



Elections CAPN 2014

Pour être bien représentés, Pour être bien défendus, votez CGT

Au cours du mandat écoulé, les élus CGT (organisation syndicale majoritaire) dans les CAPN ont occupé le plus grand nombre de sièges.

Ils ont ainsi été à même de faire évoluer un certain nombre de questions.

Ils ont systématiquement défendu le critère suivant pour les avancements : l'ancienneté dans le corps qui permet à tous d'avoir le meilleur déroulement de carrière et ne défavorise pas les plus jeunes, contrairement au critère d'ancienneté à l'INRA.

Avec son pacte de responsabilité, le gouvernement exige des salariés de payer les cadeaux qu'il fait au patronat. Les choix politiques guidés par les critères antisociaux d'une Europe au service des marchés financiers, conduisent à une dégradation générale de la situation économique et sociale.

A l'INRA, précaires comme titulaires ne sont pas plus à l'abri que les autres salariés !

Poursuite des réorganisations dans la recherche et l'enseignement supérieur, fusion des corps, suppressions de postes, blocage du point d'indice, velléités de revenir sur l'avancement automatique d'échelons... participent au travail de sape de notre statut de fonctionnaire et donc de nos conditions de travail. **La CGT-INRA exige l'abrogation des contre réformes successives qui ont mis à mal le dispositif d'enseignement supérieur et de recherche depuis 2006. Elle combat pour le maintien du statut de fonctionnaire d'état et pour que les non titulaires puissent y accéder.**

Les conditions de travail se dégradent.

Le gouvernement réduit les budgets et les postes de titulaires tandis que les exigences de rentabilité augmentent (logique d'excellence, mise en compétition des équipes, multiplication des contraintes) fragilisant les labos et les agents quels que soient leur statut et leur grade. **Nous devons faire toujours plus avec moins de moyens.**

Que l'on soit chercheur ou ITA, que l'on soit dans les labos, dans les services administratifs ou dans les Unités Expérimentales, nous subissons tous les conséquences des réductions drastiques :

Les fermetures et restructurations d'unités ou de services, les outils de travail non adaptés pour les collègues administratifs, la précarité des personnels, les disparités de moyens entre équipes, les financements aléatoires, les réorientations thématiques, le multitâches... pèsent sur nous tous et induisent mal-être et souffrance au travail. **Leur cortège de dommages nécessite l'intervention des représentants du personnel, tant au niveau individuel que collectif.**

Renforcer la CGT et conforter ses élus, c'est augmenter ses possibilités de défendre votre intérêt, c'est lui permettre de mieux défendre les revendications à l'intérieur de l'INRA

(points de sujétions, mobilités, taux de promotions, clarté des dossiers et des appréciations, organisation des services...) **comme dans toute la fonction publique** (salaires, carrières, emplois, précarité, retraites, organisation de la recherche publique...).

Défendre les agents contre la logique du « toujours plus avec toujours moins ».

Les délégués CGT opposent une résistance face à la destruction progressive du service public de Recherche, font valoir les droits des agents bien souvent ignorés, et combattent un système dont chacun mesure quotidiennement les limites.

La CGT-INRA et ses candidats s'engagent, comme par le passé, envers tous, qu'ils soient précaires ou fonctionnaires :

- à être disponibles pour les informer et les conseiller ;
- à combattre résolument la précarité, inacceptable pour tous ;
- à s'opposer systématiquement aux mobilités forcées et aux licenciements consécutifs aux restructurations ;
- à s'opposer à la déstructuration du service public de la prétendue « Modernisation » de l'Action Publique (MAP) ;
- à apporter solidarité, aide et appui aux victimes de dégradation des conditions de travail, de harcèlement moral ou sexuel ;
- à assurer, dans le cadre des statuts des salariés de la Fonction Publique, la défense de tout collègue convoqué devant la CAPN siégeant en conseil de discipline, dans le respect de ses droits mais aussi des droits de ses collègues, en particulier ceux placés sous son autorité ;
- à exiger l'augmentation générale des salaires ;
- à combattre les primes au mérite, telle que la Prime d'Excellence Scientifique, comme toute individualisation des rémunérations ;
- à agir pour une amélioration des déroulements de carrière : pour les avancements de grade notamment, dont le nombre est fixé par la seule Direction Générale, la CGT revendique une augmentation du rapport promu / promovables, pour le faire passer à 20% pour tous les grades.

