



Analyse de la CGT-INRA Dijon sur la recherche en Bourgogne, le Grand Campus et le centre INRA de Dijon janvier 2005

Fichier consultable sur <http://www.inra.fr/intranet-cgt/actions/centres/centre-dijon/index.html>

1. Constat de la mauvaise situation de la recherche et de l'enseignement supérieur en Bourgogne

Alors que la Bourgogne rassemble 2,7 % des emplois et de la population française, et crée 2,6 % des richesses nationales (PIB), **elle ne compte que 1,1 % des emplois de la recherche publique**. Elle laisse près de 80 % du financement de la recherche au secteur privé (sources INSEE-MJENR 2003).

D'autre part, la Bourgogne ne possède sur son territoire qu'une seule université. Par leur proximité, leur richesse et leur qualité, les pôles universitaires parisien et lyonnais attirent un grand nombre de bacheliers bourguignons. **En conséquence, beaucoup de jeunes Bourguignons partent se former puis s'installer en dehors de la Bourgogne, départs non compensés par les arrivées**. De plus, le taux d'étudiants est plus faible en Bourgogne que la moyenne nationale et avec 2,6 %, la Bourgogne se classe vingtième sur 22 régions.

On compte en Bourgogne l'INRA, le CNRS, l'INSERM, le CEA, et quelques grandes écoles. Avec l'Université de Bourgogne, cela crée une diversité et une pluridisciplinarité tant en matière d'enseignement supérieur que de recherche (ce qui n'est pas une faiblesse). Néanmoins, on constate une mauvaise irrigation du territoire bourguignon, ce qui risque de s'aggraver avec la fermeture potentielle d'antennes territoriales de l'Université de Bourgogne.

Le désengagement de l'État continue à l'**Université de Bourgogne**. Entre 1999 et 2003, en tenant compte du changement de répartition entre équipement et fonctionnement et d'une inflation moyenne de 2 % par an, on aboutit à une baisse d'environ 6,5 % pour les crédits des enseignants-chercheurs. Si on intègre dans ces chiffres les crédits d'infrastructure, la baisse reste de 3,5 % environ. La situation est encore plus grave si on considère que le potentiel de recherche des équipes de l'Université de Bourgogne a augmenté dans le même temps : +10 % entre 1999 et 2003.

L'effectif **CNRS** en Bourgogne, avec ses 171 agents, ne représentait en 2002 que 0,6% des effectifs nationaux (43,2% en Ile de France, 11,6% en Rhône-Alpes, 3,1% en Lorraine, 2% en région Centre) (source CNRS).

À l'**INRA** de Dijon on déplore une réduction drastique du budget 2004 des unités de recherche, du service de formation permanente et une annulation pure et simple du budget réservé à l'entretien du patrimoine bâti. Les effectifs bourguignons sont en baisse avec 335 ETP¹, dont 79 chercheurs, en 2003. **Ces effectifs classent la Bourgogne en 10^{ème} position sur 24 régions alors que la région Bourgogne est la 6^{ème} par son soutien financier à l'INRA** (source DIFAG INRA).

À l'**ENESAD**, les activités de formation d'ingénieurs, de recherche et d'ingénierie sont affectées par des baisses significatives de crédits et de personnel en 2004 : 13% de moins sur la dotation générale en 2003 et réduction des montants de certaines conventions nationales allant jusqu'à 50% ; gel du renouvellement des postes titulaires ; aucune création de postes d'enseignants-chercheurs et d'ingénieurs ; suppression des postes d'administratifs et de techniciens ; risques de suppression de 20 à 30 emplois CDD à moyen terme. La réorganisation de l'enseignement supérieur agronomique, engagée par le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche avec un objectif annoncé de compétitivité et de lisibilité de pôles de compétences, s'inscrit dans cette logique de restriction des dépenses publiques affectées à l'enseignement supérieur **même si Dijon a été retenu comme l'un des 6 pôles agronomiques par la DGER²**.

2. Inquiétude sur la politique gouvernementale

Le Gouvernement Raffarin a prévu, sans réel débat démocratique, d'intégrer dans la constitution le principe d'une gestion décentralisée du pays. Le transfert des compétences vers les Régions et les

¹ ETP = Équivalent Temps Plein

² Direction générale de l'enseignement et de la recherche

Départements entraînera, si nous n'y prenons garde, **la fragmentation des services publics, la disparition de champs disciplinaires de nos laboratoires et de nos universités**, et la modification du statut des personnels de la recherche. Ce désengagement global de l'État vers les Régions s'inscrit dans une politique ciblée sur la structuration de la recherche à partir de **pôles régionaux d'excellence** = PRES (Pôle Recherche et Enseignement Supérieur).

