a pu mesurer l'utilité.

### ► **L'évaluation.**

***La CFDT-INRA souhaite des instances d'évaluation en capacité de prendre en compte l'ensemble des sujets qu'ils soient ou non académiques.***

Par ailleurs, elle constate le déficit d'élus du personnel dans les structures d'évaluation, telles qu'elles sont proposées nationalement (AER) et telles qu'elles existent en interne à l'INRA aujourd'hui : dans les deux cas, ce n'est pas acceptable. Ce point doit évoluer impérativement.

***Nous revendiquons, au sein de l'INRA, la création d'une instance de recours ou d'appel en cas de désaccord scientifique, pour ce qui concerne un individu aussi bien qu'une équipe.***

### ► **Le dialogue social.**

**Nous sommes surpris de votre conception du dialogue social.** La CFDT-INRA vous rappelle qu'elle n'a jamais demandé à partager les décisions ou revendiqué une quelconque cogestion. Nous souhaitons que la volonté affichée soit réelle et suivie d'effets. ***Il vous appartient donc, Madame la Présidente, de ne plus décevoir les personnels une fois de plus sur ce sujet, en redonnant pleinement leur rôle d'instruction aux instances.***

### ► **Le personnel.**

**Ce dernier point n'est pas le moins important, puisque la recherche c'est d'abord une communauté d'hommes et de femmes, qui oeuvrent pour les mêmes objectifs.** Cette communauté constitue le premier élément d'un ensemble qui permet de faire avancer la recherche, indépendamment même des structures et des moyens. A ce titre, elle mérite de meilleures perspectives d'évolution que celles proposées dans le document d'orientation.

***L'attractivité des métiers et les conditions d'exercice dans la recherche concernent TOUS les personnels, qu'ils soient scientifiques, ingénieurs, techniciens ou administratifs. La qualité des parcours professionnels doit être offerte à chacune et à chacun. C'est un point essentiel pour la CFDT-INRA.***