

L'INRA est actuellement évalué par le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES).

Le HCERES prend la suite de l'AERES dans la continuité : le [document définissant les critères d'évaluation des établissements comme l'INRA](#) est, presque mot pour mot, identique à celui de l'année précédente de l'AERES. Ces critères montrent que le HCERES entérine une démarche d'évaluation essentiellement basée sur des critères numériques. De plus, cette évaluation porte surtout sur les moyens que l'INRA envisage de mettre en œuvre pour répondre aux missions qu'il s'est fixées (cohérence entre les orientations stratégiques et les missions, prise en compte des principaux partenaires académiques et non académiques dans l'élaboration de la stratégie), sans que soit dressée une véritable analyse critique de ces missions. Ces dernières promeuvent une vision marchande et utilitariste de la recherche que nous ne partageons pas et elles s'inscrivent très directement dans le soutien du modèle agricole productiviste traditionnel malgré la faillite environnementale, sanitaire, sociale et même économique de ce dernier (voir les crises successives des filières viandes et lait pour ne citer que les plus récentes). Nous constatons donc que l'institut n'est pas à la hauteur des enjeux actuels de notre société et qu'il investit trop peu dans des recherches pouvant soutenir le développement d'autres modèles agricoles.

Ainsi, nous ne souhaitons apporter aucune caution à l'évaluation menée par le HCERES, mais nous désirons cependant porter notre diagnostic sur l'INRA à la connaissance de cette commission d'évaluation, et de tous les agents de l'institut. Une partie du texte qui suit reprend, notamment, des éléments d'un texte rédigé en juillet avec la CGT décrivant des constats partagés SUD Recherche – CGT sur les conditions d'exercice du métier de chercheur.<sup>1</sup>

L'INRA actuellement, c'est :

- **Une recherche promouvant l'adaptation du modèle agricole intensif, et très peu le développement d'alternatives à ce modèle :**
  - Suite au [rapport d'expertise à charge produit par l'INRA sur l'agriculture biologique](#) (AB) en 2013, nous avons souligné l'indigence des moyens mis en œuvre pour l'AB au sein de notre Institut, se traduisant par le fait qu'elle représente [moins de 0,5 % de la production scientifique de l'INRA](#).
  - Face au bilan catastrophique du plan Ecophyto 1 qui, loin de voir la réduction attendue de l'utilisation de pesticides, a vu des augmentations certaines années, nous avons demandé lors du dernier conseil d'administration de l'INRA quel était le diagnostic de l'INRA, sa part de responsabilité, et quelles recherches utilisables et utilisées pour Ecophyto avaient été produites par l'institut. L'INRA en particulier a-t-il identifié les bons leviers et porté réellement ses efforts sur l'évolution des verrous identifiés dans l'étude Ecophyto R&D en 2010 ?

<sup>1</sup> Ces constats partagés ont été adressés en juillet au président de la Commission Administrative Paritaire des Chargés de Recherche pour discussion lors de la prochaine réunion de cette instance.