Les pôles d'excellence sont un marché de dupes pour les Régions ! La création de pôles d'excellence régionaux, si elle répond à un besoin de lisibilité de la recherche à l'échelle des grandes régions européennes, aura pour incidence de regrouper moyens humains et financiers autour de recherches prioritaires, définies aux niveaux national et européen. Les thématiques prioritaires désignées par le 6ème PCRD (programme cadre de recherche et développement) sont reprises par **les Régions qui devront assurer le financement des programmes sans toutefois maîtriser la réelle définition des problématiques scientifiques**, ni se prononcer sur la question des recrutements des chercheurs. À quel niveau les Régions seront-elles associées aux prises de décisions ? **Dijon sera-t-il un PRES ? Si oui, autour de quelles thématiques, sachant qu'aujourd'hui c'est la pluridisciplinarité qui domine à l'Université de Bourgogne tout comme à l'INRA de Dijon ?**

La politique de définition des priorités de la recherche est déjà amorcée via le redéploiement de postes libres et des moyens financiers de la recherche, redéploiement qui aura pour conséquence **la concentration des ressources sur un nombre limité de domaines de recherche prioritaires** (au fort potentiel de rentabilité) au détriment de disciplines telles les sciences humaines et sociales. Au CNRS par exemple, les choix proposés par la direction contribuent à faire baisser les effectifs de chercheurs de 25 % en Sciences de l'Homme et de la Société et de 17 % en chimie.

Aujourd'hui, des laboratoires sont fermés, sans que la disparition dans nos Régions de pans entiers de nos disciplines scientifiques n'inquiète les élus. Fermer un laboratoire de recherche, c'est mettre en péril l'enseignement d'une discipline à l'université et exclure des régions le recours à ces formations. C'est remettre en question le principe même de l'égalité d'accès des citoyens et des étudiants à la formation, selon leur origine géographique. Cette politique creusera inévitablement les écarts entre pays, entre régions. En Bourgogne, nous avons aujourd'hui le mauvais exemple du pôle « sensorialité » (voir plus loin).

La régionalisation de la recherche est dangereuse ! Il est primordial de maintenir la cohérence nationale de la politique scientifique. Toutes les régions ou presque veulent leur pôles d'excellence sur la vigne et le vin ou l'alimentation-santé : des risques d'incohérence inter-régionale et de compétition entre régions sont à redouter... même si nous reconnaissons la nécessité de répondre aux besoins des populations locales et des entreprises.

Par ailleurs, **l'Université et les EPST³ n'ont pas la même pratique de la recherche** : il existe de fortes relations entre l'enseignement et la recherche à l'Université, avec une dimension régionale pour l'université et nationale pour les EPST. Universités et EPST doivent développer des partenariats et des collaborations, et non chercher à s'intégrer les uns les autres (rappelons que le Conseil des Présidents d'Université a demandé que les EPST soient placés sous leur responsabilité).

De plus se pose le **problème du transfert des personnels ATOS-ITA aux Régions** auquel s'ajoute la précarisation de l'emploi et l'externalisation des services.

Nos propositions pour renforcer la recherche et l'enseignement supérieur en Bourgogne

Nous rappelons ici les grands axes de nos revendications qui s'adressent principalement à l'État :

- La CGT-INRA milite pour que **la recherche scientifique demeure un bien public** accessible à la communauté internationale, notamment par une communication transparente et accessible à tous.
- Les personnels des établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur doivent garder le **statut de fonctionnaire de l'État**.
- La recherche doit être assurée par des **établissements publics nationaux de recherche**.
- Le fonctionnement et l'équipement de ces établissements doivent être **financé par l'État par des crédits budgétaires récurrents**, assurant durablement aux équipes des moyens de recherche indépendants des modes et des intérêts particuliers. L'État doit donc augmenter significativement ses

³ EPST = Etablissement Public Scientifique et Technique

investissements dans la recherche (pour atteindre les 3% du PIB d'ici 2010 comme annoncé par le président Jacques Chirac).

➤ Nous réclamons également un **statut de salarié pour les chercheurs en formation** (doctorants), une **reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives** et demandons que les **post-doctorats soient réservés aux chercheurs extérieurs** (autres organismes et étrangers) qui souhaitent se former sur des sujets ponctuels à court terme, avec la garantie d'un réel statut de salarié. Le recrutement sur des postes de chercheurs et d'enseignants-chercheurs en nombre suffisant doit se faire juste après la thèse.

