

**Avant même le début du CTP, les représentants CGT ont demandé à la Direction Générale de suspendre celui-ci afin de recevoir la délégation des Unités Expérimentales, porteuse de 1700 signatures sur la pétition « Non à la casse de notre outil de travail ». La délégation était aussi porteuse de 91 signatures spécifiques portant sur l'avenir et les garanties des personnels du GEVES La Minière soumis à délocalisation sur Angers. La présidente de l'INRA a accepté de suspendre le CTP et de recevoir la délégation. Pour lire le compte-rendu complet de cette entrevue <http://www.inra.cgt.fr/actions/revendications/UE/CR-UE-5dec06.pdf>**

Comme à l'accoutumé, en début de CTP, les organisations syndicales ont fait des "déclarations liminaires" ; la CGT n'avait pas formalisé de déclaration, mais est intervenue sur plusieurs points dont le Système d'Information Intégré, plus connu sous le sigle S2I, en renouvelant la demande de moratoire voté au CTP du 21/03/06 par la parité syndicale sur la mise en application de S2I RH et refusé par la Direction Générale.

En effet, en raison des difficultés rencontrées par les utilisatrices et utilisateurs de base de S2I Finances, secrétaires d'unité et agents du SFC, il nous paraît préférable de surseoir à la mise en route de S2I RH tant que S2I Finances n'aura pas fait la preuve de sa capacité à clore les comptes 2006.

Sur une question de cette importance, la CGT estime qu'une action unie et solidaire de tous les personnels, notamment au niveau des centres, est la meilleure façon d'avancer vers des solutions concrètes et urgentes à l'imbroglio de S2I Finances (Cf. Dossier S2I site de la CGT-Inra : <http://www.inra.fr/intranet-cgt/actions/revendications/s2i/index.htm>)

### **Participation de l'INRA aux « Réseaux Thématiques de Recherche Avancée » (RTRA)**

La Direction Générale s'est glorifiée de voir l'Institut impliqué dans 4 des projets de RTRA (Recherche Agronomique et Développement Durable à Montpellier, École d'Économie de Paris, Innovations Thérapeutiques en Infectiologie à Lyon, Sciences Économiques à Toulouse) retenus par le gouvernement, et a notamment mis en avant celui de Montpellier dans lequel l'INRA est pilote, et où sont impliquées 22 unités INRA de Montpellier et d'Avignon. La CGT-Inra considère que ces RTRA constituent un pas de plus dans le processus de dislocation de l'INRA et des autres instituts de recherche. Encore une fois, il s'agit de monter des pôles régionaux, à visibilité « mondiale » et d'y affecter des moyens au détriment de l'ensemble des autres unités INRA. Ainsi, la Direction Générale entend détourner du budget de l'Institut une somme de 1.4 million € sur 5 ans pour l'affecter sur ces 4 RTRA, dont 1 million sur Montpellier et 250 k€ sur Lyon. Ainsi, la Direction Générale espère récupérer en complément 17 millions € de l'État sur Montpellier. Mais les projets de statuts nous apprennent que la majeure partie de cette dotation initiale sera au début placée « en valeurs mobilières, titres de créances, obligations, immeubles » !!! (article 12). En effet, « La fraction de la dotation susceptible d'être consommée annuellement ne peut excéder 20% du montant initial de la part consommable de la dotation (art. 13) », cette part « consommable » de la dotation étant fixée à 90% de la dotation initiale (art. 11). Au lieu d'abonder le soutien de base des unités, cette somme sera bloquée en bourse ou obligations !!!

Nous avons également dénoncé le fait que ces RTRA sont des Fondations de Coopération Scientifique (FCS), une des structures avatars du Pacte pour la Recherche, ayant statut juridique de droit privé (possibilité de recrutement de CDD). Le patronat semble d'ailleurs très intéressé à ces RTRA puisqu'un philanthrope bien connu, AXA (qui vient d'annoncer la délocalisation de 1500 emplois de la France vers le Maroc), apporte 1 million € dans la corbeille de l'École d'Économie de Paris, et une autre société « d'investissement » Exane BNP Paribas, y met 1.5 million €! Si à Montpellier les partenaires privés n'apparaissent pas, c'est en revanche le rapprochement INRA-CIRAD qui est visé par la mise en place du

RTRA. Nouveauté, pour administrer ces RTRA, il y aurait 3 structures : un conseil d'Administration, un conseil scientifique et un comité de pilotage. Dans toutes ces structures, la place des élus du personnel est à géométrie variable, tout en restant extrêmement minoritaire : 1 élu au CA à Montpellier et Lyon, 2 élus au CA à Paris.

