

## **Inra, centre de Bordeaux-Aquitaine**

### **Compte rendu des ateliers , contribution du collectif des précaires et contributions déposées sur le blog dans le cadre des Assises de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur en septembre 2012**

Ces ateliers se sont déroulés les mardi 18 et 25 septembre et ils ont mobilisé 60 personnes.

#### **Liste des ateliers :**

Carrières,  
évaluation,  
financement,  
fonctionnement administratif et financier,  
formation,  
gouvernance,  
identité de l'entreprise (spécifique au centre de Bordeaux-Aquitaine),  
programmation,  
recherche et innovation,  
science et société,

blog,  
contribution du collectif des précaires.

# LES CARRIERES A L'INRA

Compte rendu de l'atelier qui s'est tenu sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Deux questions à débattre :

- Quelles suggestions d'amélioration des carrières ?
- Quelles suggestions d'amélioration d'accès à ces carrières, pour les non permanents ?

\*\*\*

## I - Quelles suggestions d'amélioration des carrières ?

Les fonctions transversales d'intérêt collectif (ACP – Animateur Qualité – GMI – Formateur - ADAS...) doivent être mieux prises en compte dans le déroulement de la carrière des agents. Certaines de ces fonctions (ACP) font l'objet de versement de primes à l'Université et au CNRS. L'INRA pourrait s'en inspirer pour encourager le volontariat.

L'obligation des D.U.s à rédiger une lettre de Mission permettrait une réelle capitalisation de ces activités transversales pour les concours et avancements au choix.

La mobilité encouragée par notre Institut doit aussi être prise en compte dans le déroulement de la carrière des agents pour leur avancement.

Dans le cas d'une mobilité induisant un changement de commission il s'ensuit une rétrogradation pour l'agent dans le classement des CAP pour les avancements.

**Sans remettre en cause le statut de fonctionnaire, des améliorations peuvent être apportées.**

**Exemples :**

- pour sinon éliminer, du moins atténuer les goulots d'étranglement, TR vers AI, CR1 vers DR2 (les probabilités de passer en DR2 sont infimes), la création d'une 3<sup>ème</sup> classe en CR (CR Hors classe), ou plus de postes de DR, résoudrait de façon significative ce problème de carrière, source de démotivation.

- améliorer la grille indiciaire (surtout en début de carrière),

- harmoniser les règles des carrières des 3 Fonctions Publiques (Etat, Territoriales, Hospitalière).

Cela permettrait une meilleure fluidité. La difficulté des A.I. à réaliser un détachement d'une FP à une autre est le contre-exemple à supprimer.

Une rémunération identique à corps égal (CR1 – Maître de Conf.).

L'intégration de la totalité des primes dans le calcul des retraites.

Suppression de la Prime d'Excellence pour les scientifiques.

Pour les concours scientifiques la succession de contrats de CDD est pénalisante.

L'ouverture des postes par disciplines ou groupes de disciplines a pour résultat bien souvent la non exploitation des listes complémentaires. Il s'ensuit ainsi une perte de poste pour l'Unité.

Pour les concours internes ITA. Afin d'assurer une meilleure équité, il faudrait que la composition des jurys soient plus représentatifs des métiers des candidats (un représentant de chaque métier).

\*\*\*

## **II - Quelles suggestions d'amélioration d'accès à ces carrières, pour les non permanents ?**

CDD : Rappel : la stabilité et une rémunération attrayante sont nécessaire pour attirer des compétences et pour travailler sans être habité par l'inquiétude du lendemain (serais-je prolongé(e) ?) et l'impossibilité à se projeter dans le futur.

Dans les pays anglo-saxons la durée des contrats de doctorants peut aller bien au-delà des 3 ans (5, 6 ans) fatidiques dans nos établissements. Les CDD peuvent avoir une durée de 10 années voire plus (Allemagne, Canada, États-Unis, etc.). Ils sont mieux rémunérés. Pourquoi ne pas s'en inspirer ?

Anticipant la sortie du Décret d'application de la Loi Sauvadet, modifiant les règles de recrutement des CDD, l'INRA applique une politique de recrutement qui tant à durcir le recours à l'embauche des non permanents (instauration du verrou dès la 3 année d'ancienneté, avec la prise en compte du temps effectué dans les Etablissements d'Enseignement de Recherche et des EPST et ce malgré d'éventuelles interruptions entre les contrats).

Ainsi, avec cette nouvelle réglementation nous excluons une génération de jeunes chercheurs, qui n'ont d'autres choix que de se reconvertir ou s'expatrier. A terme, c'est l'avenir même de la Recherche en France qui est en danger. Nous observons déjà qu'il y a de moins en moins d'étudiants en Master de Recherche à l'Université, car la précarité croissante du métier de chercheur fait fuir les étudiants.

De plus, les conditions à remplir pour qu'un contrat puisse être ou non renouvelé ne sont pas claires. Pire, il devient maintenant fréquent de devoir demander des dérogations auprès de la DRH INRA, pour renouveler un contrat alors que les conditions autorisant ce renouvellement et listées dans la dernière note de service (Juillet 2011) sont remplies. De plus, les refus ne sont jamais justifiés et les agents contractuels reçoivent très tardivement l'information quand le renouvellement du contrat a été accepté par la DRH.

Autre constatation : en plus de l'impossibilité de garder les CDD, il y a de moins en moins de postes permanents ouverts au concours. En réduisant d'un côté les concours sur titre et travaux à l'INRA (et plus généralement dans les EPST) et en handicapant de l'autre le recrutement constructif de contractuels qualifiés, quelles perspectives sont aujourd'hui offertes aux jeunes scientifiques et aux laboratoires ?

Il est urgent que le choix politique de notre gouvernement et de notre direction générale donne à la recherche les moyens de ses ambitions : pour une recherche d'excellence de plus en plus diversifiée, rapide et compétitive dans un contexte international, la gestion des forces humaines scientifiques et techniques actuelle est une contradiction qui place l'institut, son personnel permanent et non permanent dans une situation à court terme difficile à tenir, et à long terme impossible à relever. Par décision politique, l'argent public est orienté vers des systèmes de financements (ANR, Europe, etc.) incitant l'emploi par contractualisation de courte durée au lieu de soutenir la recherche par l'emploi longue durée de ses chercheurs, ingénieurs et techniciens. Il est urgent d'ouvrir des postes qui permettront de mener à bien nos recherches avec excellence, célérité et compétitivité en mettant en adéquation l'accroissement des besoins humains consécutivement à nos ambitions et réalisations grandissantes et notre dynamisme. Cela garantira notre développement scientifique et évitera l'exode des cerveaux vers l'étranger ou vers d'autres métiers vers lesquels nous forçons nos brillants jeunes collaborateurs à aller, faute de pouvoir leur proposer postes, CDI ou CDD longue durée en conséquence de la politique et stratégie actuelle de la recherche en France.

Il est regrettable que l'argent public (via l'ANR...) qui finance nos CDD ne permette pas des rémunérations plus attractives et des durées de contrats plus longues.

Il est urgent d'avoir une meilleure visibilité et cohérence pour le recrutement sur CDD des ex doctorants. Les années de thèse comptent-elles, ou pas, dans le calcul de l'ancienneté ? Les demandes de dérogation n'obéissent pas à des règles claires.

Petit rappel : les Effectifs de non permanents sur le Centre de Bordeaux est de :

- 372 personnes physiques
- 132 en équivalent temps plein annuel

Effectifs titulaires : - 510 PP  
- 496,6 ETP

Les personnels temporaires de l'UMR Biogeco souhaitent joindre au présent relevé de notes leur contribution.

## Trace des échanges sur le thème Évaluation

Compte rendu de l'atelier qui s'est tenu sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

### **Question 1 : Quel impact a eu pour vous la mise en place de l'évaluation par l'AERES au niveau équipe, unité ou centre ?**

Les évaluations AERES sont beaucoup plus compliquées à organiser : le choix de la commission est plus difficile qu'en évaluation interne Inra. Nous assistons à une complexification du système. De plus, l'avis rendu peut être utilisé et/ou suivi ou pas par les tutelles internes (département de recherche) : une évaluation positive de l'AERES peut ne pas être suivie par le département.

Faire des bilans réguliers sous forme d'un séminaire avec le département avec de vrais échanges pourrait suffire. La périodicité à tenir dépend des domaines scientifiques.

### **Questions 2 et 3: Comment évaluer les structures et les personnes dans le respect de la diversité de leurs missions ? Articulation entre CSS, CEI et évaluation AERES ?**

Il existe une fiche par individu qui n'est pas transmise à l'AERES. L'Inra maintient ses évaluations internes via les CSS pour les chercheurs. L'évaluation publique d'une unité n'est pas menée par rapport aux moyens financiers et aux Equivalent Temps Plein (ETP).

L'évaluation AERES ne prend pas en compte les activités des personnels administratifs.

Les évaluations CSS (chercheurs) et CEI (ingénieurs) n'ont pas de passerelles entre elles : les commissions étant indépendantes les unes des autres. Les CSS fonctionnent par grandes disciplines, les CEI par branche métier (BAP).

On pourrait envisager une évaluation individuelle chercheur en deux parties : une partie sur les fonctions de recherche et une partie sur les fonctions d'encadrement.

Le système actuel apparaît lourd et coûteux, on s'interroge sur les gains de ces processus. Les bilans réguliers sont nécessaires mais le rendu reçu par les agents sont très décevants au regard du temps passé au rapport d'évaluation. La plupart du temps, on reçoit un message indiquant « c'est bien, continuez ». Enfin les cas difficiles sont déjà connus par ailleurs.

Un agent devrait pouvoir solliciter une évaluation bilan type « bilan de compétence » qui serait pour lui un élément de conseil. Actuellement, si un directeur d'unité ou son équipe a des difficultés avec un agent, il n'y a pas de possibilités de faire un bilan.

### **Question 4 : Scénario d'évolution pour l'AERES ?**

Devenir un vivier d'experts potentiels / Avoir des échanges plus constructifs

Dans le cas d'une UMR, une évaluation organisée en local permettrait de coordonner les évaluations des différentes tutelles et un calendrier au plus près de l'unité au niveau local.

## Financements

Compte rendu de l'atelier qui s'est tenu sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

### **Revalorisation de la subvention d'Etat :**

Le soutien de base doit assurer un minimum qui permette aux équipes de fonctionner décemment.

Les recherches de financements non récurrents demandent beaucoup de temps qui n'est pas consacré à la recherche. Cette modification des modes de financements détourne les chercheurs de leur activité de recherche.

Une trop grande dépendance de la recherche publique vis-à-vis de financeurs extérieurs signifie une perte de créativité et une diminution de la prise de risque intellectuel. De plus, les projets de ce type sont en général financés sur 3 ans, ce qui limite fortement les recherches à long terme.

Il faut simplifier le système de financement de la recherche pour que les chercheurs puissent se recentrer sur leur activité de recherche.

