

# Le rôle des Commissions Administratives Paritaires CHERCHEURS

Syndicat National CGT-INRA : RN 10 – Porte de St Cyr – 78210 Saint Cyr l'Ecole – Tél : 01.39.53.56.56 – Fax : 01.39.02.14.50 - Mail : [cgt@inra.fr](mailto:cgt@inra.fr)  
Document réalisé le 10/01/2008, consultable en intranet : <http://www.inra.fr/intranet-cgt> – et en internet : <http://www.inra.cgt.fr/>

Les commissions paritaires (composées à parts égales de représentants élus par le personnel et de représentants nommés par la direction) sont des instances permettant aux personnels de s'exprimer sur les orientations et l'organisation de l'Institut. **Élire vos représentants dans ces commissions, c'est exercer votre droit au débat démocratique sur une question qui vous concerne directement : votre activité professionnelle, son organisation, et son évolution.**

Les CAPN chercheurs débattent des **conditions de travail des scientifiques en général** (recrutement et progression de carrière, évaluation, organisation du travail de chercheur, etc.) et des **situations individuelles en cas de litige** (refus de titularisation, échecs répétés au passage en CR1, cas disciplinaires, licenciements).

## Bilan de la précédente mandature des représentants CGT en CAP chercheurs (2005-2007)

Cette mandature a permis la réunion de :

- ▶ 3 CAP plénières (ASC + CR + DR) ont traité de questions générales.
- ▶ 1 CAP ASC (c'est une première depuis plusieurs mandatures...) ont précisé les nouvelles attentes de l'INRA sur ce statut.
- ▶ 6 CAP CR ont traité de cas individuels et des questions de carrière CR2/CR1
- ▶ 3 CAP-DR ont traité de la situations des DR à l'INRA

*Il est à noter que c'est suite aux demandes réitérées des représentants CGT que la CAP DR s'est enfin réuni 3 fois après 7 ans d'inexistence !*

### ▶ Les principaux points de débat et nos revendications sur les carrières des chercheurs

	LES FAITS	POSITIONS DU COLLÈGE DE DIRECTION	ANALYSES ET INTERVENTIONS DES REPRÉSENTANTS CGT
<b>CRITÈRES DE RECRUTEMENT DES ASC</b>	Le recrutement en ASC (sur concours après un M2 : 3 ans renouvelables permettant de faire sa thèse puis de préparer les concours CR) est actuellement maintenu par l'Inra mais il n'est plus suivi automatiquement par une ouverture de poste CR sur le même profil, comme cela était le cas dans le statut initial des ASC.	L'objectif de la direction est de maintenir ce statut attractif pour recruter de bons candidats dans des disciplines « rares ».	Nous avons relevé la contradiction de l'INRA qui dit utiliser le statut ASC pour faire des recrutements « difficiles », mais qui n'ouvre plus de poste de CR correspondant au profil à l'issue du contrat ASC. Nous avons demandé sans ambiguïté le rétablissement de l'ouverture de poste CR sur le profil à l'issue du contrat ASC.
<b>DROITS DES ASC, DOCTORANTS, POST- DOCTORANTS.</b>	Les ASC ne représentent qu'une infime part de l'ensemble des doctorants. Or les doctorants, de même que les post-doctorants, n'ont aucun représentant ni aucune instance paritaire.	LA DRH annonce la création imminente (par décret ministériel) d'une CAP des non titulaires.	Nous avons demandé qu'une CAP spécifique soit créée, dans le cadre de la décision ministérielle, pour les doctorants, ainsi que pour les post-doctorants.

