

CAP Plénière Chercheurs du 3 septembre 09

La DG manie-t-elle la carotte et le bâton avec ses chercheurs pour être seulement mieux évaluée ?

Syndicat National CGT-INRA : RN 10 – Porte de St Cyr – 78210 Saint Cyr l'Ecole – Tél : 01.39.53.56.56 – Fax : 01.39.02.14.50 - Mail : cgt@inra.fr
Document réalisé le 16/09/09, consultable en intranet : <http://www.inra.fr/intranet-cgt/> – et en internet : <http://www.inra.cgt.fr/>

A la demande des 4 syndicats de l'INRA, la Direction Générale a convoqué une CAP chercheurs plénière (ASC, CR, DR) le 3 septembre dernier, pour exposer notamment sa "politique incitative à la production scientifique". Modulation de la part-chercheur, prime d'excellence scientifique, bonus aux départements et unités "méritants", tout cela n'est que le début d'une politique voulue par le Ministère de la Recherche et appliquée avec zèle par notre direction. Cette politique vise à façonner l'INRA pour répondre aux critères des évaluations AERES, ignorant les réalités du travail de recherche, et à compenser l'absence de revalorisation des carrières et des salaires par le miroir aux alouettes des primes "aux meilleurs". Aujourd'hui ce sont les chercheurs, demain ce sera les ITA, comme cela est annoncé dans le [Plan Carrières](#) de Valérie Pécresse. Nous sommes tous concernés par cette politique qui va déstructurer les collectifs de travail et dégrader les conditions d'exercice de nos métiers.

La CAP s'est ouverte sur la lecture d'une [déclaration liminaire des 4 syndicats](#).

Notre PDG, Marion Guillou, a introduit cette CAP en estimant que l'année 2009 avait été très bonne, puisque l'INRA a constitué de nombreux systèmes d'alliance dans le monde de la recherche... La CGT-INRA lui a fait savoir que cet optimisme n'était pas partagé, en lui rappelant les différents conflits à l'INRA et dans les autres organismes de recherche, face à l'éclatement en instituts du CNRS et de l'INSERM, la création de l'Alliance pour les Sciences de la Vie et de la Santé et la création du Consortium, toujours contre la volonté des personnels. Les syndicats se sont massivement opposés à ces restructurations qui démontent le dispositif actuel unifié et national de la Recherche publique en France et préparent son morcellement en petites entités régionalisables, de fait moins indépendantes dans leurs choix scientifiques et plus inégales dans le statut des personnels.

Présentation de la politique de recrutement des chercheurs

La Direction Générale s'est d'abord félicitée d'avoir assoupli les modalités de recrutement, en dématérialisant et en assurant une égalité de traitement des dossiers. Si la DG continue à prôner un recrutement au plus près de la thèse, elle constate, impuissante, que les jurys de recrutement dérivent peu à peu... La DG semble avoir trouvé la solution : des postes réservés au concours CR1 pour des CR2 qui voudraient accélérer leur carrière. Elle s'est également réjouie qu'une première promotion soit sortie de son école du management, et a assuré qu'elle serait attentive à la mise en place des primes d'excellence comme cela sera fait dans les autres organismes.

La CGT-INRA a dénoncé la dégradation du métier de chercheur en soulignant l'occupation croissante des scientifiques par des tâches d'administration, d'évaluation et de recherche de contrats. Par ailleurs, l'augmentation de l'âge moyen de recrutement en CR2 (33 ans en moyenne en 2009, c'est-à-dire probablement entre 28 et 35 ans !) posera un problème prégnant pour les départs à la retraite avec un âge de recrutement de plus en plus tardif. En ce qui concerne ce recrutement tardif en CR2, nous avons souligné que la suppression de la limite d'âge revient désormais à recruter en CR2 des candidats ayant valeur de CR1, et que cette situation ne résout pas le grand temps d'attente entre CR2 et CR1, spécifique à l'INRA...

Politique incitative sur les départements

Guy Riba (Directeur général délégué) estime que les outils sont de plus en plus efficaces pour apprécier la production de l'INRA. La production, en termes de nombre de publications, a augmenté de 40 % en 7 ans, sans baisse de lisibilité au niveau mondial. Sur ces critères de publications, l'INRA se situe tout à fait « dans la course ». Il constate que de nombreuses universités étrangères engagent maintenant leurs chercheurs à privilégier la qualité sur la quantité et à publier moins souvent mais à plus haut facteur d'impact... S'alignant sur les critères de production pris en compte par l'AERES dans l'évaluation des départements, par l'ANR et l'UE, la DG instaure le gel des parts chercheurs pour les CR en alerte car jugés non publiants suite à leur évaluation par la CSS... Parallèlement la DG invite les départements à mettre en place des systèmes d'aide ou d'incitation à la publication.