Le niveau de la subvention d'Etat doit être suffisant pour assurer un pilotage fort et indépendant de la recherche dans le cadre des objectifs définis par l'INRA, EPST à vocation finalisée.

Il est très difficile de pouvoir trouver l'autofinancement dans les contrats qui ne sont pas financés à 100%.

Les chercheurs consacrent leur temps et leur créativité à écrire des demandes, à évaluer celles de leurs pairs, souvent pour des financements à peine significatifs.

### **Limitation des fonds à destination de l'ANR et aux grands programmes**

Il faudrait consacrer moins d'argent à l'ANR et plus directement aux équipes de recherche.

L'ANR ne finance pas toutes les thématiques et il existe des « conflits thématiques » avec l'ANR.

Les grands programmes permettent surtout une amélioration de l'image mais ne permettent pas réellement d'améliorer la qualité de la recherche.

Il existe un problème de répartition des financements à la fois entre les différents types de recherche et entre les différents centres.

Si un Etat veut une recherche d'excellence, il doit donner les moyens à ses chercheurs de faire de la recherche d'excellence et pas automatiquement avec des grands programmes très médiatiques.

## **Flexibilité des financements**

Nécessité d'une plus grande flexibilité des financements. Il faut alléger les procédures de suivi des dépenses.

Les règles des financeurs sont souvent incohérentes avec le fonctionnement de la recherche.

Il est par exemple extrêmement difficile de prévoir précisément les dépenses liées à un programme de recherche à 3 ou 4 ans.

Ce qui est subventionné ne correspond souvent pas aux besoins des unités de recherche.

## **Réduction du nombre d'agences de financement et de programmes**

Empilement d'agences de financement avec des modes de fonctionnement et des règles parfois totalement différentes.

Cette multiplication des guichets souvent déconnectés est très consommatrice de temps pour un taux de succès très faible. Lourdeur des procédures de soumission et de suivi

La création d'une nouvelle agence doit s'accompagner de la disparition d'une autre, pour éviter l'empilement des structures et donc la complexification du système.

Les modes de financement internes sur projet manquent de visibilité.

## **Accessibilité des financements à toutes les thématiques de recherche**

Les financements ne doivent pas être uniquement destinés aux recherches « d'excellence » ou aux thèmes les plus « vendeurs ». Il y a trop d'argent destiné à l'affichage comme par exemple les investissements d'avenir.

Il faut repenser la distribution des financements entre les différentes thématiques de recherche pour éviter les déséquilibres flagrants qui existent actuellement.

Le financement doit être uniquement au service de l'efficacité de la recherche.

Les grands programmes ne répondent pas à des besoins réels de la recherche en général mais sont destinés à valoriser l'image de la recherche d'excellence française.

Par ailleurs, l'évolution des technologies rend le matériel rapidement obsolète. Il est pourtant investi énormément d'argent à l'achat de gros matériels très coûteux.

## **Problème des financements privés :**

Est-ce qu'un organisme public de recherche a vocation à être financé par des entreprises privées ?

Comment la recherche peut être financée par des organismes privés sans perdre sa liberté?

## **Recentrage des choix stratégiques des instituts sur la recherche**

Les choix faits par la direction des instituts de recherche mélangent trop le politique et les orientations de la recherche.

**Les trois évolutions essentielles en matière de financement de la recherche publique sont la nécessité d'une récurrence du financement de base (équilibre à trouver avec le financement sur projet), une simplification des guichets et des programmes de financement et une plus grande souplesse des règles.**



## **FONCTIONNEMENTS ADMINISTRATIF ET FINANCIER**

Compte rendu de l'atelier qui s'est tenu sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

### **Contrats:**

En ce qui concerne les contrats de recherche, il y a une nécessité d'harmonisation des demandes de justifications des partenaires.

Par ailleurs, la question de la mise en place de la dématérialisation à l'INRA est posée.

Il faut dans tous les cas trouver des solutions pour simplifier la gestion des contrats qui sont devenus la source essentielle de financement des unités.

### **Collaboration inter-établissements :**

La collaboration accrue avec d'autres établissements par le biais des UMR pose aussi le problème de la simplification de la gestion interétablissements.

La délégation globale de gestion ne serait elle pas une solution pour simplifier cette gestion?

Il faut harmoniser les règles et des procédures inter-instituts/ inter établissements.

### **Règles budgétaires :**

Le processus de décision budgétaire est très long et cela nuit à l'efficacité de l'action des unités. Les délais devraient être accélérés et les procédures simplifiées afin d'améliorer le fonctionnement des unités.

### **Fonctionnement général :**

On note aussi une multiplication et une évolution permanente des règles administratives et financières applicables qui conduisent à une complexification.

On constate des redondances de procédures et de documents qui mériteraient d'être corrigées et allégées.

L'amélioration du fonctionnement administratif et financier passe aussi par l'amélioration de la communication entre les directions et les unités.

Les règles administratives et financières devraient être adaptées à notre domaine d'activité spécifique et simplifiées. Notamment en matière d'achats publics compte tenu de la spécificité des activités de recherche.

### **Systèmes informatiques de gestion**

Il faudrait d'une manière générale améliorer le système de gestion informatique afin de permettre des extractions qui puissent être directement mise à disposition des partenaires sur des sites sécurisés.

Une optimisation des outils de gestion permettrait de ne pas refaire des tableaux de bords avec excel par exemple.

Il faut des outils plus intégrés et éviter la multiplication des outils de gestion.

Il faudrait également fiabiliser ces outils de gestion

## **Atelier Formation à, par et pour la recherche**

Compte rendu de l'atelier qui s'est tenu sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

### **Quelles évolutions dans le dispositif de formation pour contribuer à la réussite des étudiants tout en créant une dynamique scientifique permettant d'assurer un vivier pour la recherche ?**

Faut-il faire évoluer les modalités actuelles de contribution des chercheurs à la formation par et pour la recherche ?

\*\*\*

La période de stage de tout titulaire recruté par la voie de concours devrait être utilisée pour lui proposer des formations (pour un administratif par ex : bureautiques, droits des marchés, du budget...) lui permettant une opérationnalité plus rapide et lui donner quelques connaissances du statut de fonctionnaire (droits et devoirs, neutralité, confidentialité...)

L'évolution des modalités actuelles de contribution des chercheurs à la formation par et pour la recherche n'est pas estimée souhaitable. L'équilibre actuel entre recherche et formation au niveau doctorat est jugé satisfaisant.

Les thésards sont déjà parfois trop nombreux dans les laboratoires et peuvent être insuffisamment encadrés, l'intérêt pour un sujet de recherche donné primant sur la formation stricto sensu du thésard.

Certains sujets, choisis par le chercheur seul, sont à hauts risques, malgré l'existence de comité de suivi. Et « l'après INRA », peut ne pas être une préoccupation. Il n'y a pas à proprement parlé échec : l'étudiant a sa thèse mais se pose le problème de son employabilité.

Des bases de données existent au niveau de certains départements pour suivre le devenir professionnel des thésards. Un suivi national à 5 à 10 ans après l'obtention du diplôme pourrait fournir des indicateurs en la matière.

La nécessité d'une plus forte implication de l'INRA dans la formation des étudiants en DUT, licence..., en revanche a été soulignée.

La formation n'est pas que théorique et académique, elle concerne aussi la pratique du terrain. Cette implication en matière de formation de niveau DUT, licence peut également être un moyen de motiver les jeunes à la recherche.

Mais il faudrait alors que les évaluations individuelles et collectives prennent en compte l'encadrement de stagiaires de niveau Master I, BTS et DUT...

L'apprentissage pourrait également être encouragé. Le nombre de postes est aujourd'hui insuffisant pour être incitatif, alors que l'INRA pourrait avoir un rôle en matière de formation des DUT, licence pro...

En fait on constate plutôt une diminution du nombre de stagiaires dans les laboratoires. Si la rémunération des stagiaires, dès lors que la durée de leur stage dépasse 2 mois, est une mesure positive ; elle a eu néanmoins un effet pervers dans la mesure où cette charge supplémentaire pour l'unité a limité le nombre d'accueil de stagiaires.

Une solution consisterait à inscrire aux budgets des unités, une dotation spécifique pour la rémunération des stagiaires (en particulier pour les stages de premier cycle et Master I, de 2 à 4 mois, dont le financement est rarement demandé lors des réponses aux appels d'offre). Cette mesure aurait un caractère incitatif.

On constate aujourd'hui, un désintérêt pour la recherche de la part des étudiants. En Master 2 les étudiants et souvent les meilleurs, s'orientent beaucoup plus vers des master pro que vers des master recherche.

Les règles -jugées trop rigides- qui déterminent les conditions d'encadrement des étudiants (chaque université édictant ses règles) sont également un frein à une plus grande implication des personnels recherche dans la formation.

Ainsi la thèse étant exigée pour encadrer un master, il faut dans certains cas, un « prête nom » pour pouvoir exercer cet encadrement. Ne peut-on pas uniformiser les règles ?

Les années d'expérience dans le domaine de la recherche, le diplôme d'une école d'ingénieur devraient être reconnues pour obtenir l'autorisation d'encadrer.

La loi Sauvadet sur les CDD est également un obstacle à la dynamique recherche/formation. Cette loi pose la question de la précarité des jeunes chercheurs, précarité accentuée par le financement de la recherche sur contrats.

Il devient de plus en plus difficile de constituer un vivier pour la recherche. Les thésards après leur post doc à l'étranger enchaînent souvent sur des CDD à l'étranger plus facile à trouver et peuvent continuer à publier. On crée donc un vivier de jeunes chercheurs pour l'étranger.

La pénurie de poste, l'engorgement de la filière recherche freine toute stratégie.

Il faudrait sécuriser le parcours du jeune chercheur, afin qu'il n'ait pas de rupture dans le déroulement de sa carrière (incertitude en thèse, post doc, CDD...) pouvant le mettre en difficulté notamment au regard des droits sociaux.

Une proposition pourrait être faite pour éviter le modèle anglo-saxon, rejeté par un certain nombre de personnes. Elle consisterait à borner le taux de CDD pouvant être accueilli dans un laboratoire. En cas de dépassement d'un seuil, à déterminer, un poste de titulaire devrait être ouvert, prélevé sur l'ensemble des postes ouverts au recrutement.

Dans le même ordre d'idée, il faudrait inclure dans les appels d'offre ANR, des clauses stipulant qu'au-delà d'un certain taux de CDD dans l'unité, le financement d'un emploi de titulaire doit être privilégié et le financement d'un nouveau CDD exclu.

Ces mesures ne concernant pas toutefois les CDD de moins de 6 mois.

De manière générale, l'accompagnement des CDD et thésards à la recherche d'emploi (ce qui se fait déjà en partie au niveau du Centre et des écoles doctorales) devrait être renforcé. Il faut toutefois que les étudiants apprennent également à se projeter dans l'avenir professionnel y compris au cours de leurs études.

À l'issue d'une thèse à l'INRA, la filière ne doit pas être que publique (enseignement ou recherche). Il faudrait également pouvoir inciter aux carrières dans le secteur privés.