<b>AGES DU RECRUTEMENT EN CR</b>	<p>Augmentation de la proportion de recrutement en CR1 vs CR2 (1 CR1 pour 1 à 2 CR2). Depuis la suppression de la limite d'âge au concours CR2 en 2006, on constate une augmentation de l'âge d'entrée.</p>	<p>Le recrutement en CR1 sélectionne des chercheurs plus expérimentés et d'origine plus diversifiée. La DG souhaite également maintenir un recrutement en CR2, sur des compétences et non sur des profils.</p>	<p>Nous défendons un recrutement précoce, juste après la thèse, sur poste de titulaire, pour éviter les années de précarité post-doctorale.</p>
<b>CRITERES DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION CR ET DR</b>	<p><b>Plafonnement CR2 :</b> Une cinquantaine de CR2 sont CR2 depuis plus de 7 ans. Une proportion notable, variable selon les années, de CR2, bien que évalués favorablement par leur CSS, ne passent pas CR1.</p> <p><b>Plafonnement CR1 :</b> De nombreux CR1 promouvables plafonnent au dernier échelon. La direction a en effet imposé des critères de sélection pour le concours DR obligeant le candidat à une forte rupture dans son métier pour s'orienter vers la gestion de la recherche et minorant ainsi les critères scientifiques. L'âge moyen des CR1 augmente sensiblement, avec une population qui s'installe dans le grade sans aucune perspective de devenir un jour DR2 (blocage indiciaire vers 45-50 ans qui perdurera jusqu'à la retraite).</p>	<p>La DG a exposé sa politique de recrutement : elle veut les meilleurs CR et les meilleurs DR. Elle considère que le concours DR2 est un concours de recrutement des futurs cadres de l'Inra.</p> <p>La DG a clairement exposé ses critères en CAP et les a également formalisés par écrit aux présidents et membres de jury (CSS et jury de concours)</p>	<p><b>Plafonnement CR2 :</b> Nous avons dénoncé la tendance de plus en plus forte à confier des tâches d'animation lourdes à des CR1, voire des CR2, de façon précoce avec des répercussions négatives sur les activités de publications et sur le concours. Nous avons demandé une étude approfondie des indicateurs et des caractéristiques des CR1 qui s'autocensurent pour le concours DR2, et pour identifier la cause d'autocensure des femmes.</p> <p><b>Plafonnement CR1 :</b> Nous avons demandé que les chercheurs aient un déroulement de carrière jusqu'à leur retraite et que le passage en DR2 redevienne la voie normale de progression de carrière. Nous réclamons un accroissement des possibilités de promotion avec une révision des critères (permettant aux CR sans responsabilité de direction administrative et souhaitant garder leur activité de recherche, de passer DR).</p>
<b>PYRAMIDE DES AGES CR ET DR : DISPARITÉS HOMMES/FEMMES</b>	<p><b>CR :</b> Demande des représentants du personnel pour obtenir une étude récente et approfondie, notamment pour re-préciser le nombre de CR2 et CR1 au dernier échelon et la durée des plafonnements.</p> <p><b>DR :</b> Les délégués ont demandé l'instruction d'une étude sur la disparité Homme/Femme à l'INRA vis-à-vis de l'accès au grade de DR.</p>	<p>La pyramide des âges des scientifiques (CR+DR) montre pour les hommes un pic majeur vers 55-59 ans, avec un âge moyen de départ à la retraite vers 63 ans. Pour les femmes, la pyramide est très différente avec un pic pour les âges inférieurs à 39 ans.</p> <p><b>DR :</b> En ce qui concerne les effectifs hommes/femmes, en tenant compte des pyramides d'âge déséquilibrées, il y a un rapport très défavorable en DR.</p>	<p>La féminisation des corps de chercheurs se poursuit avec une majorité de CR femmes et de DR hommes. 50 % des femmes et 80% des hommes de plus de 55 ans sont DR. La population des DR se féminise beaucoup plus lentement que la population des CR. Nous avons demandé que les inégalités entre les carrières des hommes et des femmes soient analysées et corrigées. Nous avons demandé que la féminisation des métiers de chercheurs soit prise en compte dans l'organisation du travail (temps partiel, etc.).</p>

<b>ATTRACTIVITÉ DU METIER DE DR</b>	Seulement 13% des CR1 promouvables se présentent au concours de DR2, ce qui est beaucoup moins que dans les autres EPST. Le taux de réussite est de 38%. 5 à 8 % des succès au concours DR ne concernent pas des CR1, mais des ingénieurs ou des personnels extérieurs à l'INRA.	Face à ce faible taux de candidature, la Direction veut trouver les moyens d'inciter les CR1 à se présenter au concours DR.	Nous avons demandé une analyse de la présentation/non présentation au concours DR2 en fonction du genre et de l'âge, en se basant sur le problème avéré du taux de présentation plus faible des femmes, en se posant la question des choix de priorité familiale sur le professionnel, des choix de vie, ou d'autres raisons non découvertes. Pour la CGT-Inra la hausse des salaires et l'amélioration des conditions de travail sont les clés de l'attractivité des métiers de chercheurs.
<b>BILAN POST-CSS</b>	Le travail des CSS est confidentiel et seules des statistiques générales sont données.	Les CSS sont considérées comme les détecteurs précoces des chercheurs potentiellement en difficulté. L'alerte qu'elles donnent à la hiérarchie doit en principe permettre à celle-ci de résoudre les problèmes sans intervention des CAP.	Nous avons dénoncé les dysfonctionnements de certaines CSS où l'évaluation du chercheur n'est pas indépendante de sa hiérarchie. Or les chercheurs « en difficulté » sont généralement pris dans un conflit hiérarchique. La CAP est donc l'instance la mieux adaptée, permettant un jugement et une aide impartiale pour apporter des solutions (autre que le licenciement ou l'enlèvement). Nous demandons la présence dans les CSS d'observateurs issus des CAP, pour permettre un dialogue CSS-CAP. Nous dénonçons l'unilatéralité actuelle (la direction des CSS est massivement représentée au sein des CAP).
<b>PASSAGE CR VERS INGÉNIEURS</b>	Ouverture de 3 postes en 2006 pour le détachement de CR2 en IE2 et CR1 en IR2.	Maintien de l'indice brut sans tenir compte du niveau de diplôme et du déroulement de carrière.	Nous avons protesté contre ces déclassements, très désavantageux et proches de la sanction économique, qui dévalorisent l'individu concerné et le corps des ingénieurs. Cas de un CR2 détaché en IE2 contre l'avis des délégués en CAP IE.
<b>MOBILITÉ</b>	La précarité des post-docs augmente (succession des années de stages post-doctoraux) et devient très dissuasive vis-à-vis des jeunes, qui se détournent massivement des carrières scientifiques.	La mobilité post-doctorale après la thèse et avant le recrutement est supposée former les bons chercheurs. Paradoxalement, la mobilité des chercheurs en poste n'est pas encouragée.	La mobilité, potentiellement formatrice, doit être encouragée après le recrutement (pour éviter la précarité des stages post-doctoraux) et rendue possible tout au long de la carrière de chercheur.

