

**Solidaires**



Branche INRA

**Compte rendu**  
**Commission Administrative Paritaire**  
**Plénière chercheurs du 3 septembre 2009**

**Déclaration liminaire intersyndicale**

« Madame la Présidente,

Mettant les personnels et leurs délégués devant le fait accompli, sans aucune concertation ni information, vous avez mis en place votre politique incitative par la modulation de la part-chercheur et des crédits des unités et des départements.

Les délégués du personnel, tous syndicats confondus, ont demandé la tenue d'une CAPN chercheurs extraordinaire afin de dénoncer les conditions de travail imposées aujourd'hui aux collègues chercheurs, et singulièrement la course à la « performance » que vous entendez, avec le Ministère, mettre en place à coup de primes individuelles ou de modulations de crédits pour les unités. Près d'un millier de collègues ont signé en ligne ou sur papier la pétition que nous avons initiée pour exiger l'abandon de ces mesures. Des initiatives similaires ont été prises au niveau de Directeurs d'unité et d'élus aux conseils de certains départements, ou encore par des conseils d'unité. Les Départements n'ont pas tous décliné cette politique incitative de la même façon. On a déjà des exemples dans certains départements à chefs zélés, où des unités se voient attribuer des dotations complémentaires de plusieurs milliers d'euros en fonction du nombre de publications ciblées. A l'inverse, nous constatons que des départements qui ont eu des initiatives positives en matière de gestion des ressources humaines n'ont pas été soutenus.

Dans votre réponse de juillet 2009 aux pétitionnaires d'EFPA, vous justifiez totalement la modulation du soutien de base en fonction de la politique dite « incitative » des départements et/ou de leur politique de publications dans des revues stratégiques. Vous y revendiquez « *une nécessaire différenciation des moyens attribués au regard de la réalisation des objectifs fixés a priori* », comme si les résultats de la recherche, comme leur publication dans des revues à fort impact factor, pouvaient être planifiés à l'avance ! Nous dénonçons cette vision complètement technocratique, et en même temps illusoire, du travail de recherche. La conséquence, c'est une individualisation complète des dotations des unités, avec à la clé l'exacerbation inéluctable de tensions entre unités.

L'autre volet, ce sont les mesures de suppression de la part-chercheur de chercheurs considérés comme « mauvais » car « non publiants ». Certes, peu nombreux aujourd'hui, mais une fois le mécanisme installé, il suffit de déplacer peu à peu le curseur de l'exigence de production. Nous considérons que cette mesure discriminatoire vise à banaliser la suppression de la part-chercheur et à opposer les personnels les uns aux autres en désignant des soi-disantes brebis galeuses qui seraient responsables de la moindre attribution de crédits à leur unité. Et au nom de quoi ? Qui peut dire aujourd'hui que ceux qui publient le plus sont ceux qui contribuent le mieux aux progrès des connaissances et aux réponses aux demandes sociales ? Une contribution exceptionnelle une fois dans sa carrière n'est-elle pas aussi, voire plus importante que des dizaines de papiers déclinant plus ou moins le même résultat ?

Aujourd'hui, c'est un détournement de l'évaluation-conseil en évaluation-sanction.

Et demain vous demanderez aux CSS de participer au repérage des « excellents » pour leur attribuer la prime d'excellence scientifique. La circulaire du 24 Juillet 2009 institue cette prime, pouvant aller de 3 500 à 15 000 € par an, voire 25 000, pour les distinctions scientifiques comme les Lauriers de l'INRA. Issue du Plan Carrières de Valérie Pécresse, cette récompense va encore accroître malaises et tensions dans les labos. Que restera-t-il de l'esprit collectif des équipes de recherche, du travail collaboratif, de l'éthique du chercheur ? Ce n'est que contraintes supplémentaires, charges de travail accrues, dégradation des conditions de travail, qui diminuent un peu plus l'attractivité du métier de chercheur public.

