

## Déclaration intersyndicale

Les représentants des personnels affirment leur attachement au modèle Inria. Contrairement au pessimisme affiché par notre président lors des réunions de présentation du COP, ce modèle fonctionne, est internationalement reconnu et envié par nombre de nos collègues étrangers. La qualité scientifique des équipes-projets Inria est régulièrement soulignée lors des évaluations.

Le Contrat d'Objectifs et de Performance qui nous est proposé aujourd'hui augure d'une transformation de ce modèle vers un modèle anglo-saxon qui nous inquiète, d'autant qu'il s'inscrit dans la nouvelle réforme plus générale d'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) pilotée par le gouvernement.

En particulier son titre II, dévoilé tardivement en juillet, porte sur les politiques de sites. Cette première étape préfigure la dissolution des centres Inria dans les nouveaux sites universitaires. Nous regrettons que ces politiques de sites aient été établies sans réelle concertation avec les personnels des centres concernés.

Par ailleurs, nous nous opposons à la mise en place des « *tenure tracks* » à la française baptisés *Inria Starting Faculty Positions*, nouveau pas vers la disparition du statut de fonctionnaire des chercheurs, garant de la liberté académique. Ces postes, sans garantie de pérennisation de la part de notre institut ou de nos partenaires et assujettis à une obligation d'enseignement, risquent fortement d'augmenter la précarité des jeunes chercheurs. Ils nous feront aussi perdre en attractivité dans le domaine du numérique, très concurrentiel, surtout si l'on tient compte des niveaux de rémunération que nous serons en capacité de proposer par rapport aux pays anglo-saxons. Comme nous l'avions déjà affirmé lors de la remise du rapport HCERES, l'attractivité d'Inria doit reposer sur sa capacité à offrir un poste stable à de jeunes chercheurs, à leur offrir de bonnes conditions et un environnement de travail propices à des recherches de qualité. De plus, les statistiques montrent un très faible pourcentage de femmes candidates sur les postes *Starting Research Positions*. La mise en place de ces postes (ISFP) risque donc de nuire à l'objectif de parité affiché par notre organisme mais aussi par nos ministères de tutelle.

Nous partageons la volonté affichée par le COP de mieux faire profiter la société de nos recherches, mais nous pensons que les mesures proposées (CDD, dissolution dans les Universités) ne constituent pas la meilleure façon d'y parvenir. Nous regrettons également la vision étroite du transfert de technologie qui y est présentée : limitée aux start-up et aux grands comptes, elle néglige les acteurs essentiels que sont les PME, les associations, les collectivités locales ou d'autres services publics.

Nous prenons acte de la volonté de la Direction de sortir d'Optin, telle qu'exprimée dans le COP : « *dont Inria a abandonné la logique en 2018, [et qui] a eu pour conséquences un réel malaise social et l'augmentation des risques comme les risques psycho-sociaux.* » Cette volonté s'est traduite par une augmentation notable des postes au concours IT. Nous demandons que cet effort soit maintenu dans la durée, avec un financement pérenne, afin de compenser la baisse des effectifs permanents de la période précédente et d'envisager sereinement de retrouver le niveau de qualité des services proposés par les fonctions d'appui avant Optin. Cependant les réorganisations continuent, certains services sont encore en difficulté notoire. Le COP présente à nouveau un changement de cap, de nouvelles missions, la montée en puissance de nouveaux sites (Lyon, Strasbourg, Montpellier), sans aucun signe que l'institut obtiendra les moyens nécessaires à ces nouvelles missions.

Les élus au conseil d'administration Sgen-CFDT Recherche EPST, SNCS-FSU, SNTRS-CGT