➤ **Nous refusons l'instauration de la précarité et de la sous-traitance.**

➤ Nous demandons une **revalorisation des carrières et des salaires pour tous.**

3. Le Grand Campus Dijonnais : une réalité virtuelle

La notion de « **Grand Campus** » (ex « Campus Unique » et « Campus Élargi ») n'est pas une idée originale de nos décideurs ; elle s'inscrit dans un contexte global d'évolution de la structuration de la recherche. L'Europe cherche à concentrer sur des grands projets les moyens budgétaires qu'elle distribue. Différents projets au niveau national prônent la focalisation des moyens sur un nombre réduit de « pôles d'excellence ». Chaque région souhaite développer en fonction de considérations locales une politique de recherche articulée avec les demandes des partenaires économiques (entreprises ou autres). **La Bourgogne a-t-elle la capacité de créer au sein de l'agglomération dijonnaise un pôle d'excellence reconnu au niveau national et européen ?** La reconnaissance scientifique se situe au niveau national voir international. La politique régionale doit tendre vers cet objectif, même si elle y intègre d'autres dimensions plus locales.

Sur l'agglomération dijonnaise, la cohabitation d'organismes nationaux CNRS (86 chercheurs, 85 ITA), INRA (79 chercheurs, 255 ITA), INSERM (20 chercheurs + ITA) avec l'Université de Bourgogne (450 équivalent chercheur⁴) et de 200 doctorants pose la question de **l'articulation entre les politiques de ces différents organismes**, au niveau le plus large (Europe) comme le plus local (Région).

Il n'existe aucune politique scientifique commune entre les différentes composantes du Grand Campus. Le « **bureau du Grand Campus** » est une structure fantoche composé des directions de quelques organismes (Université de Bourgogne + INRA + ENESAD, mais pas le CNRS ni l'INSERM) et sans rendre de comptes aux personnels. Il faut rappeler ici que le fonctionnement de l'université de Bourgogne et de l'INRA de Dijon par exemple sont bien différents : élections du président et vote des conseils pour la première (même si cela n'est pas un gage suffisant d'un fonctionnement démocratique), nomination et bureau occulte pour le deuxième.

Il n'y a rien en commun sur le Grand Campus à part quelques équipements lourds ; pas de formations, pas de Comité Hygiène et Sécurité, pas de communication ni même de courrier intra-Campus. En revanche la compétition est féroce (même si il existe des UMR) (exemple des États Généraux de juin dernier organisés par l'Université de Bourgogne sans inclure l'INRA et l'ENESAD). **Ce Grand campus n'est en rien le bouillon de culture intellectuelle espéré.**

Par exemple, le **nouveau pôle sensorialité** (UNL + Toxico + Arômes⁵) : la thématique « nutrition » a été arrêtée unilatéralement par la Direction Générale de l'INRA sans concertation ni même information avec les collègues de l'Université de Bourgogne (nutrition et physiologie). Cette restructuration en cours a déjà entraîné le départ de 4 chercheurs et 2 ITA (et ce n'est qu'un début).

Cependant, le Grand Campus Dijonnais comporte aujourd'hui quelques points positifs : la mutualisation des gros équipements (SERCIOBIO), le rapprochement de ces équipements des équipes et l'identification géographique forte. On peut citer par exemple la MSH-Dijon (**Maison des Sciences de l'Homme**), qui regroupe vingt équipes de l'Université de Bourgogne, du CNRS, de l'INRA et de l'ENESAD, liée au réseau MSH national et vitrine de la Région dans ce domaine. Mais ce n'est pas suffisant. Les synergies et le dynamisme nécessitent échanges et communication ainsi que la volonté de travailler ensemble. **Mais les collaborations ne se décrètent pas** ; tous les essais dans ce sens ont échoué. Seules des propositions scientifiques crédibles peuvent rassembler. Il faut également que les structures administratives soient redécoupées autour des projets scientifiques, et non l'inverse comme

⁴ Un enseignant chercheur doit en principe consacrer 50% de son temps à la recherche. Il y 900 enseignants chercheurs soit 450 équivalents chercheurs à temps plein.