Pour tous les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs, la CGT a une revendication fondamentale : que chaque agent effectuant une carrière complète à l'INRA puisse atteindre le corps supérieur à celui dans lequel il a été recruté.

Les changements de corps au choix, c'est statutaire, sont fonction du nombre de recrutements. Moins de recrutement en AI = moins de promotions pour les TRES. Une solution pour tous ceux qui sont bloqués : transformer des emplois de chaque corps en autant d'emplois du corps supérieur. Cette procédure spéciale est un plan de transformation d'emplois que la CGT revendique auprès de la direction de l'INRA et des ministères (Enseignement Supérieur Recherche et Fonction Publique).

Adjoints Techniques

Durant les mandats précédents, le nombre de dossiers traités en CAPN individuelles, prolongation de stage ou conseil de discipline, a fortement augmenté ; malgré les difficultés rencontrées, les élus CGT-INRA sont systématiquement intervenus pour que les droits des agents soient scrupuleusement respectés, quels que soient les faits qui leur étaient reprochés.

La CGT-INRA et ses candidats réaffirment que les tâches d'exécution et d'entretien doivent demeurer dans la Fonction Publique, en particulier à l'INRA, dans les Services Généraux des Centres et dans les Unités Expérimentales (animalier, plombier, chauffagiste...).

La CGT-INRA et ses candidats poursuivront la lutte en martelant les revendications suivantes :

- ▶ Nous ne sommes pas du sous-personnel, notre travail mérite autant que les autres collègues. Nous exigeons l'augmentation des Avancements Accélérés d'Echelon (AAE) de 3 à 6 mois comme pour les autres catégories
- ▶ Nous exigeons la réaffectation des sommes correspondant à la prime d'excellence scientifique (PES) pour abonder les promotions de tout le personnel
- ▶ A même travail, même rémunération. Pour les astreintes du week-end, nous exigeons la revalorisation au niveau TR du point de sujétion des AT. Et plus encore, que la valeur des points de sujétions soit rattrapée pour les années 2003 à 2013 (« oubliées » lors de la réactualisation gagnée par la CGT en 2014).
- ▶ Le corps des AT est en constante diminution. Les fonctions d'appui se sont beaucoup externalisées et les emplois d'exécution sont sacrifiés. Nous exigeons l'ouverture de nombreux postes dans le corps des AT au niveau ATP2 mais aussi la reprise par l'INRA de recrutement en AT2 pour les agents sans diplôme
- ▶ Pour que l'organisation et les conditions de travail soient améliorées afin de réduire les situations de souffrances au travail, notamment dans les Services Généraux des Centres et dans les Unités Expérimentales.

Comme par le passé, les élus CGT examineront les dossiers de tous les promouvables, y compris ceux portant les mentions « Non Proposé » ou « Opposé ».

Techniciens

Réforme de la catégorie B. La réforme de la catégorie B instaurée en 2012 et qui s'achèvera en 2015 a pénalisé bon nombre d'agents. Le nombre d'échelons est passé de 8 à 13 en TRsup et de 7 à 10 en TRex, rallongeant ainsi les durées dans ces grades. L'indice a certes augmenté de plus de 20 points en fin de grades et il est supérieur de 13 points en entrée de grade TRno, mais cette réforme ne compense pas le manque à gagner. Cette perte financière énorme est causée par la stagnation des agents dans leur grade due à la baisse du nombre de recrutements, au recul de l'âge légal du départ à la retraite et à la ponction des cotisations pour l'alignement du public sur le privé.

Carrières. Une procédure spéciale de transformation d'emplois de TR en AI est indispensable pour permettre aux 790 TRex promouvables en AI d'accéder enfin à la catégorie A. La CGT-INRA et ses candidats revendiquent que la moitié des promotions de TRsup en TRex soit effectuée au choix comme pour le passage de TRno en TRsup. La priorité des élus CGT-INRA est de tenir compte de l'ancienneté dans le corps à l'INRA et la fonction publique et d'avoir un regard global de la carrière de l'agent pour le changement de corps et de grade.