\*\*\*

# Gouvernance

Compte rendu de l'atelier qui s'est tenu sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

**Quelle évolution de la gouvernance des établissements (l'INRA en particulier), des Unités, des sites... ?**

**Quels changements peuvent optimiser la visibilité de ces entités, améliorer leurs fonctionnements, les conditions d'exercice et les services à la société ?**

**Quelles simplifications pouvons-nous proposer ?**

○ **Des inconvénients de la multiplicité des tutelles.**

Il devient complexe de se positionner face à nos différentes tutelles et cela impacte nos unités dans l'orientation des recherches ; les DU doivent répondre à de nombreuses sollicitations ; Le pilotage par les couches supérieures (ne venant donc pas forcément de la tutelle directe) contraint les orientations de recherche de manière parfois incohérente par rapport aux orientations « INRA » ; le risque de dispersion est par ailleurs accru. De plus, les grands ensembles ne sont pas assez lisibles (voire illisible) pour les agents. Il faut reconnaître qu'il est globalement difficile de s'y retrouver.

Pour acquérir un équipement lourd et monter le financement, il faut monter plusieurs projets pour rassembler les co-financements auprès de différentes tutelles et autres financeurs. Au-delà de deux cofinancements cela fait perdre de l'énergie et retarde les acquisitions/réalisations.

En plus des tutelles multiples, beaucoup de couches : équipes, unités, laboratoires (LabEx), SFR, IdEX.

Le fait de rechercher de plus en plus de contrats de recherche, est source de dispersion thématique et nous empêche de nous focaliser sur le projet de recherche principal de l'équipe. De plus, il faut justifier des contrats avec des budgets étanches.

La visibilité de l'Unité de recherche à l'International est faible voire nulle pour des UMR qui changent de nom souvent. Seul les Instituts dont « Inra Bordeaux » restent visibles ! Cas particulier de l'ISVV, qui souhaite gommer toutes les autres tutelles !

La multiplicité des tutelles complique aussi la gestion des budgets, et la gestion des carrières des agents.

Il faudrait enlever des couches et stopper la course aux grandes structures. Faire un bilan des TGU, en distinguant différentes tailles avec l'hypothèse intuitive d'une taille optimum.

Commencer par les structures virtuelles. Poids de l'administration à l'Inra. Chaque couche génère ses propres contraintes administratives. Exemple : les SFR ; on vit les inconvénients et peu les avantages (BIE et Infrastructures). Mira est plus récente ; donne une visibilité.

Intérêt des SFR thématiques: animation scientifique ; initiation de PF mutualisées.

Dans le cas de la SFR Infrastructures, on voit mieux ce que cela apporte. Existe t-il un mode d'organisation alternatif aux SFR atteignant les mêmes objectifs?

La multiplicité des tutelles et des couches a aussi des conséquences en termes de communication. Les chercheurs sont trop sollicités pour créer des pages WEB (équipe, personnelles, PF, niveau régional et national) et ont l'impression de ne plus contrôler la communication. Des conséquences néfastes : les pages ne sont plus toutes mises à jour régulièrement.

Le problème se pose aussi à un niveau plus élevé.

Fusion de certains organismes de recherche: pourquoi pas ?

Absorption des organismes par les universités : non ! Les carrières de chercheurs et d'enseignants chercheurs et les motivations sont très différentes. La fusion organismes – universités compliquerait le fonctionnement et ne serait pas favorable à un enseignement de qualité.

### **Des pistes de simplification.**

**Simplifier les processus d'évaluation**, sans les remettre en cause.

**Une plus grande concertation entre les tutelles** pour rapprocher les règles et les procédures financières, de gestion, ... éviter la duplication de la même enquête par les différentes tutelles ou par différents départements de l'Inra. (de plus en plus d'unités sont multi-départements).

Exemple de la prévention avec des documents uniques de même nature.

Il existe des différences de fonctionnement entre les départements sur l'allocation des moyens.

L'augmentation de la taille des Unités (**TGU**) peut paradoxalement conduire à une diminution des interactions entre les équipes qui la constituent. Il faudrait sans doute une nouvelle gouvernance avec un Directeur d'Unité chargé des questions scientifiques et un directeur administratif **adjoint**. Professionnalisation des métiers administratifs. Mais des exemples montrent les inconvénients de plusieurs directeurs lorsqu'ils ne s'entendent pas. Finalement, la solution est de supprimer les TGU **et de revenir vers des unités de taille optimale, après avoir fait un bilan des TGU.**

Les TGU posent d'autres problèmes que la taille ; marier des disciplines trop éloignées est difficile.

Concernant les services rendus à la société, pour améliorer la prise en compte des préoccupations de l'aval, une possibilité est de faire rentrer des ONG dans notre Conseil d'administration et notre conseil scientifique.

Dans la suite du forum des Assises de la Recherche en Aquitaine, un comité des parties prenantes plus ouvert sur l'extérieur que nos partenaires classiques constitue une piste. Important de le faire fonctionner pour entendre tous les points de vue.

## TRAVAILLER A L'INRA / IDENTITE D' ENTREPRISE

Compte rendu des ateliers qui se sont tenus sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

1<sup>er</sup> atelier (18 septembre 2012).

Questions remontées du Conseil de Gestion de Centre : car aucune question n'était axée sur la prise en compte de l'humain dans le quotidien du travail dans notre institut. Ce que voulait voir traiter le CG était « Comment on prenait en compte l'humain dans le collectif INRA, l'influence des unités qui sont souvent mixtes avec des agents de plusieurs tutelles ».

**La question principale posée :** « Faut-il préserver l'esprit d'entreprise pour garantir l'organisation du travail » pose un problème de compréhension car on ne voit pas vraiment le lien entre esprit d'entreprise et la garantie de l'organisation du travail ; lien pas forcément bon.

**Sous-question 5** « Suite à l'émergence du Pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES Universitaire Bordeaux), quelles sont les conséquences sur de l'organisation du travail au sein de vos unités ? Des orientations de vos recherches ? De « l'esprit « d'entreprise ? Notre institut est-il contraint de modifier son organisation ? »

Difficulté d'un DU appartenant à une autre EPST et qui n'a pas la même « culture » que celle de l'INRA à organiser un collectif INRA (entretien, évaluation, démarches administratives...).

Certains agents INRA sont isolés dans un système universitaire : donc problème pour s'intégrer, se positionner, trouver sa place. Est-ce vrai dans l'autre sens ? Pas sur.

Dans certaines unités même si la moitié du personnel est INRA difficultés à s'intégrer car souvent l'ensemble du personnel technique et administratif est INRA et les chercheurs et enseignants chercheurs d'un autre organisme. Il a même été demandé dans un premier temps à ces agents INRA de « gommer » leur identité INRA. Donc cela a été mal vécu.

Proposition d'amélioration : lisser un peu, harmonisation dans les intituts sur les modes de fonctionnement, les activités partagées.

**Sous-question 4 :** « comment aider les agents à mieux se positionner dans leur environnement » ; Tendre vers une harmonisation des fonctionnements ? Renforcer les liens, les activités entre agents de plusieurs tutelles ?

Problème : la majorité des techniciens sont INRA ; très peu d'IATOS. Par contre au dessus il y a parfois beaucoup d'universitaires.

Revoir un équilibre de postes : + d'IATOS



Mieux communiquer auprès des agents ITA leur rôle INRA, pourquoi ils ont été recrutés, quelle est l'importance de leur activité INRA au sein du collectif qui n'est pas INRA.

**Echanges divers :** Acquérir l'identité INRA est plus facile quand on est sur Ferrade que lorsque l'on est sur un autre site.

Pour les UE peut être peut être moins de problème d'identité INRA, elles ont vraiment une identité « maison » plus marquée.

Fort ressenti : problème des TGU ; éléments liés à la taille d'effectifs : perte d'identité, impression d'être noyé ; peur de perdre l'identité de son département de rattachement.

Est-ce que par ailleurs être ouvert sur d'autres tutelles peut avoir un intérêt ? au niveau scientifique oui peut être. Les gens se retrouvent quand même autour d'un projet d'unité.

En fait problème de l'intégration de tous les personnels de l'unité dans le projet d'unités ; tous les agents ne sont pas consultés ou réellement tenus au courant du projet d'unité. Donc peut être que l'attachement à l'INRA, à l'« esprit » INRA est plus fort pour ces agents qui ne sont pas consultés, ni décisionnaires dans le projet d'unité mais seulement des exécutants.

**Sous-question 2 :** « Quels moyens mettre en œuvre pour que les agents connaissent et partagent les orientations de l'INRA » Problème d'information et de communication ? Améliorer mais comment ; de nombreuses choses ont déjà été tentées mais semble pas beaucoup d'améliorations. Les grandes orientations de l'INRA sont données pour plusieurs années et exposées en AG, donc cela ne change pas tant que cela ni si vite...

Il y eu des tentatives pour faire des présentations de ce que font les autres unités, les autres sites. Cela ne marche pas forcément, pourquoi ?

Les agents INRA pour certains d'entre eux ont l'impression d'être pris comme agence de moyens : l'université décide, donne les orientations, et l'on prend le personnel, les labos, les terrains INRA pour la réalisation.

On ne veut pas accepter de modifier notre organisation et devenir seulement des exécutants des autres instituts.

**Autres idées :** développer un coin cafétéria pour échanger hors de nos unités et de nos sources de préoccupations labos ou terrains ; discuter avec les collègues sur d'autres thèmes que le scientifique et le technique ; lieu : à la cantine ? Problème de la badgeuse qui a réfréné ce temps d'échange.

RPS : développer sur les autres centres des adjoints en ressources humaines de président de centre : en plus du responsable RH « classique ».

Recherche et appui à la recherche : comment arriver à diminuer les pressions imposées, les multicouches, les délais de plus en plus serrés et sans cesse, entraînant stress et mal de vivre

## 2° Atelier (25 septembre 2012)

### Les problèmes soulevés par le travail en UMR :

Cantine : les tutelles ne prennent pas en charge les repas de leurs agents de la même façon que l'INRA ; donc disparité de traitement entre les agents d'une UMR sur le coût des repas. Encore plus criant concernant les thésards et post-doc selon leur source de financement.

Système des UMRs est très mal ficelé : on nous demande de nous regrouper mais rien n'est pensé en amont : problème des véhicules de services de la cantine, déséquilibre des post-doc en fonction du financement (parfois beaucoup plus rémunérés qu'un chercheur)...

Problème d'ordre général qui de toute façon sort du cadre de l'INRA.

Quand le DU est INRA ou pas INRA dans une UMR : faux problème pour certains ; c'est une question de personnalité du DU, car des DU d'autres EPST savent très bien fonctionner avec les critères INRA. Le problème est plus fondamental : il y a plus de dérives dues aux évaluations avec le fait que l'on fait une évaluation à 90% académique (qu'est ce que l'excellence scientifique ?!) ; on gomme une partie de la spécificité, nivellement dans les unités par les Du.