Pour la CGT-INRA, cette mesure discriminatoire exacerbe les tensions au sein des unités et risque de s'étendre progressivement à un plus grand nombre de chercheurs (une dizaine de chercheurs se sont vu retirer leur part cette année) si les critères d'évaluation se durcissent encore (notamment ceux de l'AERES ; rappelons qu'à l'INSERM la publication n'est prise en compte qu'à partir d'un IF = 7...). Un chercheur privé de dotation est inévitablement désigné à la vindicte de ses collègues dans l'unité et au-delà, car contrairement à ce qu'affirme la DG, l'anonymat n'est pas respecté. Aujourd'hui les chercheurs ont une stratégie choisie de publications : on publie une fois dans une revue à facteur d'impact élevé, mais on ne peut pas le décréter de façon automatique, car cela dépend de la chance, de l'activité du moment, ou des sujets à la mode. La vision de la DG sur ce sujet reste technocratique, sans anticipation des dérives scientifiques favorisées par cette pression de publication et de la mise en concurrence induite entre les chercheurs et entre les collectifs de recherche. Nous avons attiré l'attention de la DG sur les différents risques de dérives (autocitation, plagiat, gonflement des dossiers d'évaluation, fraude, etc.) dénoncés de plus en plus fréquemment par des études chiffrées et publiées (étude Thomson-Reuters publiés dans « THE » du 20 août 09 ; Lawrence PA, Ethics Sci Environ Polit 2008).

Notre syndicat a également dénoncé l'instrumentalisation de la CAP CR par la DG : les binômes de suivi des CR en difficulté sont utilisés trop tardivement en accompagnement et en diagnostic. Aujourd'hui dans un cadre où l'évaluation se durcit, le rôle de ces binômes est dévoyé, et devient la dernière étape d'une procédure formalisée sur 6 ans et débouchant sur une CAP disciplinaire (licenciement) si le CR n'a pas rejoint les rangs des chercheurs publiants.

Point d'information sur le cadrage de la prime d'excellence scientifique

Issue du [plan Carrières 2009-2011](#) de Valérie Péresse (mettre le lien vers notre tract), cette prime individuelle, destinée aux CR et DR, est censée récompenser les chercheurs les plus méritants. Cette prime est modulable en fonction de plusieurs critères définis par le ministère et potentiellement aménageables au niveau de chaque institut. Ces critères définissent soit un niveau scientifique exceptionnel (notamment les prix décernés par les instituts, comme les lauriers de l'INRA), soit une excellence scientifique associée à une activité importante d'enseignement ou d'encadrement. Ces attributions individuelles seront définies par la PDG en fonction de critères évalués par les CSS. Les critères de choix seront définis en Conseil d'Administration et soumis au ministre. Le nombre de chercheurs potentiellement « primables » n'est pas connu pour l'instant : sera-t-il de 20% comme c'est à peu près le cas des enseignants-chercheurs primés à l'Université ? Toutefois les primes des enseignants-chercheurs sont plus faibles que celles qui sont envisagées dans ce nouveau dispositif (jusqu'à 25.000 euros par an pour les très chanceux...), le nombre de chercheurs concernés sera donc vraisemblablement nettement plus restreint. Cependant, le ministère annonce 20% de primés avec une prime moyenne de 6.000 euros.

La CGT-INRA s'est opposée fortement à l'attribution de ces primes individualisées qui induiront une différenciation salariale entre chercheurs au sein des unités, et augmenteront considérablement les revenus de quelques rares chercheurs (sur les critères très subjectifs du « mérite » vus par la DG et le ministère) en compromettant inévitablement les chances d'augmentation de l'ensemble des salaires (le budget « primes » du ministère étant financé par la suppression d'un poste de fonctionnaire sur deux (Cf. RGPP)).

Outils de collaboration avec les Ecoles Doctorales

L'INRA s'est associée avec 9 Ecoles Doctorales avec mise à disposition de 2 contrats Jeune Scientifique par Ecole Doctorale. Ces Ecoles Doctorales ont la main pour le choix et la sélection de ces contrats de CDD, qui ressemblent fort aux contrats d'ASC de l'INRA, mais sans la protection que leur conférait leur statut (CAP, formation, ouverture consécutive d'un poste de CR, etc.).

En conclusion, la CGT-INRA dénonce l'arsenal récent de mesures que le Ministère et l'INRA ont mis en place autour des chercheurs. La logique « carotte-baton » de ces mesures est affligeante et particulièrement inadaptée au monde de la recherche. La dynamique scientifique réclamerait au contraire que les instituts valorisent le montage de vrais collectifs de recherche (et non de groupes de petites mains réunies autour d'un chercheur-star), que les instituts encouragent l'objectivité et l'indépendance des chercheurs (et non la course à la publication et au contrat) et optent pour la diversité thématique (et non pour la réduction massive du nombre des unités avec recherche sur projets à la mode).

Les mesures mises en place par la « politique incitative » de la DG ne visent sans doute qu'à assurer une meilleure évaluation de l'INRA vis-à-vis du gouvernement (sur les bases des critères définis par la LOLF) et des bailleurs de fonds sur des critères de productivité scientifique définis au niveau international mais actuellement très critiqués. Nous gageons que cette « politique incitative » va instaurer des mises en concurrence sévères entre chercheurs au sein des équipes et entre les équipes, biaiser la production des résultats et le choix des thématiques, et achever de démotiver la grande majorité des chercheurs, celle qui assure le travail de fond de la recherche en permettant à quelques uns de fournir des avancées exceptionnelles.