⁵ Composé des unités de recherche UR112 Nutrition lipidique UNL, UMR1234 Toxicologie alimentaire UTA INRA-Univ. Bourgogne/ENSBANA et UMR1129 Arômes UMRA INRA-ENESAD (soit INRA + Université de Bourgogne + INSERM).

actuellement. La recherche est une activité essentiellement humaine : la recherche, c'est de la matière grise. **Les plus beaux équipements, les plus grands bâtiments ne servent à rien sans les hommes.**

Pour la CGT, la création d'une structure « Grand Campus » doit répondre à un objectif précis : **favoriser la mise en place et le fonctionnement de programmes scientifiques, non être une structure administrative aux mains des responsables des organismes et non se limiter à un projet immobilier ou d'aménagement d'esplanade.** La collaboration entre ces organismes ne peut passer que par les forces vives : le personnel, et en particulier les chercheurs. **La pierre n'a jamais généré aucun projet scientifique. Le « Grand Campus » doit fonctionner démocratiquement,** les conseils scientifiques des organismes doivent être associés à l'animation de cette structure. Ce projet doit s'inscrire dans la durée et se construire progressivement, tout en gardant la volonté de développer une dynamique collective entre les institutions de recherche. Cela passe par la mise en place de projets de recherche fédérateurs et d'animations scientifiques communes. Il faut mettre en commun de compétences afin de faire des économies d'échelle et de pouvoir organiser sur Dijon des formations très spécialisées.

De plus, certaines équipes ne rejoindront jamais le Grand Campus dijonnais : INRA Thonon-les-bains, INRA Poligny, INRA Bretenières (unités expérimentales), antennes territoriales Université de Bourgogne, CEA Valduc, etc. Que vont-elles devenir ?

Nos propositions pour renforcer le Grand Campus

1. Développer une réelle politique scientifique

➤ Obtenir des directions des organismes et de l'État des **garanties à moyen terme sur les effectifs en personnel titulaire et la pérennité des structures.**

➤ **Favoriser l'émergence de nouvelles thématiques et de collaborations** au-delà des structures figées actuelles. Être à l'écoute des jeunes chercheurs qui construisent des propositions de projets scientifiques fédérateurs.

➤ **Accompagner la construction de bâtiments de garanties.** Éviter les scénarios des équipes de physiologie végétale et « betterave » (départ après de forts financements de la Région). Éviter un nouveau scandale du type Centre Européen du Goût.

➤ **Prendre en compte la demande socio-économique de la Bourgogne** en association avec le CESR⁶.

➤ **Ne pas favoriser la recherche supposée « rentable » au détriment de la recherche plus cognitive.** Soutenir les sciences humaines et sociales.

➤ **Mettre en place une réelle politique scientifique concertée sur le Grand Campus.** Les UMR sont des modes d'association entre les différentes institutions dijonnaises de recherche qui fonctionnent depuis plusieurs années. Un bilan critique du fonctionnement des UMR pourrait apporter des éléments de réflexion permettant de lever certains obstacles administratifs ou autres qui entravent les processus de collaboration scientifique entre organismes.

➤ **Favoriser la mise en commun et la mutualisation des moyens et des compétences,** la coopération et l'ouverture, plutôt que renforcer la compétitivité et « l'excellence ».

➤ **Contrôler l'utilisation des fonds régionaux** (voir ci-dessous).

2. Favoriser le fonctionnement démocratique

➤ **Garantir les principes de démocratie et de transparence** dans les instances d'évaluation des demandes de subventions des établissements publics de recherche et d'enseignement (CCRRTD). **Le Comité Consultatif Régional de la Recherche et du Développement Technologique** doit veiller à restituer à l'ensemble de la communauté scientifique de Bourgogne, comme aux citoyens de notre Région, une liste et un bilan des opérations subventionnées par la Région. Ce rapport pourra être mis à la disposition du CESR qui doit être consulté. Le CCRRTD doit développer, en toute transparence, sa mission de suivi scientifique des opérations subventionnées (y compris pour l'accueil de nouvelles équipes de recherche). Il doit garantir une évaluation scientifique juste et indépendante, en désignant des rapporteurs impartiaux et en développant la contribution d'experts extra-régionaux et étrangers. Il

⁶ CESR = Conseil Économique et Social Régional

doit veiller à ne pas placer, entre les seules mains d'une poignée d'acteurs régionaux constitués en bureau, les réflexions sur la politique générale de la Recherche en Bourgogne.

➤ **Mettre en place un conseil scientifique « Grand Campus » avec des membres élus** des conseils scientifiques des différentes structures, en y intégrant des représentants du CNRS et de l'INSERM. S'assurer d'un fonctionnement démocratique (débat, votes, diffusion des comptes-rendus).