Mais n'est ce pas aussi retrouvé dans tous les instituts ?

1 très bel article dans un bon journal vaut beaucoup plus qu'1 superbe développement agronomique, alors que la fonction de l'INRA c'est l'agronomie là il peut y avoir perte d'identité.

**Identité de l'INRA** : difficile parfois à garder car en tant que chercheur trouver des financements avec des projets appliqués est très dur ; pas porteur et pas bien vu par les examinateurs des appels à projets. Donc pression pour trouver des financements mais pas avec des projets terrains, appliqués et répondant à l'attente sociétale, alors qu'à la base c'est la vocation de l'INRA. Projets ANR sont ciblés fondamental, donc on ne peut s'y retrouver et donc on change ses projets en fonction de ceux qui sont porteurs pour essayer d'avoir des sous ; frustration.

Obligés de s'adapter au mode économique/politique et non aux spécificités de nos activités métiers.

Problématique équivalente avec la durée des projets : ils sont de 3 à 5 ans et pour ceux qui travaillent sur des espèces à développement lents (arbres) très difficiles de se projeter et pouvoir répondre à des projets courts.

Sentiment de frustration général : on ne nous laisse pas le temps de s'investir sur un projet car tout tourne trop vite et il faut se repositionner tout le temps.

INRA : spécificité agronomique, donc sur la durée, le sol l'agriculture, le climat ; spécificité due à la recherche agronomique en général (différent de recherche fondamentale, médicale, ou autres sciences).

Trouver des financements, jongler avec les publi haut de gamme, et les projets porteurs : c'est épuisant pour les agents chercheurs. Et pour les ITA c'est aussi très important d'avoir une continuité dans leur implication.

**Restructurations** : problème d'aller de restructuration en restructuration ; c'est très perturbateur, perte d'identité, instabilité permanente, questionnement et donc facteur de mal être ; on ne peut plus s'approprier le boulot ; peut être plus marqué pour les ITA que les chercheurs car le chercheur si très mal peut aller voir ailleurs gérer d'autres collaboration, pas le personnel technique il n'est pas décisionnaire..

Les restructurations sont trop nombreuses et très mal orchestrées.

**Spécificité INRA-UE** : les UE sont souvent plus petites et excentrées du site principal. L'UE est souvent dépendante d'une ou 2 unités de recherche. Problème à venir : la professionnalisation des UE sans leur donner les moyens de le faire. L'INRA sans les UE ce n'est plus l'INRA, c'est une des spécificités de l'INRA. Donc il faut leur donner les moyens de se professionnaliser.

**Fonctionnement mixte** : le mélange des personnels enseignants/labo/chercheurs de divers instituts est très satisfaisant et enrichissant (point de vue de chercheur).

On a eu l'impression à 1 moment que les UMR ont été créées pour relever le niveau des unités. Maintenant avec le PRES on risque d'avoir le mouvement inverse, que va-t-on devenir dans le type de fonctionnement actuel, avec main mise de l'université et directive imposée aux unités par les écoles doctorales. Directives données par les universités sur nos façons de fonctionner : mal vécu. Organisation : pour les étudiants extérieurs serait plus facile et vision plus claire si on était affilié à université de Bordeaux sans distinction.

Problèmes minimisés quand on a DU ou chef d'équipe qui est prof et affecté sur un labo INRA depuis plusieurs années avec une bonne implication dans le fonctionnement de l'unité.

**Perte identité INRA** : être obligés d'afficher que l'argent donné l'est par le PRES (alors que c'est le financement de l'ANR), perte d'identité.

Perte d'identité aussi quand certains centres INRA n'ont pas vraiment un regroupement géographique clair mais où l'ensemble des unités sont « noyées » dans divers instituts d'un campus (ex Montpellier).

La spécificité de l'INRA est aussi dans ses implantations nationale et locales avec des centres bien définis : implantation terroir avec implications économique et politique locales : forte spécificité/identité collaborations spécifiques locales.

**Divers** : Problème dans les unités où une partie du personnel n'est pas intégré dans des interactions de terrain et ne font que du labo (problème rencontré par les jeunes recrutés) : perte identité INRA. Mais semblerait que dans les évolutions à venir on va recoller à la plante, au terrain, à la parcelle ; après le travail sur les plantes modèles on va recoller aux plantes de terrain.

Y 'a-t-il des connections entre les unités ? Pas évident de savoir. Oui mais pas facile de s'y retrouver impliqué.

Autres moyens de connections : les activités ADAS ; nécessité de faire perdurer cette spécificité qui est bien à nous et permet de multiples échanges autres que science ou technique mais qui en finalité peut aussi déboucher sur des collaborations professionnelles.

Esprit maison se retrouve très facilement quand on est en colloque où il y a peu d'INRA : les agents sans se connaître lient tout de suite contact échanges, le dialogue se fait tout de suite en échangeant sur nos centres, labos, personnes connues.

Autres spécificités qui tiennent à cœur : l'organisation de congrès plutôt INRA avec échanges en français pour permettre à l'ensemble d'un labo (chercheurs, techniciens administratif) d'y participer : cela unit et soude. Risque de disparaître avec les réductions de budget et la chasse aux sous)

## **Programmation (rôle et articulation des différents acteurs).**

Compte rendu de l'atelier qui s'est tenu sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

**Comment combiner une ambition internationale, une programmation nationale indispensable à nos missions de recherche finalisée et un ancrage territorial de plus en plus prégnant et attendu ?**

**Quelle politique régionale (politique de site) établir entre les EPST, les EPIC et les Universités ?**

**Quel rôle peuvent jouer les Investissements d'Avenir (Idex, Labex, Equipex...) dans cette politique ?**

**Faut-il faire évoluer la structure des Unités de recherche et des Unités expérimentales (taille, ancrage disciplinaire, relation aux tutelles, localisation géographique, relation aux Masters) ?**

**Comment pourrions-nous simplifier la structuration du paysage de la recherche française ?**

**Qu'attendez-vous des alliances (eg AllEnvi, AvieSan, Agreenium...) est-il souhaitable de les maintenir, de les supprimer, de les développer ou d'en créer ?**

**Quelle place de nos divers partenariats (sociétaux, socio-économiques mais aussi académiques entre recherche publique et recherche privée...) dans cette programmation ?**

### **Définition de la programmation.**

Les organismes et les universités sont des opérateurs de recherche. Il existe aussi des agences qui financent et qui programment ; définition d'axes et de thématiques avec des ateliers de réflexions prospectives. Puis appel à projets. On pourrait imaginer une séparation de la programmation et de l'opérateur de recherche, avec par exemple une programmation au niveau national, au niveau européen et au niveau régional.

### **La programmation au niveau national.**

Tout cela est bien compliqué : retour des AP blancs de l'ANR aux opérateurs ?

Faut il faire une programmation ? Risque d'une programmation trop stricte ? Le chercheur doit être libre de choisir les méthodes qu'il utilise (charte européenne), mais utilité sociétale de la recherche. AP Blanc ANR devrait répondre à ce souhait de liberté, mais dévié par un système trop concurrentiel et une évaluation par pairs pas toujours ouverte à une idée trop originale .

Programmation vers les grandes questions posées par la société. Une programmation plus ou moins intense selon les cas.

Le chercheur est libre d'explorer un domaine et de choisir ses méthodes. Peut être contradictoire avec la programmation. Nécessité d'explorer des champs disciplinaires ; pour maintenir les compétences dans l'ensemble des domaines ; exemple de la taxonomie.

Les ANR blancs redonnent un peu de liberté au chercheur. Mais c'est un facteur que perturbe la programmation ; il faudrait mieux le reverser dans la dotation globale. Mais cela a le mérite de focaliser les moyens et d'augmenter la chance de réaliser des percées significatives.

Faut-il maintenir l'ANR ? Utilité pour créer des réseaux entre les équipes françaises, en dépassant les frontières des organismes ; habitude de travailler sur projet. Mais souvent très concurrentiels. Dans le même temps, l'Inra a réduit sa participation aux programmes européens. Anr a tendance à « remonter » dans la programmation, à la place des organismes, ce qui génère des doublons.

Partenaires et programmation. Comment cela se passe au niveau de l'Inra ? Lobbying des partenaires ? Cas de Sofiproteol qui a demandé de reprendre les recherches sur le tournesol. L'Inra est attentif aux messages des parlementaires. La clarté des affichages permet de répondre, indirectement à certaines questions. Un risque avec le discours sur l'innovation ; on veut des résultats ; monter des partenariats artificiels pour produire de l'innovation.

### **Une tension entre la programmation nationale et une politique de site.**

Comment combiner les niveaux européen, national et régional. À Bordeaux, forte prégnance des commandes régionales, sur la vigne par exemple. Risque de conflit entre les politiques nationales et régionales. Il est difficile de comprendre pourquoi l'Inra a investi à Montpellier, ce qui interdit aux équipes bordelaises de travailler sur certaines thématiques.

La direction générale prend-elle vraiment en compte les équipes et les unités ? Difficile de monter des projets entre des équipes qui sont en concurrence trop proche.

Il existe une tension accrue par la politique de site. Le chercheur reste libre ; cas de Antoine Kremer qui a changé de modèle (abandon du chêne d'Amérique pour le chêne vert). Mais c'était une autre époque !

La politique de site est au croisement des politiques nationales et régionales. Un document de la direction générale explicitant ce que veut l'Inra. Il reste à construire au niveau régional un lieu de dialogue pour discuter.

Cas du Royaume Uni qui a regroupé ses forces en pathologie animale en un lieu ; une visibilité beaucoup plus grande que le dispositif français qui est de taille identique. Dispersion du dispositif français avec les écoles vétérinaires qui gardent des compétences larges pour l'enseignement.

Passer à un pilotage complet par les régions n'est pas sans risque. Cas de l'Espagne ; les équipes d'excellence dans les régions riches s'en tirent. Beaucoup plus dur pour les autres. Orientation vers la recherche finalisée, aux dépens de la recherche fondamentale.

Forte pression des régions qui veulent des recherches en nutrition humaine et l'Inra qui n'a des forces significatives que sur un petit nombre de sites.

### **L'international.**

Ces compétitions ne favorisent pas les collaborations à l'international. L'énergie perdue dans ces compétitions entre régions nous handicape à l'international. Des équipes françaises situées sur des sites différents qui collaborent sont plus efficaces à l'international que des équipes qui sont mises en concurrence nationale par la programmation

Ce sont les chercheurs de l'Inra qui sont visibles à l'international et pas l'organisme. Les Umr compliquent les choses ; on ne sait plus qui est où ! Sensation d'une perte d'identité pour les agents INRA au sein de l'ISVV où le souhait de faire disparaître les logos autre que celui de l'ISVV a été demandé ; Résistance des agents de l'Inra pour préserver leur identité en réaffirmant de leur attachement à leur appartenance à l'INRA.

### **Simplifier le dispositif.**

Comment simplifier l'organisation ? Faire plus simple permettra-t-il d'être plus efficace ?