L'autre objectif de cette prime est de pousser les chercheurs à faire de l'enseignement en lieu et place du recrutement d'enseignant-chercheurs. Un tiers du service annuel pour quelques milliers d'euros, les Présidents d'université ne pouvaient trouver tarif plus compétitif ! Cela fait d'autant moins de temps chercheurs pour l'INRA.

La recherche publique est une activité d'équipe et de collaboration et un système exacerbant la compétition ne peut être que destructeur.

**Nous considérons que le rétablissement d'une dotation de base suffisante pour les unités est l'instrument essentiel de toute politique publique de recherche indépendante fondée sur le long terme et nous demandons :**

- **L'abandon de votre politique de modulation/suppression de part-chercheur et donc versement de la part-chercheur à tous les chercheurs**
- **la mise en place d'une aide efficace et concertée pour « les chercheurs en difficulté », dans le cadre des CAP**
- **la non-application à l'INRA du décret instituant les primes individuelles d'excellence, dont nous demanderons l'abrogation au Ministère,**
- **la revalorisation générale des salaires sur la base de l'augmentation du point d'indice et des grilles. »**

## **La politique générale concernant les chercheurs**

### *Intervention de Marion Guillou*

Marion Guillou se félicite du bilan 2009 : les moyens de l'institut ont augmenté, les résultats aussi (publications, etc), l'INRA a été conforté dans son rôle d'institut national avec le consortium et des alliances. Concernant les chercheurs,

- L'INRA a fait un effort pour améliorer les modalités de recrutement (informer plus tôt, publicité plus large, plus de temps pour remplir les dossiers), avec en moyenne une pression très satisfaisante sur ces concours (nombre de candidats / nombre de places).

- La pyramide d'emploi a continué à être requalifiée (suppression de postes AGT, augmentation du niveau de qualification générale), le taux d'avancement des ITA a été amélioré, et cette année, ça sera le cas pour les chercheurs avec une augmentation du ratio DR / CR, soit, plus de postes de directeurs de recherche ouverts au concours, et également une augmentation des passages DR1. (La raison est que le ratio Directeur de Recherche / Chargé de Recherche à l'INRA est plus faible que le ratio Professeur / Maître de conférence à l'université, et qu'on cherche à se caler sur eux ; l'INSERM et le CNRS vont faire comme l'INRA).

- L'INRA continuera sa politique spécifique, singulière par rapport aux autres instituts de recherche, de recruter majoritairement en CR2 (alors qu'ailleurs de plus en plus de recrutements ont lieu au niveau CR1). A titre expérimental cette année, 4 à 6 postes CR1 seront ouverts en externe pour permettre à des CR2 de passer plus vite CR1 (alors qu'en interne, ils doivent attendre au moins 4 ans pour ce passage).

- En 2009 1/4 des candidats et 21% des recrutés au concours de chargé de recherche étaient étrangers : la recherche française reste attractive y compris à l'étranger et on a maintenant complètement échappé à la réputation d'avoir des concours vendus d'avance.

- Cette année deux nouveautés (développées ensuite) : une nouvelle forme de thèse avec le contrat jeunes chercheurs ; la prime d'excellence scientifique (PES) qui sera mise en place à l'INRA à l'automne pour donner des primes de salaire à certains chercheurs.

### ***Les réactions des représentants du personnel***

- Le bilan 2009 ça serait plutôt une année chargée et difficile avec le conflit dans les universités et le consortium mis en place à l'INRA contre l'avis de beaucoup de personnel. Dans certaines équipes de recherche le malaise s'accroît, les gens sont de plus en plus happés par la recherche de financement, la rédaction de rapports à 6 mois, 18 mois etc.

- Drôle d'analyse de se féliciter de continuer à recruter en CR2 : l'âge moyen de recrutement CR2 est passé à 33 ans ! Pas de quoi être très fier ! (Ah mais dit Marion Guillou, c'est la faute des jurys de recrutement, on n'y peut rien : les jurys ont des recommandations écrites mais ont tendance à dériver). Pourquoi ouvrir des concours blancs pour accélérer les passages CR2/CR1 alors que la réglementation prévoit des possibilités dérogatoires ? (Ah bonne idée dit Marion Guillou, on va se renseigner). Par ailleurs la vraie question à l'INRA c'est le barrage CR2/CR1 avec une liste d'attente et une difficulté pour ce passage qui est un choix de la direction générale, c'est surtout là qu'est le problème, il faudrait ne pas faire attendre pour rien les gens au passage CR2/CR1 et ça n'est pas 4 concours externes qui vont régler ça.