Conditions de travail. La diminution des postes d'Adjoints Techniques impacte fortement les conditions de travail des TR qui doivent remplir les tâches dévolues aux AT en sus des leurs. La CGT-INRA et ses candidats continueront de revendiquer un renforcement des recrutements dans tous les corps, en l'occurrence ici en AT.

Déroulements de carrières et avancements des AT, TR, AI, IE, IR

Pour la CGT-INRA et ses candidats, les avancements au choix doivent bénéficier au plus grand nombre de promouvables et être attribués le plus équitablement possible.

La CGT-INRA et ses candidats :

- fondent leur action sur le principe suivant : chaque agent doit pouvoir, au cours de sa carrière, accéder au corps immédiatement supérieur à celui dans lequel il a été recruté,
- privilégie l'ancienneté de l'agent dans son corps (ou dans un corps équivalent de la Fonction Publique) et non son ancienneté à l'INRA qui conduit à ne pas tenir compte du ou des changements de corps, au choix ou par concours, dont il a bénéficié antérieurement,
- revendiquent des avancements accélérés d'échelon à six mois pour tous, et veillent à ce qu'ils soient attribués équitablement à ceux qui en bénéficient dans l'année.

Nos élus en CAP locales et nationales et nos représentants en CCDR, formés ensemble, travaillent en lien étroit les uns avec les autres.

- **CAPL** (pour les AT et TR) **et CCDR** (pour les AI, IE et IR). **La CGT-INRA exige l'augmentation des nombres de propositions établies** par ces instances de premier niveau afin que les CAPN puissent travailler sur un plus grand nombre de dossiers et soumettre à la Direction Générale des propositions de promotions plus justes.
- **PPR**. **La CGT-INRA exige le même taux de prime de participation à la recherche pour tous les corps**, égal à celui appliqué aux IR.

Assistants Ingénieurs, Ingénieurs d'Études et Ingénieurs de Recherche

Pour tous les ingénieurs (AI, IE et IR), la CGT-INRA revendique que chaque agent soit bien destinataire de l'avis émis par son chef de département pour une promotion et que les quatre CCDR utilisent les mêmes critères pour assurer une gestion nationale des corps pour chaque type de promotions.

Pour les AI, que soit maintenue la structure du corps à un seul grade.

Pour les IE et IR, même si elle est opposée aux CEI, la CGT demande que des observateurs syndicaux en suivent les travaux afin de veiller à une réelle équité. Et elle réclame que les avis des CEI ne soient pas utilisés par les CCDR et les CAPN, les CEI ayant en effet un rôle différent.

Le passage en IE1 est moins favorable pour un IE2 au 12ème échelon que pour un IE2 au 13ème échelon. Le reclassement des IE1 les plus âgés en IR2 est moins intéressant financièrement qu'un passage en IEhc (fin de carrière à l'indice 713 en IR2, et à 783 en IEhc - les IE1, qui ont plus de 52 ans n'ont que très peu de chance de passer IR1 avant la retraite-).

La CGT revendique donc l'augmentation du nombre de passages en IEhc et **une amélioration globale des grilles des IE et des IR** afin que toutes les promotions soient favorables, quel que soit le moment où elles arrivent dans la carrière. En attendant, ses élus préconiseront d'attendre que les IE2 échelon 12 passent à l'échelon 13 avant de les promouvoir en IE1, et continueront de demander aux IE1 de plus de 52 ans s'ils préfèrent passer IEhc ou IR2.

« RPS » ou... **PRESSION AU TRAVAIL ?**

- **Déshumanisation du travail, perte des liens sociaux, compétition entre agents, entre équipes pour des moyens de plus en plus limités...**

La déstabilisation des collectifs de travail et les changements dans l'organisation de la recherche (apologie de l'« excellence », pression à la publication, gestion par projets,...) ont dégradé les rythmes et les rapports au travail.