Tous les niveaux emboîtés sont-ils pertinents ? Est-ce que la création de l'ISVV et de l'EGFV a accru l'efficacité du dispositif ? Finalement, le travail se fait au niveau des équipes. Identifier les niveaux pertinents.

Au départ les Umr étaient disciplinaires ; créer de la masse critique puis décloisonner. Cas de BFP avec la biologie et la pathologie. Une programmation peut donner le même résultat sans structuration. Une organisation par objet mobilisant un ensemble de disciplines pose d'autres problèmes. Tension entre les structurations disciplinaires et par objet.

WUR : un drapeau commun à l'Université de Wageningen et à la recherche organismes de recherche.

La multiplication des sources de financement est un facteur de dispersion qui nuit à l'efficacité.

Les investissements d'avenir sur des projets à 8-10 ans, projets choisis sur l'excellence. Les projets plus courts induisent des cycles de publication. Une suite de projets ne constituent pas une politique scientifique. Programmation Inra des départements, versus les labex.

Faire un bilan des Umr et des TGU avant de parler de modifications. Les UE sont en pleine évolution.

## **Atelier recherche et innovation.**

Compte rendu de l'atelier qui s'est tenu sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

5 participants en comptant l'animateur.

Les questions :

**Quelle contribution des chercheurs au processus d'innovation ?**

**Quelles synergies entre production de connaissances et innovations ?**

**Doit-on faire évoluer les modalités de notre partenariat avec le secteur agricole, le secteur de l'environnement, le secteur de l'agro-alimentaire ?**

**Si oui, comment ?**

**Quelle contribution à l'horizon 2020 de l'Europe de l'Innovation ?**

### **Synergie entre recherche et innovation.**

Exemple d'innovation dans les vignes et les chais : l'INRA ne saurait pas le prendre en compte (selon CIVB) ? Constat jugé un peu exagéré ; l'existence des UE à l'Inra évite le plus souvent de tomber dans le « détail » ou la situation de « niche » qui n'est pas généralisable. Remarque de court terme. Il faut conforter les UE et US dans leurs activités de « vitrine des itinéraires innovants » (agronomiques, technologiques, analytiques ...) et plus communiquer pour faire savoir ce que l'on fait.

Les informations sur les innovations et leur validation en UE par l'INRA ne remontent pas forcément vers l'ensemble des opérateurs et acteurs des filières. Certaines questions qui remontent « du terrain » ne sont pas des questions de recherche ou il n'est pas possible d'y répondre.

L'INRA est censé produire de la connaissance, ce qui n'est pas de l'innovation. Cette dernière est technique ou méthodologique. Comment la développer ? Des plateaux techniques pourraient faire davantage de « validation et démonstration » des progrès techniques et des innovations en relation avec le conseil agricole (chambres d'agriculture) et les établissements d'enseignement technique (lycées techniques, licences et masters pro).

L'innovation peut être d'une autre nature que dans le domaine purement technique. Le fait d'utiliser moins d'intrants peut générer des innovations (recherche de solutions alternatives). Nécessité de créer de l'ingénierie agronomique (comme il en existe dans les filières agro-alimentaires et biotechnologies).

Un résultat produit par la recherche n'est pas une innovation. Il existe toujours un antagonisme pour un EPST entre la nécessité de vite publier les résultats originaux et prendre le temps de se consacrer à la protection de la propriété intellectuelle d'un résultat innovant. Pour faire de l'ingénierie, le corps des ingénieurs de recherche d'interface devrait être renforcé.

Exemple cité du CEA qui pense à prendre des brevets avant de publier (mais c'est un EPIC). Il existe une difficulté de motiver les chercheurs pour la valorisation. La Prise de brevet : là aussi il faut des ingénieurs pour s'en occuper (sans une meilleure valorisation du temps passé à faire ces démarches, le chercheur n'ira pas de sa propre initiative vers ce type d'activité « chronophage »). Rareté des ingénieurs qui s'impliquent fortement sur des activités de transfert (de connaissance ou d'accompagnement des innovations) du fait de la remontée des questions de recherche de l'INRA vers l'amont (recherche académique dans les UMR), sauf dans le cas des UE.

Question : N'est-ce pas le travail des chambres d'agriculture et des instituts techniques ?



Si en grande partie, mais il faut des ingénieurs d'interface pour améliorer les relations recherche et innovation et les relations avec les développeurs (systèmes experts et d'aide à la décision ne passent pas rapidement dans la pratique à cause du manque de relais vers les utilisateurs). Parfois, on préférera publier pour ne pas perdre de temps. Même s'il y a INRA Transfert, il faut passer du temps avec eux pour déposer un brevet.

Exemple vécu : sur une carrière de chercheur INRA : des dizaines d'innovation, deux brevets seulement. Pourquoi : temps nécessaires, coûts, ...

Le brevet est aussi parfois un obstacle à l'innovation (trop difficile à valoriser par les entreprises ou les professionnels).

### **Nos innovations diffusent elles rapidement ?**

Retour sur les innovations techniques, souvent nous communiquons bien sur nos résultats. Articles, communications à colloques et congrès internationaux sont de très bon niveau et très nombreux à l'INRA. Le partenariat avec le secteur agricole est bon avec l'intermédiaire des instituts et centres techniques.

Est-ce que nous sommes pour autant reconnus comme obtenteur de l'innovation ? Pas toujours, ce qui nous demande de rester attentif à l'utilisation de nos résultats de recherche.

Autrefois, il y avait un plus grand nombre de colloques avec les professionnels (avant 2000). Même s'il existe des Réseaux Mixtes Technologiques qui font le lien entre recherche appliquée, formation et transfert, il existe des journées techniques filières (chez les animaux et dans certaines filières végétales). Dans le cas des firmes d'aliment pour animaux, bonne aptitude à transférer des innovations. Mais davantage d'articles dirigés vers la société pourrait être plus valorisant pour l'image de l'INRA (on revient vers le rôle de l'ingénieur d'interface).

Cas des céréales où Arvalis d'un côté harmonise ses orientations de recherche en étroite relation avec la DS INRA, mais organise la restitution de ses recherches uniquement dans les conférences et journées techniques destinées aux professionnels (sans l'INRA). Autre « acteur d'interface » : les RMT avec co-animation INRA qui ont permis de nouer des liens forts avec les chambres régionales d'agriculture et les lycées agricoles.

Autre exemple dans le cas de l'environnement, un CIAG « environnement eau et milieu aquatique » mais sans conférence programmée par les acteurs de la pêche. Importance des M2 pro pour faire passer les résultats rapidement. Le constat : Il existe une grande hétérogénéité entre les filières.

Dans le cas de la viticulture, il existe de longue date des relations étroites de l'INRA avec les chambres, les lycées agricoles. Et c'est efficace, les nouvelles techniques sont appliquées par les nouveaux viticulteurs. Cependant le facteur distance géographique peut expliquer certaines différences dans l'efficacité de ce transfert.

L'ONEMA (institut du même type que ONF ; connaissance et surveillance de l'état des eaux et du fonctionnement des milieux aquatiques ; propose des AO recherche annuel). Il existe un accord cadre entre l'INRA, et l'Onema. L'Onema est organisé pour transférer des innovations en matière de ressources aquatiques à court et moyen terme ; Exemple : reprise des résultats sur l'écartement des grilles dans les micro-centrales.

Des innovations de rupture réussies existent à l'INRA.

Interrogation sur le modèle du CNRS avec un département « sciences de l'ingénieur ». Le SAD a construit des travaux en ingénierie. Peut-être existe-t-il des manques sur ingénierie agronomique.

Il n'y a pas d'appellation « chef de projet » : une fonction qui est mal reconnue à l'INRA.

**Ne faudrait-il pas autoriser les chercheurs pendant 4 à 8 ans à se consacrer à un projet de valorisation de leurs recherches, que cela soit reconnu, avant de retourner à une carrière de recherche.**

**Europe 2020 : innovation sera un mot clé.**

Il faudra inclure les SHS et probablement aussi des partenaires privés. Importance de l'innovation dans les futurs fonds FEDER et FEADER.

**Les grands enjeux à l'horizon 2020.**

- Un sujet parmi d'autres : les OGM. Quel est notre rôle ? Produire une connaissance originale ? Si oui, sur quelle partie de la problématique ? Un problème de communication ? Si la société n'est pas prête à accepter cette technologie, ne devrait-on pas mieux faire connaître nos résultats. Un sujet important pour le premier pays agricole de l'Europe : comment harmoniser les politiques des pays européens ; Sortir de la domination des grandes firmes phyto-sanitaires. Le risque le plus important est que l'Europe bannisse globalement les OGM. Ce n'est plus un débat technique et rationnel.

- Un autre sujet : la part des matières premières agricoles alimentaires pour faire des biocarburants de première génération ? Un problème complexe.

- Les enjeux de l'adaptation des productions au changement climatique (résistance à la sécheresse, évolution des aires de risque des bio-agresseurs des cultures, évolution physiologique des organismes d'intérêt agronomique ...)

- Risque de réduction de la biodiversité. Cela appauvrira les services écologiques (« écosystémiques »). Cas des abeilles (et des autres pollinisateurs).

- Déficit de la France dans de nombreux produits de l'agriculture biologique, céréales notamment. Produire en système biologique sera toujours plus cher qu'en système conventionnel ; manque d'information de nos concitoyens sur le potentiel et les limites des systèmes biologiques de production.

## Science et société.

Compte rendu de l'atelier qui s'est tenu sur le centre de Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

**Comment développer les interactions entre recherche et société, pour répondre au mieux, à travers nos missions, aux attentes des citoyens, du monde économique et des pouvoirs publics ?**

**Quels changements structurels, culturels, de gouvernance ou administratifs favoriseraient les liens entre recherche publique, les citoyens et les acteurs socio-économiques pour améliorer la pertinence, à court ou long terme des questions traitées par les chercheurs ?**

**Comment agir dans le sens de l'appropriation, par la société et notamment par les jeunes, des démarches et des connaissances issues de notre activité scientifique ?**

8 personnes, en comptant l'animateur.

### **La recherche en lien avec l'industrie**

On ne sait pas en France associer le monde de l'entreprise avec celui de la recherche et de l'université.

Comment dépasser ses limites ? Rôle du CCRDT pour connaître les demandes des entreprises. Responsabilité sociale de l'entreprise ; définition des parties prenantes de l'Inra ; comment discuter avec elles. Ces questions sont évoquées dans document d'orientation.

On constate une vraie dévalorisation des parcours universitaires, par rapport aux parcours des grandes écoles. Il y a pourtant complémentarité entre les deux systèmes: les premiers formant des cerveaux plus ouverts, les seconds des cerveaux plus efficaces.

Le cloisonnement entre les disciplines scientifiques complique le problème. Comment donner de la vie aux mathématiques par exemple.