## **La politique incitative sur les productions scientifiques de l'INRA**

### ***Présentation de Guy Riba***

La direction de l'INRA reçoit différents avis : évaluation des unités, retours de l'Union Européenne et de l'AERES, retours des CSS, retours de l'évaluation des départements, avis au moment de la promotion des chercheurs. Elle est responsable de l'analyse qu'elle formule suite à ces avis et des conséquences qu'elle en tire pour favoriser le développement des meilleures équipes et s'assurer d'une politique incitative des départements au regard des thématiques prioritaires et efficaces (sic !) et au regard de la qualité des productions.

En 2009, la direction générale a abondé la dotation des départements de 5% s'ils mettaient en place une politique incitative pour permettre à des chercheurs de faire financer prioritairement des recherches dont la thématique était jugée prioritaire ; d'encore 5 % s'ils mettaient en place des incitations à la publication dans des journaux de renommée internationale de classe exceptionnelle. Bilan actuel : 4 départements ont reçu deux fois 5% ; 5 départements ont reçu au titre de l'incitation

thématique ; 2 départements ont reçu au titre de l'incitation à la publication ; 3 départements n'ont rien reçu.

Entre 2006 et 2007, les CSS ont émis 144 messages d'alerte. La DG a fait une analyse interne, et non communiquée à l'AERES, des chercheurs non publiants selon les critères AERES : 1500 chercheurs sont publiants ou ont une activité autre significative, 144 sont à la limite du seuil AERES mais ne posent pas de problème particulier, 102 sont très en deçà du seuil AERES. La direction est responsable des conséquences qui en sont tirées au niveau de l'individu : appui technique en matière de publication, accompagnement par les chefs de département des équipes et des individus pour sans cesse améliorer leurs performances, processus progressif d'alerte initié par les CSS.

Guy Riba nous a alors présenté un calendrier de traitement au cours des années qui suivent la mise en alerte CSS :

Année 1 : la CSS émet ou maintient une alerte. Si le Directeur Général Délégué (DGD) juge que le problème est préoccupant (en particulier s'il s'agit d'une alerte répétée), le chef de département poursuit son action pendant 2 ans pour tenter de résoudre le problème et le DGD écrit au chercheur, sous couvert du chef de département, pour lui rappeler les insuffisances et lui préciser les échéances à venir.

Année 3 : si la CSS confirme l'alerte de l'année 1 et que le DGD valide cette alerte, le DGD écrit au chercheur, sous couvert du chef de département, en lui demandant une évaluation approfondie pour l'année suivante et annonce un éventuel passage en CAP (CR ou DR) un an plus tard.

Année 4 : si la CSS confirme à nouveau l'alerte, le DGD écrit au président de la CAP pour que soit étudiée pour le chercheur, si c'est un CR, la mise en place d'un binôme paritaire (un représentant de l'administration + un représentant du personnel) qui rencontre le chercheur et les acteurs concernés (chef de département, directeur d'unité) et effectue un diagnostic.

Année 5 : la CAP transmet le diagnostic du binôme paritaire et éventuellement ses propositions de reconversion au DGD. Le DGD prend la décision de mettre en œuvre ou non le projet proposé. Il rappelle les échéances au chercheur, soit : deux ans dans les nouvelles fonctions avant évaluation approfondie par la CSS (ou une autre commission *ad hoc*) ; rapport à mi-parcours à remettre au DGD.

Année 6 : le DGD examine les résultats de la nouvelle mission à mi-parcours et intervient si besoin.

