

Profils des DR en difficulté de 2003 à 2006

Pour la première fois depuis l'existence des CSS, une présentation détaillée des DR en alerte a été faite en CAP par la DRH, alors que cela est fait systématiquement pour les CR.

Tout d'abord, il est procédé à un rappel du circuit d'émission des alertes aux DR par les CSS :

Ce message envoyé au DR est le fruit d'un travail collectif des membres de la CSS (Commission Scientifique Spécialisée). Depuis 2006, il y a un avertissement explicite du DR qui fait l'objet d'une alerte. La DG demande alors au CD (Chef de Département) de répondre sous 2 mois (77% de réponses seulement car 3 CD n'ont jamais répondu !). Il y a ensuite instruction par le collège de direction, avec courrier au DR et/ou CD. Sur la période considérée, 27 alertes ont été effectuées par les CSS pour 22 DR (20 hommes et 2 femmes). Ces alertes ont pu être ponctuelles sur 1 an, mais aussi être récurrentes sur les 4 ans. Le nombre d'alertes chez les DR (1,8-2% des effectifs) reste très inférieur à celui observé chez les CR (5-6% des effectifs).

La typologie des alertes est la suivante :

- 29 liées à l'aspect scientifique (en majorité manque de publications 9/29, problème sur dossier 9/29)
- 6 liées à l'insertion dans le collectif (difficultés organisationnelles 5/6)
- 5 liées à l'environnement/contexte de travail (contextes et charge de travail 5/5).

L'âge moyen des DR en alerte était de 55,2 ans en 2003 (5 cas), 53,8 ans en 2004 (6 cas), 53 ans en 2005 (11 cas) et 57 ans en 2006 (5 cas). Les sorties d'alerte constatée concernent généralement des DR ayant recentré leur activité, démarré un nouveau projet, quitté l'INRA, ou étant parti à la retraite. Toutefois, il reste une proportion de DR qui ne rendent pas de dossier d'évaluation et qui attendent la fin de leur carrière. La hiérarchie dit ne pas avoir de levier pour les contraindre à rendre leur dossier, alors que l'âge moyen des DR alertés est de seulement 54,3 ans sur la période considérée ! En 2007, deux alertes récurrentes ont été maintenues (alertes continues en 2003/2005/2007 et 2003/2005).

Il a été ensuite rappelé qu'au cours de cette période, les CSS ont appris à signaler les problèmes à la hiérarchie (CD et DG) de façon systématique, et qu'elles bénéficiaient de l'éclairage de l'évaluation collective...

La CGT-INRA est intervenue pour faire remarquer que cela posait le problème de l'indépendance réelle entre les deux types d'évaluation (individuelle et collective), indépendance dont nous avons toujours douté depuis la mise en place de ces deux types d'évaluation.

A terme, le but de la DG est de résoudre toutes les alertes des DR au cours d'un cycle de 4 ans, comme le prévoit l'indicateur N°8 du contrat d'objectifs 2006-2009. C'est loin d'être actuellement le cas (87% de cas résolus en DR, 52% en CR).

La CGT-INRA a proposé que les CSS redemandent systématiquement au DR un dossier d'évaluation l'année suivant une alerte comme pour les CR (actuellement ce n'est seulement qu'une possibilité) afin d'éviter de traîner des dossiers à problème sur un pas de 5 années. Les délégués du personnel ont ensuite demandé quelles seront les négociations entre AERES et INRA sur les critères attendus d'évaluation des chercheurs. Aucune réponse ne nous a été donnée sur ce point. Les délégués ont ensuite souhaité collectivement que les

noms des DR concernés soient clairement annoncés lorsqu'il y avait alerte récurrente (sous couvert de la confidentialité des débats de CAP).

Le président de la CAP DR a finalement décidé que, malgré le taux de saturation des CSS, il serait mieux que la CSS réévalue l'année N+1 un DR mis en alerte à l'année N. De même, la CSS devra exiger un rapport quand il ne sera pas fourni. Une information des CSS sera faite sur le taux de résorption des alertes à atteindre sur un pas de 4 ans.