## Projet de note de service relative aux stagiaires accueillis à l'INRA

La direction présente son projet en indiquant que son objectif est de renforcer la mission de formation par la recherche tout en ayant une politique plus innovante cherchant à assurer une meilleure protection des stagiaires.

Le contenu du projet :

- ▶ Les stagiaires concernés sont les « juniors » (niveau en dessous du Baccalauréat), les master 1 (jusqu'à BAC+4) et les master 2. Les thésards et les étrangers ne disposant pas d'une convention de stage sont écartés de ce dispositif, la DRH réfléchit pour eux à un dispositif adapté.
- ▶ Tout stagiaire doit être accueilli dans le cadre d'une convention de stage.
- ▶ Gratification :
  - Pour les stagiaires de niveau inférieur au BAC, c'est laissé à la diligence du DU.
  - Pour les stagiaires de niveau compris entre BAC et Master 1 (BAC+4), 2 catégories :
    - Si la durée du stage est inférieure à 3 mois, la gratification est laissée à la diligence du DU.
    - Si cette durée est supérieure à 3 mois, gratification mensuelle de 380 € dès le premier mois de stage.
  - Pour les stagiaires de niveau master 2, gratification mensuelle de 600 €
  - L'utilisation des véhicules de service est soumise à l'autorisation expresse du président de centre dans les conditions définies actuellement par la note de service n° 96-57.

La CGT-Inra se félicite de ce que la Direction Générale réponde à sa demande d'un traitement équitable de tous les stagiaires, mais estime que cette dernière s'arrête au milieu du gué. Pour nous, tout stagiaire de niveau égal ou supérieur au BAC doit percevoir une gratification de 380 € (1/3 du SMIC) dès le premier mois. C'est à nos yeux le seul moyen d'éviter les dérives qui consistent à prendre des stagiaires comme de la main d'œuvre bon marché. L'INRA accueille de nombreux stagiaires de BTS, DUT, licence ou maîtrise qui, tout en achevant leur formation, rendent de grands services aux laboratoires en produisant des résultats exploitables. Leurs stages sont en général d'une durée inférieure à 3 mois. Même s'ils sont en formation, ils fournissent un travail. Ils sont par ailleurs souvent loin de chez eux, il leur faut donc payer un loyer pendant la durée du stage. Il serait injuste qu'ils ne perçoivent pas de gratification. Ne pas leur en donner permettrait toutes les dérives que nous connaissons dans certains laboratoires.

Concernant l'utilisation des véhicules de services, il n'est pas acceptable de limiter le nombre de véhicules utilisables par les stagiaires, car il est des unités où les stagiaires doivent effectuer de nombreux déplacements sur le terrain.

Suit un débat où les syndicats défendent que les stagiaires en BAC et master 1 perçoivent tous la gratification de 380€ dès le premier mois de stage, et la Direction Générale qui explique que ce serait prendre le risque de limiter le nombre de stagiaires dans les labos et donc ne pas répondre convenablement à notre mission de formation.

La CGT-Inra présente au final la motion suivante : « Le CTP de l'INRA estime que tout stagiaire de niveau supérieur au BAC doit percevoir une gratification de 380€ dès le premier mois de stage ».

**La motion est adoptée par 10 voix pour (les 10 représentants syndicaux), l'administration ne prenant pas part au vote.**

## Point d'information sur les primes

Il a été présenté au CTP un document nous expliquant que selon les textes, « sont exclues du traitement de l'agent en congé longue maladie ou longue durée les primes et indemnités qui sont attachées à l'exercice de ses fonctions ». Il s'agit de la prime de participation à la recherche (PPRS), l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), la prime informatique, l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) et la majoration DOM.

Ce document indique que : « A l'appui des observations du Contrôleur financier et de l'agent comptable principal, les modalités d'application de ces dispositions ont été revues », et que désormais, les agents en congé de longue maladie depuis moins d'un an, ou en congé de longue durée depuis moins de 3 ans (qui jusqu'alors percevaient la PPR, l'IAT ou l'IFTS) ne percevront plus ces primes en totalité, elles subiront un abattement. A l'inverse, les chercheurs en congé de longue maladie depuis plus d'un an et ceux en congé de longue durée depuis plus de 3 ans pour qui la prime de recherche subissait un abattement verront leur prime maintenue.