Année 7 : la CSS – ou une commission *ad hoc* – analyse le rapport d'activité du chercheur. Si le problème n'est pas résolu, le DGD entame une procédure disciplinaire (en clair : une procédure de licenciement).

Actuellement 11 chercheurs sont actuellement dans ce dispositif de suivi (6 à l'étape 1, 3 à l'étape 2, 1 à l'étape 3, 1 à l'étape 5). Parmi eux, 9 se sont vus supprimer leur part chercheur en 2009 (autrement dit leur part chercheur n'a pas été versée à leur unité).

### ***Les réactions des représentants du personnel***

- Les délégués du personnel sont placés devant le fait accompli devant cette procédure en 6 ans. Ils ont toujours refusé qu'un binôme paritaire d'accompagnement soit la dernière chance avant le licenciement et ne sont pas d'accord avec cet état d'esprit. Guy Riba prend acte que les délégués ne valident pas l'étape finale de ce processus mais il ne demande pas au binôme d'acter la procédure de licenciement, juste de faire un diagnostic et d'accompagner ; après, le binôme paritaire n'a plus la main. Les délégués

du personnel insistent : ils ont toujours demandé des binômes de suivi précoces pour aider des chercheurs en difficulté, et non pas une fois que ces chercheurs sont complètement embourbés dans une situation difficile, et d'autant moins s'il y a la menace du licenciement à horizon proche. Une majorité des difficultés de chercheurs s'explique par différents facteurs dont les collectifs de recherche, ce qui n'est pas analysé par les cadres qui ne sont pas formés là-dessus. Une procédure rigide, qui intervient tard, avec une sanction à la fin, c'est le pire pour intervenir. Ils demandent une discussion ouverte à la DG autour de cette procédure de traitement des chercheurs en difficulté.

- Concernant la suppression de 9 parts chercheurs un chef de département commente, à l'ébahissement général des représentants du personnel, que l'objectif n'est pas de sanctionner mais juste de faire réfléchir les individus, équipes et unités sur leur stratégie de publication. Les délégués du personnel précisent que dès qu'on prive une unité de la part chercheur d'un agent on le désigne à la vindicte (même si son nom n'est pas donné, souvent ça se sait), on ne le met pas en situation de travailler, l'ambiance se pourrit, l'unité aura encore plus de problèmes avec cette mesure.

- Il existe de plus en plus de questionnements sur la validité de la pression à la publication, avec les risques de dérapage que personne ne peut souhaiter (moindre prise de risque, mauvaise prise en compte des autres formes de production scientifique que la publication, ...). Certains syndicats mentionnent des publications et rapports récents mettant en évidence une augmentation des cas avérés de fraude scientifique : est-ce que ça a un sens d'inciter à publier de manière aussi comptable et quantitative ? La "politique incitative" se traduira par la mise en place d'une stratégie de publication, soit en faisant des échanges de bons procédés pour les co-auteurs, soit en cachant ce qu'on fait aux autres. Cette stratégie ne sera pas de faire de la bonne recherche, mais de répondre aux critères. On voit déjà une ambiance dégradée dans les laboratoires, où les gens ressentent mal la perte de sens de leur métier. La modulation des crédits de recherche en fonction des publications ira en s'étendant (le rapport Houillier propose déjà d'abonder encore ceux qui ont obtenu un financement), on va aboutir à une exacerbation des tensions. Un chercheur regarde déjà où il publie, ça n'est pas l'incitation qui changera ça. Conclusion de Marion Guillou : pousser trop loin la modulation peut conduire à des comportements individuels et collectifs que nous ne souhaitons pas, mais nous n'avons choisi qu'une modulation modérée.

## **La prime d'excellence scientifique**

### ***Présentation par l'administration***

La Prime d'Excellence Scientifique (PES) est instituée par un décret commun aux enseignants chercheurs et aux chercheurs des EPST (décret 2009-851 du 8 juillet 2009) et une circulaire d'application DGRI et DGRH du 24 juillet 2009. A l'INRA, elle concerne les CR et DR et les personnels détachés dans ces corps.