Politique de recrutement des DR2

Ce point d'ordre du jour fait suite aux précédentes CAP DR où avaient été analysés les modifications du concours DR2 (faisant appel à la notion de projet) et les motifs de non-candidature des CR1 au concours DR2.

La DG a donc réaffirmé sa politique de recrutement de DR auprès des CD, des présidents de jurys et des candidats :

- Il y a attente d'une large variété de profils de DR2 : 4 axes sont ainsi évalués, sans que chaque axe soit forcément complètement rempli par le candidat : excellence scientifique, dimension managériale, expertise avérée et gestion de la recherche.
- Le concours DR2 reste ouvert aux CR1 en pleine trajectoire mais aussi aux candidats externes. La dimension de projet innovant de recherche reste primordiale.
- Le rôle du management des CR est explicité de nouveau : il doit créer des conditions pour que les CR1 puissent créer des projets innovants afin de se présenter au concours DR2.

Il y a eu une augmentation du nombre de postes de DR2 non affectés (30 en 2000, 47 en 2007, et 47 en 2008) dû en partie au taux de départ sur cette période. Le recrutement en CR (75 postes en 2007) a été majoritairement fléché sur les CR2 (6 CR1 et 69 CR2). Les guides d'aide aux candidats et aux jurys ont été réécrits. Les dossiers de candidature ont été dématérialisés en 2007 (dossier sur CD-ROM).

Le nombre de CR1 éligibles continue à augmenter (avec stabilité de l'âge moyen à 45 ans et une ancienneté moyenne de 10 années au moment du concours DR), mais il y a diminution sensible des âges moyens et de l'ancienneté des CR1 recrutés au concours DR2. Le taux de réussite au concours DR2 est actuellement proche de 50% contre 33% dans les années 2000. Les candidatures d'ingénieurs (6 sur 5 ans) et extérieures (9 sur 5 ans) au concours DR2 concernent un effectif d'âge moyen plus jeune que celui des CR1.

Il y a un rapprochement des taux de candidatures hommes et femmes ramenés au effectifs en 2007, mais sans que ces taux ne soient encore égaux. Sur 5 ans, il n'y a pas eu de changement du taux de réussite des femmes CR1 (1/3) alors que celui des hommes a augmenté sensiblement (de 1/3 à 1/2).

En 2007, le nombre de présentations au concours des candidats est égal au nombre de présentation des recrutés, ce qui tend à prouver qu'il n'y a pas d'effet « mémoire » au concours DR2.

En 2007, l'obtention de l'HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) n'est pas un critère rédhibitoire au concours DR2, mais reste très souhaitable (80% des reçus ont une HDR). Les CSS peuvent par ailleurs demander à un DR de passer l'HDR, car un DR sans HDR partant dans le privé perd de fait la HDR qu'il a obtenu par équivalence lors de sa réussite au concours de DR.

Le taux de féminisation des CR et DR augmente régulièrement (CR de 30% à 52% en 15 ans, DR de 7% à 22% en 15 ans). Toutefois, le taux de réussite au concours DR2 ne s'améliore pas chez les femmes (plafonnement à 33% de femmes chez les DR recrutés ces dernières années), phénomène semblable observé également à l'INSERM. Le nombre de femmes susceptibles de passer DR2 est le même que celui des hommes, alors que le nombre de candidatures de femmes CR1 reste plus faible.

Les délégués du personnel sont intervenus pour faire remarquer le déséquilibre CR/DR mis au concours en 2007 (75 CR/47 DR recrutés) tendant à augmenter de fait le nombre relatif de CR par rapport aux DR. Ils ont également regretté qu'il n'y ait aucun point d'information sur les critères de non réussite aux concours des candidats.