La CGT-Inra proteste contre le fait que les primes des ITA soient diminuées parce qu'ils sont malades. Elle souligne que ce n'est pas la première fois que des mesures de restriction sont prises à l'encontre des agents sous couvert de décisions du contrôleur financier (par exemple, depuis les recrutements de 2004, plus d'avancement pendant la durée du stage pour les catégories B et A). Au CNRS, les textes ne sont pas interprétés de façon aussi restrictive. Il semble donc que la Direction Générale de l'INRA ait une longueur d'avance pour trouver les moyens de diminuer la masse salariale de l'institut. A cela, elle répond que les textes sont les textes et qu'ils seront appliqués. Pas de réelle discussion.

## Information sur les décrets pris en application du protocole d'accord du 25 janvier 2006 et leur application à l'INRA.

**Rappel** : la CGT n'a pas signé ce protocole qui a été signé par seulement 3 organisations syndicales (CFDT, CFTC et UNSA) représentant seulement 33% des élections professionnelles de l'ensemble de la fonction publique. La CGT, FO, la FSU et la CGC ne l'ont pas signé pour plusieurs raisons :

- ▶ Le compte n'y est pas au niveau salarial : 0,5% d'augmentation le 1er juillet 2006, 1 point d'indice supplémentaire le 1er novembre, et 0,5% d'augmentation du point au 1er février 2007. Le tout représente une augmentation moyenne de 1,2%. Pour la même période, l'inflation prévisible est de 2%. On est loin des revendications de la CGT : maintien du pouvoir d'achat en 2006 par augmentation du point, et rattrapage du contentieux salarial 2000-2004 estimé à 5%.
- ▶ Le compte n'y est pas en terme de carrière : les catégories C se voient ajouter un échelon supplémentaire qui augmente certes l'indice terminal, mais fait passer la durée de la carrière cumulée de 26 à 30 ans.
- ▶ Le volet social est insuffisant.

Voir à l'adresse [http://www.ugff.cgt.fr/pdf/fonct\\_publ/fonct\\_publ\\_126/fonct\\_publ\\_126\\_3\\_7.pdf](http://www.ugff.cgt.fr/pdf/fonct_publ/fonct_publ_126/fonct_publ_126_3_7.pdf) pour une analyse plus complète.

Les seuls textes que nous avons pour préparer ce CTP étaient les décrets récents de réforme des carrières des catégories C et B, sachant qu'il n'y a pas encore de décret modifiant notre décret EPST. Ces textes doivent pourtant être appliqués le 1er décembre 2006. Les 2 corps de catégorie C vont fusionner en un seul corps à 4 grades qui sera dénommé « adjoints techniques de la recherche ». Il va donc falloir reclasser l'ensemble des AGT et des AJT dans ce nouveau corps : (pas simple quand on sait qu'en plus, on entre dans SIRH le 1er janvier et que si ce système est à l'image de S2I Finances, on peut craindre le pire, dans la mise en place des nouvelles CAP pour ce corps, et pour procéder à la campagne d'avancement avec les nouvelles modalités.

C'est pourquoi, notre syndicat CGT-INRA demande une nouvelle fois à la Direction Générale de ne pas mettre en œuvre S2I RH tant que les principaux dysfonctionnements de S2I Finances n'auront pas été corrigés.

Ces nouvelles modalités concernent à la fois les catégories B et C. Les règles statutaires d'avancement de grade et de changement de corps changent. Par exemple, l'ancienneté requise pour un avancement de grade passe de 9 ans à 5-6 ans en catégorie C. Et les passages au choix de C vers B et de B vers A doublent. Pour tous les avancements de grade, il va falloir désormais appliquer un taux de promus/promouvables qui sera fixé par la Direction Générale (donc forcément contraint par le budget...).

Comme tous les textes ne sont pas encore sortis, il y a fort à parier que la gestion se fera en 2007 comme en 2006, et que les nouvelles modalités seront appliquées à partir de 2008 avec effet rétroactif (indiscutable nous a dit la Direction Générale). Une réunion de négociation devrait se tenir en début d'année 2007 après étude de la DRH sur l'ensemble des textes parus ou à paraître.

La CGT-Inra informera le personnel sur toutes ces réformes statutaires avant cette négociation de manière à porter les revendications actualisées des collègues concernés.