### ► Situations individuelles étudiées en CAP CR

	<b>LE PROBLÈME</b>	<b>NOTRE ANALYSE</b>	<b>RÉSULTATS OBTENUS PAR LES REPRÉSENTANTS CGT</b>
<b>REFUS DE TITULARISATION</b>	Refus de titularisation d'un CR1 sans prolongation de stage pour insuffisance professionnelle et non intégration dans l'unité.	Ce cas très difficile a mis en évidence un refus de la hiérarchie de ce chercheur de prendre en compte une situation personnelle particulière. Le dossier, uniquement à charge, était construit sur des arguments fallacieux.	Nous avons obtenu l'annulation du licenciement du CR1 après une longue bataille inter-syndicale qui a abouti à une prolongation de stage puis une titularisation suite à une deuxième CAP CR.

<p><b>SUIVI DES « CAS » POINTÉS PAR L'ADMINISTRATION</b></p>	<p>Des situations individuelles de chercheurs « en panne » ont été présentés à la CAP par l'administration, pour avis. L'objectif officiel est de trouver des solutions.</p>	<p>Les CR « pointés » (en « feu rouge » à plusieurs reprises, selon le classement des CSS...) ont généralement les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- critères quantitatifs inférieurs aux exigences de la DG (nombre de publications, principalement)</li> <li>- difficultés d'environnement (changement d'orientation, conflits...)</li> <li>- et/ou plus simplement : jeune femme « post-partum » à temps partiel...</li> </ul>	<p>Nous avons étudié les dossiers et pris contact avec les CR concernés. Nous avons, avec l'ensemble des délégués, permis que des situations évoluent (avis de la CAP en direction de la hiérarchie) ou soient jugées moins sévèrement. Mais nous déplorons le refus de mettre en place des « binômes paritaires de suivi », que nous demandions pour certains cas. L'administration préfère laisser les départements organiser des comités de suivi, vécus comme des tribunaux par les CR.</p> <p>Nous réclamons le droit pour les CR à ne pas être dans l'hyper-performance permanente : la recherche se nourrit de la diversité des approches et des réflexions, des temps de « pause publicitaire » sont nécessaires, notamment lors de changements de situation personnelle ou de thématique.</p>
<p><b>CR2 EN DIFFICULTÉ</b></p>	<p>1 CR2 en situation récurrente de non promotion en CR1 a été l'objet d'une procédure d'appui en CAP (binôme paritaire) en 2007-2008</p>	<p>Malgré nos demandes, la procédure d'appui par binôme paritaire n'a été utilisée qu'une seule fois alors qu'elle permet d'avoir un regard extérieur à une situation pour laquelle la hiérarchie n'a pas trouvé de solution.</p>	<p>Dossier en cours.</p>

### ► Action en amont des CAP

Notre rôle est également d'aider les chercheurs qui rencontrent des difficultés, même si leur cas n'est pas évoqué en CAP. Nous sommes ainsi intervenus pour que des jeunes doctorants soient rémunérés décemment, pour que des CR ne se laissent pas enfermer dans des situations conflictuelles et/ou scientifiquement sans issues. Nous informons les chercheurs, doctorants et post-doctorants sur leurs droits, nous les conseillons à leur demande en toute confidentialité. Nous notons avec inquiétude que les situations de conflits, de stress, de dépression, dont nous avons connaissance et que nous aidons à résoudre, sont en nette augmentation, notamment chez les femmes chercheuses. Ce travail d'accompagnement individuel, en toute confidentialité, est l'un des rôles importants de nos élus et experts.

Nous publions systématiquement sur le site web de la CGT-INRA les comptes-rendus de toutes les CAP auxquelles nous participons (<http://www.inra.cgt.fr/actions/capn/index.htm>).

Au quotidien et dans les CAP, nous nous battons pour que les conditions faites aux chercheurs cessent de se dégrader et favorisent au contraire l'enthousiasme scientifique, cadre essentiel à la réussite dans ce métier. Les problèmes croissants que nous rencontrons tous (personnels et moyens insuffisants, obligation de résultats rapides et trop ambitieux au regard des moyens, multiplication des tâches annexes, évaluations inadaptées, affaiblissement du poids des chercheurs dans l'orientation scientifique, dévalorisation des carrières, etc.) sont, à notre sens, la conséquence d'une conception gestionnaire et ultra-libérale de la recherche. Nous plaçons pour un rôle actif des chercheurs dans l'organisation de leur travail et de leur carrière, notamment à travers leurs représentants dans des CAP qui devraient assurer un réel contre-pouvoir et participer véritablement au fonctionnement de l'institut.

**Défendez le cadre et la mission de la recherche publique**

**Élisez des représentants CGT-INRA**