Sensibiliser les jeunes aux carrières des chercheurs, les jeunes filles notamment. Le manque de postes complique les choses. Comment être attractif s'il y a peu de postes ? Relever l'attractivité de la recherche

### **Diffuser l'information**

Les chercheurs de l'Inra ont commencé à sortir des laboratoires pour faire comprendre les enjeux de la recherche. C'est important que nos concitoyens en prennent conscience.

La question de l'appropriation nous interpelle tous. Dès que l'on va vers le grand public, on perçoit un intérêt constant pour le travail des chercheurs.

Mais, en même temps, des inquiétudes naissent par rapport aux progrès et aux méthodes utilisées (OGM, nanotechnologies, ...). Nous n'avons pas eu les moyens (organisationnels et financiers) de nous expliquer.

Il ne faut pas négliger le rôle des enseignants comme passeurs de savoir. La réforme de la formation des professeurs va-t-elle dans le bon sens ? Leur apprendre à diriger un groupe d'élèves, c'est important mais que savent-ils du monde de la recherche ? Comprennent-ils nos activités ?

Un autre Exemple : celui des médecins qui sont de mauvais scientifiques ; aucune exposition à la recherche. Ceci n'est pas vrai dans tous les pays. Les écoles vétérinaires réalisent un meilleur compromis.

Aller dans les collèges. Créer des cellules de proximité. Organiser des points techniques sur des sujets pour les lycées agricoles. Nous donner les moyens nécessaires...

Pour être plus attractif, combiner exposé magistral et terrain.

TIPE : initiation à la démarche scientifique et expérimentale. Rien ne remplace l'immersion dans un laboratoire.

Stage des jeunes en troisième ; on limite le nombre pour des problèmes de moyens.

Comment démultiplier l'exemple de Cap Sciences en Gironde? Il nous paraît important de s'appuyer sur les associations locales.

Nous mentionnons ici, des actions individuelles menées par des agents de l'INRA pour promouvoir le patrimoine écologique de notre région auprès du grand public :

-Sortie mycologiques ouvertes (Jacques Guimberteau)

-Interpellation sur la diversité génétique du hêtre en vallée de Ciron avec sensibilisation des acteurs de terrain pour une action efficace et réintroduction d'espèces menacées.

- Programme Carboschool de Denis Loustau. Une implication des professeurs pour faire travailler les élèves sur le changement climatique nous montre l'intérêt de s'adresser directement à eux. Comment impliquer nos concitoyens sur le modèle de Carboschool. Il est regrettable que la région n'ait pas prolongé le dispositif..

Il faudrait que l'Inra soutienne ces actions en se demandant dès le départ comment valoriser les résultats.

Comment évaluer les chercheurs sur des domaines en les liens avec la société ?

Actuellement, l'évaluation ne prend pas au compte autre chose que la publication dans des revues impactées. C'est en train de changer (EREFIN) mais lentement.

.  
.

### **Repenser la communication**

Expliquer, par exemple, ce qu'est la métabolomique à des néophytes implique de se mettre au niveau de l'auditoire. Une rupture est nécessaire. Il faut surprendre les auditeurs avec des formes nouvelles. La mission d'animation des Agrobiosciences, avec l'université couplée au Festival Jazz In Marciac en est un autre exemple. Tout comme « Agora » à Bordeaux : urbanisme, écologie, ... Il faut Sortir des formes classiques.

Autre initiative régionale intéressante : Participation des EPST d'Aquitaine au salon Aquitec. Émulation entre les chercheurs ; un outil de communication parmi d'autres.

Pourquoi ne pas imaginer « Un parc » à Pierroton sur la canopée de la forêt en Aquitaine ?

### **Internet**

L'outils que l'Inra est en train de construire est important

Changer la forme, oui mais quel message et quel cible ?

Une recherche citoyenne est en train d'émerger. Les observations faites par chacun peuvent être mutualisée (mise à disposition d'espace disque, ... Travail collaboratif).

Wikipédia : C'est un outil dont la qualité s'est améliorée. C'est un point où l'information se concentre. Comment l'INRA peut-il s'y associer ?

Notion culturelle du « partage » : plus anglo-saxonne que française.

Quels fonds sur notre discours ? Attention aux dérives (cas du créationnisme). Voir l'ouvrage « Sciences en Question sur ce sujet. Mélange d'éléments scientifiques et idéologique. Internet permet à ces communautés de s'organiser.

Un autre exemple: Si on tape vaccins, ce sont les sites anti vaccin qui sortent en premier.

### **Les médias**

Signaler à Alain Girard toutes les informations sur la participation des chercheurs du centre aux différents médias, radio notamment.

### **Quelle recherche ?**

Répondre aux attentes des citoyens ? Cela suppose que la recherche soit finalisée. Toute recherche n'a pas une finalité. Elle peut simplement avoir un rôle d'anticipation. Que signifie la pertinence à long terme des questions abordées par les chercheurs ? Qui est capable d'évaluer cette pertinence ? AERES ne l'est parfois pas.

Comment collecter les attentes des citoyens, à quelle question répondre ?

### **Ethique**

Indépendance des scientifiques par rapport aux questions posées par les citoyens. Comment y répondre en respectant cette indépendance des chercheurs.

Autre point complémentaire : indépendance du chercheur par rapport aux lobbies financiers ou intellectuels.

Conséquence très négative pour la société de l'influence des entreprises sur les orientations de la recherche agronomique. Exemple du film « Le monde selon Monsanto ». in fine cela a porté préjudice aux travaux en amont de cette valorisation. Fallait il continuer à travailler avec une entreprise comme Monsanto ? Choix de nos partenaires. Responsabilité sociétale des entreprises.

Travail du comité d'éthique sur le partenariat.

Attention à l'indépendance de la recherche qui doit rester libre indépendamment des financements privés

## Commentaires/Contributions

### [ Blog Assises 2012 ]

## INRA Bordeaux-Aquitaine

Messages déposées sur le blog du centre Inra de Bordeaux-Aquitaine en septembre 2012 dans le cadre des Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

### Recherche & Innovation

*Envoyé le 13/09/2012 à 15 h 56 min*

*La forêt : la forêt est concernées par tous les défis de 2020 : changement climatique (on plante des arbres aujourd'hui qui connaîtront le climat de demain et la forêt stocke du carbone durablement) c'est une source d'énergie, c'est un matériau renouvelable...*

*Un mot sur le mode de fonctionnement des organes de recherche : le mode d'évaluation des chercheurs ne permet pas ces synergies : étant évalués sur l'excellence, il ne gagnent rien à faire du transfert ou de l'innovation. À l'université, ces aspects ne sont pas non plus prioritaires, la promotion des pairs se faisant souvent indépendamment des perspectives professionnelles ou d'innovation générés par les diplômés créés.*

*Il faut donc plus systématiquement s'appuyer ou intégrer des organismes de transfert ou d'interface avec la recherche dans les projets initiés.*

*Envoyé le 28/09/2012 à 10 h 32 min*

*L'innovation ne se décrète pas non plus. Tout le monde ne se sent pas forcément concerné et n'en a pas forcément envie. On n'est pas tous à l'aise face à des professionnels ou pour transcrire la connaissance en pratiques utiles. La bonne gestion d'un collectif (UR, ou Département, ou Centre) c'est de faire faire par chacun(e) ce en quoi il (elle) est performant(e), motivé(e) et finalement utile au collectif.*

*Le partenariat avec le milieu agricole (je parle de ce que je connais) fonctionne déjà quand on veut bien s'y mettre. Face à des interlocuteurs non scientifiques, il faut savoir reconnaître qu'on ne sait pas tout, écouter et vouloir comprendre les questions. Je crois que ça relève surtout de l'attitude personnelle, de la capacité d'écoute et d'intégration. C'est un peu à contre-sens de l'hyperspécialisation qui est mise en avant, et mise en valeur dans les évaluations, pour faire carrière.*

*C'est quoi « l'Europe de l'Innovation » (au-delà des mots) ? on nous paie trop souvent de mots faute de moyens ...*

### Contexte

*Envoyé le 14/09/2012 à 9 h 52 min*

*Mes remarques sont principalement liées aux questions de gouvernance dans la mesure où elle impactent le quotidien des collectifs de recherche et leur potentiel d'innovation. Or, cet aspect de la gouvernance est souvent réduit à un raisonnement sur les structures, et, malheureusement, la réflexion sur ce point est encore très en friche.*

*Les agents de toutes catégories témoignent fréquemment de difficultés récurrentes de gestion des collectifs : absence de cadres responsables ; non régulation des collectifs ; pression croissante ; concurrence sauvage dont pâtissent en particulier les femmes ; entorses à la déontologie, et, en conséquence : arrêts maladie, suppressions d'équipes... Nombre de nos collectifs de recherche fonctionnent ainsi à minima de leur potentiel ce qui engendre une perte en ligne difficile à chiffrer mais dommageable pour l'innovation. De plus, la recherche c'est aussi le financement par la collectivité, et c'est la première expérience d'emploi (stages) des jeunes. Il est donc insupportable de savoir que certains laboratoires organisent la casse systématique des thésards, des jeunes chercheurs et chercheuses, la sous-utilisation organisée d'appareils ou de dispositifs coûteux, etc.*

*Une réflexion est en cours sur les aspects de risques psycho-sociaux à l'INRA et c'est une démarche novatrice et qui devrait être étendue à l'ensemble du dispositif de recherche (autres organismes, universités...). Mais la réflexion doit s'élargir aux questions de culture de la collaboration et des conditions du « vivre ensemble ». Quelles solutions à cet état de fait qui obère fortement le dynamisme de la recherche en France ? Les pourvoyeurs de fonds (ANR, Régions, Europe...) doivent-ils, à travers leurs financements aux labos et aux étudiants, mettre des clauses de 'bonne gouvernance', comment, sur quels critères et avec quel contrôle ? Les évaluations AERES ont introduit cette notion d'évaluation de la gouvernance à l'INRA où l'évaluation était principalement centrée sur le bilan de la recherche. Comment garder ces aspects et en améliorer l'expression et la prise en compte post évaluation ?*

*J'insiste également sur la dimension européenne de la recherche qui est en train de se construire. C'est à ce niveau que la recherche doit désormais se raisonner et c'est à cette échelle que les jeunes doivent se projeter (un Bac français, un BTS/licence autre en Allemagne, un master en Italie, etc...).*

*Enfin, une remarque sur l'indépendance de la recherche. D'un point de vue général, la recherche doit montrer sa capacité à prendre en compte la 'demande sociale', il faut, cependant, garder impérativement une recherche per se et indépendante des groupes de pression privés ou publics.*

*Cependant, il apparaît qu'en France les accès à l'entreprise sont rares (peu de recrutement de thésards et mépris des compétences acquises en université par rapport aux grandes écoles). Par ailleurs, cette culture de l'ingénieur issu des grandes écoles conduit à un 'gâchis' des compétences formées par ailleurs (universités, trajectoires originales...), l'innovation venant souvent de personnes qui sont en marge ou en mouvement même si des ingénieurs peuvent être très efficaces au sein de leur domaine d'apprentissage.*