➤ Se donner les moyens d'une **gestion collégiale et non mandarinale sur le Grand Campus** à tous les niveaux. Créer des structures communes pour la formation professionnelle des personnels, l'hygiène et sécurité, la communication, la documentation, les activités sociales, etc.

3. Accroître l'attractivité du Grand campus

➤ **Renforcer la qualité des formations de l'enseignement supérieur en Bourgogne ; favoriser l'accès des jeunes Bourguignons aux études supérieures et leur réussite** (ce point fait appel à de nombreuses propositions que nous ne développerons ici).

➤ **Favoriser les échanges entre les personnes des différentes structures** par des lieux et des moments communs. Mettre en place des outils collectifs : équipements, structures, etc.

➤ **Créer une résidence commune au Grand Campus pour l'accueil** des chercheurs, doctorants, post-doctorants, personnels de passage et leurs familles, que ce soit pour quelques semaines ou quelques années. Faciliter leur arrivée (démarches administratives) et assurer un accueil de qualité.

➤ Mettre en place une politique réelle et concertée d'**accueil des chercheurs étrangers** et de leurs familles en s'appuyant sur les structures existantes telles le CIEF⁷.

➤ Pour le **site de Bretenières**, créer une véritable plate-forme expérimentale au service de l'ensemble de la communauté scientifique (INRA, Université de Bourgogne, ENESAD, lycées agricoles, Chambre d'Agriculture, etc.).

➤ **Développer la vulgarisation et la culture scientifique et technique**, par une politique volontariste, ciblée notamment vers les lycéens et le grand public.

4. De fortes inquiétudes pour la restructuration de l'INRA-Dijon

Le projet de regrouper les équipes de recherche du site de Bretenières sur le site de Dijon-Sully a été élaboré sans concertation avec les personnels, sans réel débat démocratique. L'axe majeur de ce projet se focalise sur la **construction d'un bâtiment dit « CMSE⁸ » à Dijon-Ville** financé à près de 60 % par la Région Bourgogne (la part de la Région est de 5 316 481 € sur un coût total de 9 110 000 € (INRA : 3 621 000 €, ENESAD : 172 519 €)).

Ce projet de bâtiment concerne seulement 2 unités de recherche (soit une centaine de personnes titulaires) et une minorité du personnel du site de Bretenières. Il s'agit principalement d'équipes vieillissantes ou dont les leaders partent en retraite dans les 3 à 5 ans. Ces équipes (actuellement en UMR avec le CNRS et l'Université de Bourgogne) pourront ne pas être reconduites à l'identique en 2006 (UMR MGS⁹) et 2007 (UMR PME-BBCE¹⁰) (évaluation quadriennale). **Le risque est grand de construire un bâtiment qui sera vide ou presque** (comme ce fut le cas pour l'Institut Jules Guyot et l'Institut du Goût) **ou qui ne répondra pas aux besoins des équipes qui pourront évoluer fortement dans l'avenir.** Pendant ce temps, d'autres équipes qui sont en plein développement (nombreux recrutements, projets scientifiques validés) s'entasseront dans des locaux inadaptes faute de moyens.

La phase II de la restructuration, qui devrait permettre le déménagement des autres équipes de Bretenières ainsi que l'aménagement de Dijon-Ville (locaux sociaux et collectifs, restauration, équipements expérimentaux, etc.), est totalement obscure aussi bien en terme de contenu, d'échéance et de moyens alloués, et ce malgré les demandes répétées qui ont été faites par nos élus du personnel et notre organisation syndicale. Nous savons que **cette phase II dépendra entièrement du financement de l'INRA** puisque la Région Bourgogne a clairement annoncé qu'elle n'investirait que dans le bâtiment « CMSE ». **L'INRA, qui reçoit son budget annuellement de l'État, aura-t-il les moyens de satisfaire les besoins grandissants de cette phase II ?** On entend déjà parler de

⁷ CIEF = Centre International d'Études Françaises

⁸ CMSE = Centre de Microbiologie du Sol et de l'Environnement

⁹ UMR1229 Microbiologie et géochimie des sols MGS INRA-Univ. Bourgogne

¹⁰ UMR1088 Plante - microbe - environnement : biochimie, biologie cellulaire et écologie PME INRA-CNRS-Univ. Bourgogne

supprimer la cantine de Dijon-Ville pour que les personnels aillent manger à l'Université de Bourgogne (dixit le Président de Centre lors de la réunion des conseils de centre du 13 décembre 2004) : est-ce vraiment une amélioration du service de restauration quand on sait que le prix du repas pour les personnels de l'Université de Bourgogne est de 5,50 euros (alors que le prix du repas non subventionné est actuellement de 3,0 euros à Dijon-Ville et 3,42 euros à Dijon-Bretenières) ?