- L’agroécologie n’a droit qu’à un chantier très conceptuel, sans véritables moyens dédiés. [Nous nous inscrivons en faux avec la vision de l’agroécologie défendue par l’INRA](#) qui met en avant la place majeure que devront tenir les technologies dans l’agroécologie plutôt que de parler de la co-construction de ce nouveau modèle avec tous les acteurs concernés, en particulier les agriculteurs, vision confirmée par les préconisations du tout récent rapport Agriculture Innovation 2025. Les [conclusions de la commission d’évaluation du département de recherche Environnement Agronomie rejoignent très largement notre analyse](#) à ce sujet.
- **Un dialogue social largement insuffisant :**
  - Certaines instances nationales (Comité Technique, Conseil d’Administration) ne sont que des chambres entérinant les décisions de la Direction, sans réelle concertation avec les organisations syndicales, à l’image cette année de la réorganisation et des fusions à marche forcée des instances de proximité, sans concertation ni bilan, qui conduisent à des [démissions de représentants élus du personnel](#). Dans le même temps, la Direction a refusé que la moitié des agents de l’INRA, ceux des corps techniques, participent au Conseil Scientifique National (CSN), alors que cette ouverture existe dans d’autres EPST depuis longtemps.
  - L’information et la concertation fonctionnent mal dans les instances consultatives, à l’image du rapport d’autoévaluation de l’INRA, que la direction de l’institut a rédigé et choisi de garder secret, le réservant exclusivement la commission d’évaluation du HCERES. Ce rapport n’a même pas été communiqué au Conseil Scientifique National de l’INRA, qui est pourtant l’instance de réflexion et de proposition en matière de politique scientifique et d’évaluation des activités de recherche de l’institut.
  - Les documents préparatoires aux instances nationales sont souvent adressés au dernier moment - quand ils le sont ! - malgré des demandes répétées des représentants du personnel.
- **Un taux de précarité explosif :**
  - Les CDD se multiplient pour compenser partiellement la diminution progressive des postes statutaires. Toute une partie de la recherche est menée par des personnels dans une situation précaire, subie pour beaucoup d’entre eux.
  - Les agents en CDD sont encore plus précarisés depuis la loi Sauvadet, avec l’exclusion systématique de ces personnes de l’institut au bout de quatre ans.
  - Cette précarité est dommageable pour les personnels concernés mais aussi pour les titulaires, la diminution des recrutements de postes statutaires ayant une incidence directe sur le nombre de promotions internes.
  - La qualité et l’efficacité de la recherche pâtissent du recours massif aux CDD (situations de travaux inachevés au départ du CDD, absence de capitalisation des compétences dans les laboratoires, temps passé à former les CDD).
- **Des restructurations qui fragilisent la recherche :**
  - L’INRA multiplie les très grandes unités (TGU) sans examiner les conséquences sur les collectifs de travail.
  - Les Unités Expérimentales sont aujourd’hui confrontées, [comme nous l’avons souligné lors d’un récent dysfonctionnement](#), à la baisse des moyens en personnel titulaire dans

- les métiers concernés et à la gestion chaotique des programmes au gré des financements aléatoires sur projets.
- En Ile de France, un déplacement est imposé pour 13 unités, soit 491 agents, titulaires ou CCD, vers le plateau Saclay qui est mal desservi par des transports en commun saturés et aux dysfonctionnements récurrents, cauchemar de circulation routière, et sans logements sur place : un [non-sens scientifique, humain, écologique et financier](#).
  - **Des difficultés à obtenir des financements publics, une part croissante de financements privés, des inégalités budgétaires entre chercheurs :**
    - Les financements publics sont à la baisse et ils mobilisent une part toujours plus grande de l'activité des chercheurs pour tenter de les obtenir.
    - Les équipes reconnues et travaillant sur des sujets en phase avec les modèles dominants ont un avantage compétitif, rendant difficile l'étude de concepts ou hypothèses originaux et l'émergence de nouveaux groupes de recherche.
    - Les chercheurs du service public sont encouragés à s'engager avec des partenaires privés dont les intérêts recouvrent de manière très imparfaite ceux de l'intérêt général.
    - Les financements sont très inégalitaires selon les disciplines, les thématiques de recherche, les régions, la notoriété des laboratoires, les individus au sein des laboratoires.
  - **La continuité et la qualité de la recherche mises à mal par le mode de financement sur projets de trop courte durée :**
    - De nombreux programmes de recherche sont limités à une durée de trois ans, délai souvent difficile à tenir en raison des incertitudes inhérentes à la recherche, et les équipes ne disposent plus que d'une visibilité à très court terme pour le financement de leurs travaux.
    - Les chercheurs sont contraints de répondre à des appels d'offre multiples chaque année afin de prévenir d'éventuels échecs et de s'assurer d'un financement continu. Les chercheurs sont contraints d'adopter un comportement opportuniste qui se fait au détriment d'une évolution discutée et partagée pour l'évolution de leurs travaux.
    - La surenchère de promesses de résultats pour décrocher des financements exerce sur les collectifs de recherche une pression de résultats peu compatible avec la rigueur et la qualité, générant un malaise chez le personnel.
    - Il existe un risque de démotivation des techniciens et ingénieurs qui sont rattachés à des projets à court terme et deviennent "multitâches" du fait de la forte diminution des recrutements et la création de plates-formes techniques.
  - **Une perte d'efficacité et des tensions dans les relations interpersonnelles dues à la croissance des urgences, du multitâche et de la dispersion du temps de travail hors science :**
    - Une part croissante du temps des chercheurs consacrée à des activités non scientifiques (communication, recrutement et encadrement de CDD, recherche de financement, gestion de budget, administration de projets, évaluations multiples, mise en place de réseaux en vue d'appels d'offres futurs, rédaction des demandes d'autorisation à expérimenter...).