*Les Régions au sein des CCRRDT font un travail intéressant de mise ensemble des mondes académiques et de l'entreprise, quelle amélioration de ces échanges pour décloisonner le monde de la recherche et le monde de l'entreprise sans toucher aux questions d'indépendance de la recherche ?*

*Envoyé le 24/09/2012 à 10 h 22 min*

*Je suis surprise (et déçue) de voir qu'il n'y a pas que dans mon unité que de telles choses se produisent. Vous décrivez si bien la situation dans laquelle nous nous trouvons que cela fait peur : « absence de cadres responsables ; non régulation des collectifs ; pression croissante ; concurrence sauvage dont pâtissent en particulier les femmes ; entorses à la déontologie »... Et je suis aussi complètement d'accord avec la « sous-utilisation organisée d'appareils ou de dispositifs coûteux ». Quel gâchis !*

*Nous avons entrepris dans notre unité une démarche de psycho-dynamique du travail qui nous a permis d'identifier bon nombre de problèmes, quant à les résoudre... J'ai l'impression qu'on en est*

*loin ! La course aux financements nous a mené dans une impasse, a détérioré les relations humaines : au lieu d'avancer vers un même but en nous émerveillant de nos découvertes, la recherche est aujourd'hui un monde sournois où il faut écraser les autres pour se faire une place. Nous sommes tellement peu écoutés par nos supérieurs (empêtrés dans les conflits d'intérêts, difficile pour eux d'être à la fois managers et chercheurs en concurrence avec d'autres membres de leur unité) que je m'interroge sur l'utilité de ces assises... Le message du bottom-up risque d'être encore une fois atténué et enrobé de miel !*

*Envoyé le 25/09/2012 à 14 h 50 min*

*Je vous recommande de :*

- 1) Renforcer le statut de fonctionnaire d'État pour tous les personnels et refuser les transferts d'agents vers la fonction publique territoriale (Régions).*
- 2) Revaloriser la valeur du point d'indice de la Fonction Publique afin de rétablir a minima, le pouvoir d'achat de tous, fonctionnaires comme non-titulaires.*
- 3) Supprimer la Prime d'Excellence Scientifique qui nie le caractère collectif de la recherche.*
- 4) Revaloriser la valeur du point de sujétion, conformément aux engagements de la Direction Générale.*
- 5) Mettre en œuvre les mesures statutaires pour débloquer les carrières, en particulier, celles des techniciens et des assistants ingénieurs.*
- 6) Créer des emplois de titulaires et ouvrir des négociations sur un plan de titularisation de tous les agents non-titulaires qui occupent des fonctions permanentes. Obtenir le retrait immédiat de la lettre-circulaire de la Direction Générale de l'INRA de juillet 2011 limitant la durée des contrats de travail à quatre ans.*
- 7) Arrêter la Révision Générale des Politiques Publiques : moratoire généralisé des fusions de centres, de services, de départements, et des restructurations d'unités et des installations expérimentales ; stopper les suppressions d'emplois. Rétablir le soutien de base des unités à un niveau leur permettant un réel fonctionnement (20.000€ de part-chercheur).*
- 9) Supprimer l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, l'Agence Nationale de la Recherche et le Crédit Impôt Recherche et redéployer les crédits vers les organismes de recherche.*
- 10) Arrêter immédiatement des processus de restructuration en cours notamment au travers des IDEX, en annulant les conventions déjà signées, en premier celle très symbolique du campus de Saclay.*

## **Financement**

*Envoyé le 24/09/2012 à 10 h 45 min*

*Pourquoi lancer des appels à projets monstrueux, qui ne finissent jamais car les données acquises pendant 2 ou 3 ans n'ont jamais le temps d'être totalement valorisées avant que l'on passe au projet suivant ? Effectivement, certains projets demandent de très gros financements qui sont justifiés, mais ce n'est pas la majorité des cas.*

*Des appels d'offre nombreux pour des financements de quelques milliers d'euros (3000€-10000€), avec un taux d'échec moindre et ne demandant pas des mois de rédaction seraient tellement plus simples ! Ils permettraient aux jeunes chercheurs de se lancer sans peine, et aux plus confirmés de*



*bien valoriser les données acquises avant de se lancer dans un nouveau projet. Une part plus élevée de financements récurrents serait également la bienvenue !*

*L'unité dans laquelle je travaille a beaucoup de gros contrats. Pour ne pas perdre ces financements, nous les utilisons à tout prix, parfois en achetant n'importe quoi (dans l'urgence, avant la clôture des comptes le plus souvent). Les équipements sont sous utilisés (soit car pas adaptés, soit car pas de personnel pour faire du développement) et nous aurions des années de travail devant nous pour valoriser toutes les données acquises ces 10 dernières années. Malgré cela, nos directeurs de recherche continuent à répondre à des appels d'offres en demandant des centaines de milliers d'euros car, disent-ils, « si un jour on se retrouve sans financement, on aura beaucoup de mal à en obtenir de nouveaux ». C'est une spirale infernale : il ne faut pas de rupture entre les projets, car il faut justifier de 50% de financement à droite pour avoir 50% de financement à gauche, et ainsi de suite. À côté de ça, certaines unités n'ont pas de quoi travailler, c'est absurde. Et quid des jeunes, qui arrivent dans une unité sans financement de départ, qui écrivent un projet de recherche mais qui n'ont pas déjà 50% du financement ?*

*Envoyé le 28/09/2012 à 10 h 18 min*

*On ne peut innover que si on prend des risques, qu'on va regarder « ailleurs » et ce devrait être dans l'essence de la recherche. Mais les projets ont au contraire plus de chance d'être financés s'ils sont dans la ligne dominante, dans le « bien pensant » à un moment donné ... donc s'ils sont en définitive peu innovants puisque peu en rupture. C'est pourquoi tout chercheur doit disposer d'un minimum qui lui permet de prendre des risques. Le financement sur projet devrait être seulement un « plus » quand il faut passer un cap ou changer l'échelle d'investigation (ex : valider une hypothèse à grande échelle). Actuellement, les dotations de base trop faibles permettent juste la survie, pas la recherche.*

*Quand on dit projet on dit aussi contrat, contrôle, rapports à répétition ... et finalement bureaucratie coûteuse et perte de temps. Le discours pour justifier le travail sur projet était l'augmentation de l'efficacité des moyens. On voit que c'est plutôt l'inverse qui se produit, les cadres expérimentés passant leur temps à chercher à collecter de l'argent pour essayer de faire faire par des précaires en rapide turn-over, le travail qu'il n'ont pas eu le temps de faire.*

*Le pas de temps des projets devrait dépendre de la discipline. En agronomie, 3 ans permet juste de valider une hypothèse, pas de faire de la recherche de fond. Les investissements d'avenir peuvent disparaître ; je les ai vus surtout comme une débauche de perte de temps et d'énergie.*

## **Fonctionnement administratif et financier**

*Envoyé le 18/09/2012 à 7 h 27 min*

*Ne pouvant me libérer le 18, j'aurai néanmoins souhaité participer à la discussion. Nous avons un besoin URGENT de simplification du fonctionnement administratif et financier. Il faut a minima que tous les organismes de recherche aient les mêmes règles. C'est notamment très handicapant pour la gestion financière de contrats pluripartenaires : il faut avoir la possibilité de faire des transferts financiers entre instituts de manière simple et rapide. D'autre part, il est de plus en plus complexe et difficile de gérer les ressources financières contractuelles, l'INRA demandant parfois plus de contrôles et de garanties que les contractants eux mêmes. Comment pouvons nous précisément savoir à 3 ou 4 ans comment nous allons réaliser une recherche et de quel matériel précis nous aurons besoin la troisième ou quatrième année. Ne serait-il pas possible, pour les contrats passés avec des agences publiques, que l'on nous laisse un peu plus de liberté quant à l'affectation des dépenses ? Nous sommes les mieux placés pour savoir si, pour terminer une recherche, il vaut mieux acheter une*

balance ou embaucher un stagiaire. Il faudrait que la gestion financière se simplifie et laisse plus de liberté aux chercheurs.

## **Evaluation**

*Envoyé le 17/09/2012 à 14 h 44 min*

*Ne pouvant me libérer demain, je souhaite contribuer par un commentaire.*

*L'évaluation est un processus connu de longue date à l'INRA mais le fait d'être évalués par des extérieurs à la structure (passage d'une évaluation INRA à une évaluation AERES) a pu poser un problème de compréhension (de la part de nos évaluateurs) des priorités et des choix de l'unité, qui ne seraient pas les mêmes dans un autre cadre (universitaire ou CNRS par exemple). D'autre part, l'évaluation se faisant souvent très rapidement (trop), les échanges sont limités et les évaluateurs ont alors tendance à aller au plus simple et au plus rapide, à savoir une évaluation à travers des seuls indicateurs, ce qui est très mauvais. Enfin, la déconnexion de l'évaluation de l'unité et de l'évaluation des chercheurs (CSS et CEI) me semble assez dommageable pour plusieurs raisons :- l'impression d'être tout le temps évalué et de ne plus avoir le temps de réellement travailler- la difficulté de faire comprendre comment s'intègrent les choix des chercheurs par rapport au projet d'unité ou comment s'est construit le projet d'unité autour des choix des chercheurs. Avoir la même temporalité pour l'évaluation des chercheurs et des unités me semblerait être un projet.*

*Envoyé le 28/09/2012 à 10 h 24 min*

*Etre évalués, oui, mais c'est devenu trop lourd globalement, entre les évaluations individuelles et collectives (qui ont chacune leur intérêt). Ingénieur, je trouve assez intéressante l'évaluation par les CEI ...c'est un exercice d'introspection et de programmation personnelle utile pour les 4 ans. Mais je regrette un peu qu'on n'en tire pas plus de retour de la part de ma hiérarchie .. et que l'évaluation soit pilotée par des scientifiques qui ne vont pas toujours connaître la réalité du métier d'ingénieur (par exemple pour les fonctions à l'interface du développement, que peu de scientifiques connaissent).. Pour les évaluations collectives, il faut faire moins lourd ; cela occupe trop de monde trop de temps.*

## **Diffusion des connaissances**

*Envoyé le 28/09/2012 à 10 h 35 min*

*Ces questions juxtaposées sont bizarrement posées. Pour rendre les carrières dans le domaine scientifique attractives : des postes, des salaires, de la liberté dans le travail, une bonne ambiance (éviter les mesures qui dressent les gens les uns contre les autres). La réussite de tous les étudiants du 1er cycle (voire pour toutes les formations) : cela dépend du marché du travail et de l'adaptation des formations proposées.*

## **Formation pour et par la recherche**

*Envoyé le 28/09/2012 à 10 h 34 min*

*Pour la formation à et pour la recherche, je crois qu'on est pas si mauvais. Franchement, pourquoi vouloir tout le temps changer si ça marche correctement ...*

*Mais il faut offrir une porte de sortie à tous celles et ceux qui malgré de douloureuses tentatives, ne parviennent pas à obtenir un poste en recherche ou enseignement supérieur.*