Les délégués du personnel sont ensuite intervenus collectivement sur le problème de la carrière effective des CR1 et des DR2. La CGT-INRA a clairement redemandé le déplafonnement indiciaire des carrières des DR2 et des CR1, la CFTC et la CFDT demandant la mise en place d'un grade CR0 en parallèle à celui des DR2, tout en soulignant le risque d'arrêt de présentation au concours DR2 d'une grande partie des CR.

La CGT-INRA réclame depuis plusieurs années un déblocage indiciaire de l'échelle des CR1, afin de permettre aux CR1 de plus de 45 ans de terminer leur carrière avec un pouvoir d'achat maintenu et une progression salariale. La CGT-INRA revendique 3 échelons supplémentaires avec un alignement en fin de carrière sur les échelons de la grille des DR2. Au cours de la CAP, nous avons appris que la DG INRA aurait demandé au ministère un déplafonnement indiciaire des CR1 et DR2. Le ministère aurait répondu qu'il traiterait des problèmes indiciaires universitaires en premier lieu puis de ceux des EPST. Le choix de la création d'une classe CReX, CR0 ou autre possibilité ne doit pas oblitérer la nécessité d'une double base de travail sur la revalorisation des carrières CR1 et DR2. Le président de la CAP reconnaît que le manque d'attractivité des carrières de chercheur à l'INRA repose principalement sur la faiblesse des salaires et des moyens alloués pour l'accompagnement d'une montée en puissance ultérieure du chercheur recruté (montage d'une équipe de recherche).

Questions diverses

➤ Message de la DG concernant le fonctionnement de la prochaine CAP :

Il s'agissait de la dernière réunion de la CAP DR dans sa forme actuelle. Au cours de cette mandature de 4 ans, 3 réunions de CAP-DR ont eu lieu.

Les délégués du personnel ont demandé unanimement qu'un espace de temps plus long soit consacré aux échanges sur les points soulevés en cours de séance. Ils ont également demandé qu'une CAP plénière ait prochainement lieu pour faire des propositions sur l'amélioration des carrières de CR1 et DR2. Les délégués ont demandé que la CAP soit saisie pour des cas précis de DR en alerte récurrente quand le CD a averti la DG qu'il ne trouvait plus de solution pour l'individu, si le pas de temps d'évaluation devient annuel (délai d'intervention le plus court possible). Les délégués souhaitent que soit mis en place des binômes paritaires de suivi, c'est le cas pour les CR en difficulté.

➤ Évolution générale du système de recherche en France :

Dans le contexte de la réorganisation de l'INSERM (qui serait actée le 27 mars lors de son Conseil d'Administration) et du CNRS (à valider en juin), les délégués ont demandé quelle serait la position de l'INRA dans l'avenir. Le président de la CAP a dit ne pas avoir toutes les informations pour statuer sur cette question. Pour lui, l'organisation de l'INSERM n'est pas différente de celle de l'INRA. Il est clair que pour le gouvernement, hors des universités il n'y a point de salut. L'INRA n'a pas d'activité d'enseignement propre, mais la DGER possède l'enseignement via les écoles supérieures agronomiques et agricoles. P. CHEMINEAU imagine à titre personnel une fusion INRA/DGER dans une Université Nationale des

Sciences Agronomiques (et Vétérinaires ?) en multilocalisation avec fusion des corps de chercheurs et enseignants-chercheurs, chaque chercheur définissant les proportions d'enseignement dans lequel il s'engage (or ce sont les présidents d'université qui décident dans la LRU !). Sans cette fusion, on ne pourra pas rattacher toutes les unités INRA aux universités. Le rapport ATTALI prône d'ailleurs ce rapprochement pour les grandes écoles.

La DG est consciente qu'elle doit prendre des initiatives en la matière. Il est encore utile d'avoir une recherche agronomique puissante (européenne, voire internationale), que les universités ne peuvent prendre en charge sur des appels d'offre ciblés. Le président de la CAP a d'ailleurs précisé que tous les états qui réussissent ont des structures dédiées à l'agronomie qui sont à la fois agences de moyens et de structuration : l'ANR est donc une ineptie (*sic*)...