Le contexte scientifique et social du centre INRA de Dijon a fortement changé depuis la prise de décision de la restructuration en 1997 : certaines unités ont vu de fortes réorientations de leurs thématiques de recherche (URLEG), certaines équipes se sont regroupées (Écophysiologie et GAP pour former l'URLEG ; Phytoplasmes avec PME), et ont vu se renforcer leurs besoins en équipements expérimentaux ; des équipes n'ont pas fait les recrutements de chercheurs espérés (PME-BBCE) ; d'autres, au contraire, se sont fortement renforcées (l'URLEG par exemple). Le contexte scientifique peut encore fortement évoluer avec des rapprochements des équipes du pôle végétal, des créations ou des restructuration d'UMR, etc. Enfin, **nous ignorons toujours la réponse de la Direction Générale de l'INRA au schéma de Centre et, notamment, ses projets pour le pôle végétal.**

A cela s'ajoute l'incertitude sur le financement INRA (budget ministère annuel) qui sur les budgets 2003, 2004 et 2005 n'a pas octroyé de crédits de paiement pour la restructuration du centre de Dijon, contrairement à ce qui avait été prévu dans le CPER¹¹ et dans les autorisations de programme.

Il y a donc **une grande inquiétude des personnels que le Président de Centre refuse d'entendre** : ses promesses ne l'engagent à rien. Par exemple, il a promis que toutes les équipes de recherche auront déménagées fin 2006 et que les équipements expérimentaux de proximité nécessaires seront construits à Dijon-Ville (voir le 1^{er} Cru)...

Se pose également la question du **devenir de l'INRA Bretenières**. Les personnels localisés à Dijon-Ville ont demandé à disposer sur place des équipements expérimentaux : aucune réponse à ce jour. Cela entraîne donc déjà des déplacements répétés qui provoquent gaspillages et dégradation de l'efficacité et des conditions de travail. Où sont les économies et l'amélioration des conditions de travail quand nos collègues de BGA¹² ont dû investir dans plusieurs voitures de services pour faire les navettes Dijon-Ville Bretenières 4 fois par jour ? Qu'est-ce qui est prévu pour les collègues des unités expérimentales qui resteront à Bretenières ?

Le projet d'Agropôle (pour le peu que nous en connaissons) nous semble incompréhensible car les entreprises privées recherchent avant tout l'intégration dans les équipes de recherche (tout au moins au début du développement d'une innovation) et l'utilisation du matériel et des compétences de la recherche publique. Ne vont-ils pas souhaiter s'installer eux aussi à Dijon-Ville ? **Y a-t-il cohérence si l'UP-Vitro (Unité Mixte Expérimentale INRA-AgriObtentions) et la start-up Biotiza** (créée par des chercheurs INRA) **restent à Dijon-Ville** ? Comment maintenir une plate-forme expérimentale publique si il y a partage, voire concurrence, public/privé ?

Remarque : historiquement, le site de Dijon-Epoisses était plus connu internationalement que Dijon-Ville car il y avait plus d'équipes scientifiquement remarquables, sans réseau informatique ni télex. Aujourd'hui où Internet nous rapproche des collègues à l'autre bout du monde, où Bretenières sort de son isolement (zone commerciale, bus STRD-Divia), on délocalise !

Nos propositions pour une restructuration réussie du centre INRA de Dijon

La CGT-INRA de Dijon s'est toujours clairement déclarée favorable à la restructuration à la condition qu'elle aboutisse à une amélioration des conditions de travail de tous les personnels et à une utilisation optimale des fonds publics.

➤ **En premier lieu, remettre à plat le projet de restructuration du centre pour tenir compte des évolutions scientifiques en cours.**

➤ **Engager une réflexion prospective** sur l'évolution des besoins des équipes et des personnels.

➤ **Faire fonctionner démocratiquement les conseils scientifique et de gestion du centre** pour débattre et décider.

➤ **Informers les personnels** des projets et des décisions en toute transparence : est-il normal que nos sources d'information soient la presse, les élus, voire les bruits de couloir ?

¹¹ CPER = Contrat de Plan État Région

¹² BGA = Biologie et Gestion des Adventices