La circulaire distingue trois catégories d'attributaires : deux catégories sans obligation d'enseignement : lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national (exemple : lauriers de l'INRA) (jusqu'à 25 000 euros) et personnels ayant apporté une contribution exceptionnelle à la recherche (ex : lauréats ERC, distinctions scientifiques) (3 500 à 15 000 euros par an) ; une troisième catégorie, les personnels ayant une activité jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation ou qui exercent une activité d'encadrement doctoral, avec une obligation d'enseignement (42 h de cours, ou 64 h équivalent TD, ou toute autre forme d'enseignement : enseignement à distance, conception d'outils pédagogiques, encadrement de stages étudiants, participation à la formation dans les écoles

doctorales, activité de formation dans tout établissement supérieur ou à l'étranger). Cela peut concerner aussi ceux (celles) qui s'engagent à les effectuer dans les années suivantes. Le montant est compris dans une fourchette de 3 500 à 15 000 euros par an. Les critères de choix sont arrêtés au niveau INRA par le conseil d'administration après avis du conseil scientifique et doivent être liés à la qualité scientifique. Les attributions individuelles sont fixées par la présidente de l'INRA pour 4 ans renouvelables. Les procédures de choix des bénéficiaires sont organisées dans le calendrier relatif aux procédures d'évaluation des chercheurs.

Le dispositif sera mis en œuvre en 2010 après recueil des avis des instances nationales (conseil scientifique le 29 septembre, comité technique paritaire le 9 octobre, conseil d'administration le 23 octobre) sur les modalités, critères et barèmes qui sont en cours d'élaboration.

### ***Les réactions des représentants du personnel***

Quels crédits, quelle proportion de chercheurs touchés ? Réponse de Marion Guillou : il y a eu des crédits réservés en 2009, on ne connaît pas les crédits pour 2010. Il y aura transparence sur les critères mais on ne donnera pas les noms des bénéficiaires. On peut s'attendre à une proportion de personnels éligibles avec cette PES du même ordre qu'actuellement la prime d'encadrement doctoral pour les enseignants chercheurs soit 20%.

Les syndicats expriment leur revendication pour une revalorisation générale des carrières (indices et grilles) des chercheurs et des autres personnels de l'Institut et pour un rythme plus soutenu des promotions de grades et de corps.

Certains syndicats se prononcent d'ores et déjà contre cette PES et en demanderont l'abrogation au ministère de la recherche.

## **Les outils de collaboration avec les écoles doctorales et les contrats jeunes scientifiques**

### ***Présentation par l'administration***

Il y a à l'INRA des doctorants issus d'une centaine d'écoles doctorales, et ça se poursuivra. En parallèle, des associations avec 7 écoles doctorales ont démarré en 2009 (Montpellier/Sibaghe, Nancy/RP2E, Rennes/VAS, Toulouse/Sevab, Ile-de-France/ABIES, Sciences du Végétal et IEFV). Pour ces 7 écoles doctorales il y aura notamment deux Contrats Jeunes Scientifiques (CJS) par école doctorale : un contrat qui ressemble au contrat d'Attaché Scientifique Contractuel (ASC) mais pour lequel les écoles doctorales ont plus la main sur le recrutement (ce qui n'était pas possible avec le contrat ASC). Le CJS est un CDD de 3 ans renouvelable pour 2 ans après la soutenance de la thèse avec obligation d'un séjour à l'étranger. 13 CJS ont été attribués en 2009 avec 9 départements représentés dans les unités d'accueil.

### ***Les réactions des représentants du personnel***

Quelle articulation avec les ASC ? Quelle représentation en CAP ? Réponse : il n'y a pas de raison de faire disparaître le corps des ASC qui répond à un autre objectif (il est actuellement dédié aux interfaces disciplinaires ; notons toutefois que les ASC ne sont plus que 26, avec seulement 3 recrutements cette année). Il y a une Commission Administrative Paritaire (CAP) ASC ; les CJS n'auront pas de CAP spécifique mais seront représentés par la CCP qui sera mise en place pour les non titulaires.