- Le financement de la recherche par des partenaires extérieurs demande une mobilisation et une expertise croissante des personnels d'appui alors que, dans un même temps, leur nombre est en diminution du fait de l'organisation en unités de recherche de taille toujours plus grande.
  - Le personnel technique consacre une part croissante de son temps à la formation de personnel en CDD aux techniques et aux règles de sécurité des laboratoires.
  - La pression importante (toujours plus, plus de contrats de recherche, plus d'agents non-titulaires à recruter, plus de documents à produire), conjuguée à un manque de reconnaissance, augmente fortement le mal-être des personnels administratifs.
  - En plus de la recherche de financement et les activités connexes qui s'y rattachent citées ci-dessus, les agents consacrent une part croissante de leur temps de travail à leur propre évaluation (individuelle, collective, justifications de l'utilisation des crédits auprès des multiples financeurs) et à l'évaluation de leurs pairs (évaluation des projets des autres, évaluation des publications toujours plus nombreuses).
  - Les agents, noyés sous les autres tâches, se désintéressent des tâches et activités au service de la collectivité (participation aux instances de centre, aux conseils d'unité, animations scientifiques et techniques...).
- **Une mise en concurrence des individus et des collectifs :**
- Les budgets sont individualisés par chercheur au sein de certaines unités/équipes en fonction des financements obtenus. Certains chercheurs, qui n'arrivent pas à faire financer leur recherche, n'ont pas les moyens de mener une activité scientifique satisfaisante.
  - L'institut reconnaît peu les collectifs. Les évaluations des unités et équipes se font surtout au prisme de la somme des publications individuelles.
  - Une culture de l'excellence individuelle se développe, encouragée par les primes à l'excellence (PES rebaptisée PDER, lauriers pour les individus, « prix de la meilleure publication de l'année » ...), ce qui est totalement contradictoire avec l'activité de recherche, basée sur le travail d'équipe, et ancre dans les collectifs l'idée qu'il y a des chercheurs « stars » et des chercheurs « insuffisants ».
  - La compétition entre individus, entre équipes, entre unités s'accroît, avec une recherche du clivage et de la démarcation aux dépens de la convergence, du mutualisme et de la synergie.
  - La pression à publier conduit progressivement à une détérioration de la qualité et de la rigueur des productions scientifiques au profit du nombre.
  - Les activités d'animation sont souvent perçues comme un moyen d'atteindre des objectifs individuels plus que comme une activité nécessaire à la production et à la vie scientifique (par exemple, le rôle de chef de projet devient seul à être considéré par les Commissions Scientifiques Spécialisées, cf fiche d'activité version 2015).
  - Face à ces contextes générant de la souffrance au travail et des crises au sein d'équipes de recherche, la Direction freine le recours à des expertises externes, niant la compétence des CHSCT en la matière.