*Pour la formation par la recherche : on revient à cette question. La réponse me semble : offrir dans la formation des compétences valorisables sur le marché de l'emploi. Ainsi, ce n'est pas la peine de se lamenter sur le fait que nos docteurs ne sont pas embauchés facilement si on ne fait rien pour que leur formation réponde aux besoins des employeurs hors recherche et enseignement sup., qui ne pourront absorber tout le flux des diplômés..On devait aussi se poser les mêmes questions pour les jeunes que nous avons en stage à des niveaux plus « bas » : BTS, licence, master, ingénieurs ...si nous avons parfois du mal à trouver des stagiaires, c'est aussi parce qu'un stage à l'INRA n'a pas forcément une bonne image vis-à-vis des employeurs, et aussi (surtout ?) parce que nous n'offrons pas de perspective d'emploi ensuite.*

*Penser que nous devons transmettre à nos stagiaires des méthodes de travail, et pas seulement les utiliser comme main d'œuvre bon marché.*

## **Carrières**

*Envoyé le [28/09/2012 à 10 h 32 min](#)*

*Devenir chercheur est un parcours du combattant (avec beaucoup de pertes) pour les étudiants. Ce n'est plus attractif puisque à 80 % une voie sans issue. Rendre les métiers attractifs (salaire, liberté,...) et favoriser la mobilité. Mais cela dépend beaucoup de l'environnement économique. Recruter comme permanents les non-permanents sur des postes correspondant à des besoins récurrents !(faut-il une consultation nationale pour arriver à ce genre d'évidence ?)*

## **Science et Société**

*Envoyé le [28/09/2012 à 10 h 30 min](#)*

*Ce genre de chose ne se décrète pas d'en haut. Il y a des acteurs de recherche qui travaillent dans leur tour d'ivoire, et ce peut être bien pour progresser à l'abri des modes et idées reçues. Il y en a d'autres qui sont sensibles aux questionnements sociaux et essaient de traduire dans leurs travaux les questions du moment.*

*L'intervention de la hiérarchie doit se limiter à équilibrer ces attitudes qui ont chacune leur intérêt, pas à uniformiser les gens et les comportements..*

*Toute la société, pas seulement les jeunes, est concernée par la science et ses applications. Le problème est que la science est traitée comme un spectacle par les mass-media, ce sur quoi nous avons peu de prise. Il nous faut éviter de rentrer dans le jeu des manipulations médiatiques, toujours mettre en avant objectivité et rigueur et ne pas hésiter à contrecarrer les discours manipulateurs voire mensongers. C'est nécessaire pour rester crédibles sur le long terme. Mais l'INRA est souvent trop timide pour affirmer que la connaissance objective est une source de liberté et de progrès pour la société, quand il est facile et quasiment « correct » de dénigrer la science.*

## Gouvernance

*Envoyé le 28/09/2012 à 10 h 25 min*

*Augmenter la visibilité : arrêter de changer tout le temps de sigles et acronymes que personne ne comprend, c'est ridicule. Une discipline majeure et une localisation suffisent à nous définir clairement.*

*Arrêter de changer les règles tout le temps, on n'a pas que ça à faire que de devoir s'adapter à un environnement administratif mouvant. Simplifier les procédures budgétaires (dont contractuelles) ferait gagner beaucoup de temps à tout le monde.*

## Programmation

*Envoyé le 28/09/2012 à 10 h 17 min*

*Une politique régionale de recherche est-elle nécessaire à l'INRA? pas sûr. Nous avons besoin de plus de politique nationale de recherche avec une structuration cohérente des travaux par des départements scientifiques, et ce d'autant plus en contexte de moyens limités au niveau national. Une régionalisation de la politique semble plutôt conduire au développement des baronnies et mandarinats locaux, avec des luttes d'influence qui ne conduisent pas à l'efficacité. L'INRA doit être une structure nationale et le revendiquer au lieu de se laisser diluer dans des pôles locaux où il est toujours minoritaire face aux universités et perd donc du pouvoir de décision. En plus, il semble apporter bien plus qu'il ne reçoit. Les collaborations locales se font quand elles ont un sens et répondent à un besoin. Les chercheurs ne sont pas si stupides qu'ils auraient toujours besoin d'être pris par la main par un échelon décisionnel –programmationnel– de plus. Libérez un peu les initiatives au lieu de multiplier d'en haut les structures chronophages et budgetivores qui favorisent surtout la langue de bois et le développement de la bureaucratie. On a souvent l'impression de rideaux de fumée qui sont surtout là pour masquer l'indigence des moyens de travail pour celles et ceux qui sont « à la paille ». Evolution des structures ? La course au gigantisme dans les UR, UMR voire UE a-t-elle vraiment donné des résultats nettement positifs ? le travail se fait –heureusement– toujours à échelle humaine. C'est plutôt aux départements de recherche d'évaluer la taille optimale des structures : elle dépend des thématiques et disciplines (en particulier suivant le besoin en équipements lourds). Pourquoi les UR et UE devraient-elles être reliées aux Master (dont on constate que la structuration change souvent) et pas l'inverse ? les étudiants sont par nature davantage mobiles que les structures (dont UR) qui doivent, elles, avoir une certaine pérennité pour être visibles.*

## **Objet : Situation des contractuels à l'INRA**

Nous sommes un groupe de précaires travaillant à l'INRA et nous souhaitons vous faire part de notre immense inquiétude face à la situation dramatique des contractuels à l'INRA, et plus généralement dans la Recherche Publique Française.

Post-doctorants, ingénieurs, techniciens et personnels administratifs travaillons sur des contrats à durée déterminée globalement financés au travers des EPST par l'Agence Nationale pour la Recherche (ANR), l'European Research Council (ERC), par des contrats industriels que nos laboratoires ont obtenus ou par des bourses obtenues au mérite provenant de différentes associations. Consécutivement à la Loi Sauvadet du 13 Mars 2012, dont la mise en pratique dans les EPST est toujours attendue, nous risquons de nous retrouver au chômage puis forcés à nous reconverter ou à partir à l'étranger.

A l'inverse de son titre<sup>1</sup> et de son objectif premier, la loi Sauvadet intensifie la précarité des CDD. En effet, cette loi a été élaborée selon des critères si restrictifs qu'elle ne peut permettre la « CDIisation » et/ou la titularisation que d'un nombre très limité de précaires. La loi Sauvadet exige qu'à la date du 13 mars 2012, le candidat à la CDIisation soit en contrat dans une administration dans laquelle il aura cumulé 6 ans d'ancienneté dans un poste identique sur une période de référence de 8 années. Dans le même temps, la Loi qui sert de fondement au recrutement dans la fonction publique de personnel en CDD stipule que la durée maximale de contrat en CDD ne peut dépasser 6 ans. Ainsi seuls les CDD ayant atteint 6 ans d'ancienneté fin mars 2012 étaient CDIisables.

Dès 2011, alors que la loi n'était pas encore votée, une note de service INRA est sortie pour se prémunir d'un trop grand nombre de candidats à la CDIisation ou à des postes sur concours réservés. Au delà de 3 ans d'ancienneté tous EPST confondus et malgré d'éventuelles interruptions de contrats, toutes les signatures de CDD ont été bloquées.

Nous nous retrouvons donc dans une situation absurde où nous ne sommes pas CDIisable et où nous ne pouvons pas non plus prolonger nos CDD. Le comble c'est qu'aujourd'hui nous n'agissons même pas pour obtenir un CDI mais seulement pour pouvoir continuer à faire le travail que nous aimons, même dans la précarité.

Pensez à nous tous qui nous sommes dévoués avec passion à l'INRA, et qui allons nous retrouver du jour au lendemain mis dehors, sans plus aucun espoir de réintégrer la Recherche Académique Française, pour une question de durée de contrat et non de compétences. En effet, en réduisant d'un côté les concours sur titre et travaux dans les EPST et en handicapant de l'autre le recrutement constructif de contractuels qualifiés, quelles perspectives nous sont aujourd'hui offertes?

L'opération de « résorption de la précarité » n'est pas un franc succès car ce sont des milliers de jeunes scientifiques chômeurs que la France aura d'ici peu !

---

<sup>1</sup> Le premier titre de cette loi est : Dispositions relatives à la lutte contre la précarité dans la fonction publique

A cause des interprétations abusives de cette loi de la part de nos organismes de tutelle, nos laboratoires vont progressivement se vider de toute une partie de leur personnel qualifié et expérimenté. Les directeurs de laboratoires ne peuvent que constater la double peine qui leur est infligée : ni prolongation de CDD quand bien même ils en auraient les moyens et la volonté, ni ouverture de postes externes pour offrir une possibilité de titulariser les bons éléments.

La Recherche Publique en France est menacée : nos laboratoires vont subir de plein fouet une perte de compétences sur les années à venir et de fait perdre toute compétitivité à l'échelle internationale. Pour compenser, et en l'absence d'ouverture de postes, ils devront en permanence recruter des gens inexpérimentés qui n'auront jamais eu de contrats. Une fois formés et opérationnels, ces personnels devront quitter l'établissement au bout de trois ans, faute de pouvoir signer un nouveau contrat.

Ce palliatif n'aura pas une grande espérance de vie. Depuis quelques années déjà, l'absence cruelle de débouchés dans la recherche se fait connaître : nous observons déjà à l'université qu'il y a de moins en moins d'étudiants en Master Recherche. Ils fuient, avec raison, cette précarité qui leur est promise. Dans les unités de recherche, c'est la volonté des permanents de former de nouveaux arrivants qui s'épuise. Tout cela sans compter les salaires proposés en France qui ne sont pas attractifs pour les chercheurs étrangers.

Le choix politique de la direction générale de l'INRA doit donner à la recherche les moyens de ses ambitions : une recherche de plus en plus diversifiée, d'excellence et compétitive dans un contexte international. La gestion actuelle des forces humaines scientifiques et techniques est une contradiction qui place l'institut, son personnel permanent et non permanent, dans une situation difficile à tenir à court terme et impossible sur le long terme. Par décision politique, l'argent public est orienté vers des systèmes de financements (ANR, Europe, etc.) ne dépassant pas quelques années et qui favorisent l'emploi d'une main d'oeuvre en CDD plutôt que titulaire. Il est urgent de mettre en adéquation la gestion des ressources humaines avec les ambitions affichée pour la recherche publique. L'idéal est bien sûr à trouver dans la création de postes de titulaires. Cependant, si le système actuel de financement de la recherche doit perdurer, il faudra être pragmatique sans oublier le côté humain. Pourquoi ne pas créer de CDD longue durée ou mieux encore de CDI financés sur projets via les unités et dont les périodes inter-projets seraient garantis par les EPST. Au minimum, et de façon urgente, il convient de lever tous les obstacles existants au renouvellement de CDD dans la recherche publique et donc en particulier à l'INRA.

Nous vous remercions par avance de votre considération.

Le collectif de précaires de l'INRA Bordeaux - Aquitaine