## **Domaine de Vassal**

L'INRA loue à côté de Sète 25 ha sur lesquels est installée une unité expérimentale, comprenant une collection de 7000 variétés de vignes (unique au monde). La CGT a rappelé que le propriétaire (Listel et son actionnaire Vranken) des terrains avait notifié, il y a maintenant un an, sa décision de ne pas renouveler le bail en décembre 2009. Au dernier CTP (octobre), la Direction Générale a annoncé la nomination d'un responsable et d'un groupe de travail pour étudier toutes les possibilités ; il devait rendre son rapport à la fin de l'année 2006. Depuis, sur le Centre de Montpellier et à Vassal, nous ne voyons rien bouger : aucune réunion, aucune visite, aucune information. La CGT rappelle que le transfert de la collection sur un autre site est quasiment impossible pour des raisons pédologiques, coûterait une petite fortune, ne serait réalisable en 3 ans qu'en acceptant de perdre une partie importante du patrimoine génétique accumulé depuis 130 ans et poserait des gros problèmes à la douzaine d'agents résidant aux alentours.

La Direction Générale répond que le groupe Vranken vient de faire une nouvelle offre de bail à l'INRA, mais pour un prix déraisonnable et sans les bâtiments. Cela montrerait, au moins, que les négociations ne sont pas rompues et qu'il faut continuer à discuter avec le bailleur pour que l'INRA reste sur place.

La CGT a réaffirmé sa vigilance sur la pérennité du dispositif INRA à Vassal.

## **Information sur la mise en œuvre du Chèque Emploi Service Universel (CESU) à l'INRA**

La DRH rappelle la définition et les objectifs du CESU :

- ▶ Le CESU permet aux particuliers de régler l'ensemble des services à la personne rendus à leur domicile ou à l'extérieur de celui-ci (garde d'enfant)
- ▶ Il a pour objectif d'améliorer les conditions de vie des personnes et permettre de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle
- ▶ Depuis le 1er janvier 2006, le CESU remplace et fusionne le chèque emploi service (CES) et le titre emploi service, en élargissant leurs possibilités d'utilisation.
- ▶ Il existe deux dispositifs :
  - le CESU bancaire
  - le CESU préfinancé
- ▶ A l'INRA, seul le CESU préfinancé sera proposé au personnel, le CESU bancaire étant délivré par les organismes bancaires habituels. Il permettra de rémunérer les services à la personne tel que : garde d'enfant, soutien scolaire, assistance aux personnes âgées, handicapées ou malades, etc.
- ▶ Il sera nominatif et à valeur prédéfinie et préfinancé en tout ou partie par l'employeur.
- ▶ Pour la fonction publique, un dispositif spécifique est mis en place : Le CESU «garde d'enfants»

- ▶ Applicable dès le 1er janvier 2007, il vient en remplacement de l'actuelle allocation de garde d'enfants de moins de trois ans.
- ▶ Ce nouveau dispositif bénéficiera à un plus grand nombre de personnes car le montant de l'aide sera calculé sur le Revenu Fiscal de Référence (RFR) et du nombre de part fiscal du foyer. Il y aura trois montants possibles : 200 € 350 € ou 600 €

La CGT-Inra demande si le personnel devra choisir entre le CESU préfinancé ou le CESU garde d'enfant sachant que de dernier est une forme de CESU préfinancé. La DRH répond que les deux seront certainement possibles. La question n'a pas encore été approfondie.

Même si le nouveau système semble plus intéressant que l'ancien, 200€an pour la garde d'un enfant 200 jours/an, cela revient à un euro par jour. A qui cela va-t-il profiter ? Certainement pas aux plus démunis.

Mais avant tout, la CGT-Inra veut dénoncer la dérive de la politique d'action sociale de la fonction publique vers les grands groupes financiers privés. L'entrée du groupe ACCOR dans la gestion du CESU en est un exemple.

## **Frais de déplacements**

La CGT-Inra a repris l'argumentation développée au dernier CTP, démontrant que la Direction Générale appliquait de manière restrictive le décret gouvernemental, en particulier concernant le remboursement des nuitées et des missions à l'étranger (Lire la déclaration CGT-Inra au CTP du 6/10/06 : <http://www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/remboursement-frais-de-mission-10-06.pdf>). En plus, nous avons relevé que d'autres EPST, en particulier le CNRS, ont décidé de continuer à rembourser les nuitées au forfait alors que la Direction Générale de l'INRA entend utiliser le réel plafonné dès que le marché d'hébergement aura été mis en place. Cela pénalise les agents en missions qui, pour pouvoir assurer celles-ci, ont à faire face à nombre de dépenses annexes qui ne sont pas prises en charge (frais de garde, téléphone, etc.), mais aussi par ricochet les unités qui risquent de voir les agents rechigner, sinon refuser de partir fréquemment en déplacements dans de telles conditions. Nous nous sommes ainsi fait l'écho de protestations commençant à se faire jour dans certaines unités. Mouvement que nous ne pouvons qu'encourager à amplifier pour forcer la Direction à revenir en arrière avant que le réel plafonné ne s'applique concrètement.