- **Les très grandes unités ou TGU**, constituées de 150 à 300 personnes (voire plus), sont **l'exemple même d'une logique bureaucratique au service du nouveau management des services publics**. Procédures bureaucratiques de gestion, problèmes d'animation scientifique, vie collective inexistante, perte de possibilités de mobilité, dégradent le quotidien.

- **Perte de repères aussi** pour les administratifs, les informaticiens, les personnels des plateformes, de certaines unités expérimentales, qui sont souvent considérés comme des prestataires de services.

Chargés de Recherche, Directeurs de Recherche et Attachés Scientifiques Contractuels

Les CAP chercheurs, réparties en 3 CAP (CR, DR et ASC), sont constituées paritairement de représentants de l'administration (chercheurs nommés par la direction) et de délégués syndicaux élus par l'ensemble des chercheurs INRA.

Contrairement aux CAP ITA, les CAP chercheurs n'interviennent pas dans la progression de carrière des agents. Elles peuvent être saisies par la direction ou par les agents et sont chargées de résoudre les situations individuelles qui posent problème (chercheur en difficulté, problème de mobilité, refus de titularisation, sanction disciplinaire, insuffisance professionnelle).

On y débat aussi des questions touchant à la carrière des chercheurs en général : mobilité, vie dans les TGU, CR1 seniors, équilibre homme/femme dans la progression de carrière, mesures de « politique incitative »...

Ces débats sont l'occasion pour les délégués de faire remonter les difficultés du terrain, généralement perçues de façon très superficielle et optimiste par la hiérarchie/direction, et d'avancer nos revendications.

Au sein de ces instances, les délégués CGT se battent contre la pression managériale qui dégrade les conditions du travail scientifique : pilotage par le haut collant aux intérêts économiques dominants et financements par projets, apologie de l'excellence et compétition à tous les niveaux, précarisation des métiers et désaffection des jeunes pour la recherche, poids du contrôle technocratique et multiplication des tâches hors-science.

Nous défendons le métier de chercheur dans une vision publique de la recherche, ce qui réclame : des financements récurrents permettant à chaque équipe de mener des recherches de base sur le long terme, une politique organisationnelle qui privilégie le collectif, une revalorisation de la carrière des chercheurs, et la reconnaissance/sécurisation du métier de jeune chercheur (doctorants, post-doctorants, CR2).

Pour progresser dans ce sens, nous demandons à ce que le rôle des CAP chercheurs soit renforcé pour assurer un réel contre-pouvoir face à la hiérarchie et aux CSS concernant l'évaluation, la progression de carrière, la mobilité et les sanctions vis-à-vis des chercheurs.

MOBILITE

La CGT-INRA et ses élus ont régulièrement dénoncé la fréquence, tous les 2 ans, des campagnes de mobilité des techniciens et des ingénieurs : cette fréquence trop faible n'est pas en phase avec les besoins des agents (accidents de la vie, séparation, rapprochement de conjoints,...) et induit une réduction des possibilités pour les agents.

En conséquence, ils revendiquent le retour à une campagne annuelle, permettant de satisfaire aux besoins de mobilité choisie. La CGT-INRA et ses candidats demandent à la Direction Générale que les CAPN des CR et DR ne soient pas seulement informés des mobilités des chercheurs, mais qu'elles puissent également en débattre réellement.

Les restructurations, qu'elles soient des regroupements (COMUE), des fusions (fusions complètes de centres, fusions de Services Généraux de centres, créations de Très Grandes Unités-TGU) ou des fermetures, qu'elles mettent en œuvre la note de service sur le « cycle de vie des unités » ou non, utilisent cet aspect de la mobilité que nous condamnons.**

La mobilité forcée est appliquée à l'INRA. Ça s'est déjà passé et ça continue de se passer. La fermeture de **Carmaux** par exemple a condamné un certain nombre de collègues à prendre un autre emploi qu'un emploi INRA pour pouvoir rester dans leur département géographique. En d'autres endroits, les collègues sont obligés de quitter leur ville, leur implantation INRA. La question taraude de nombreux collègues, en particulier dans les unités expérimentales comme à **Bourges**. Avec l'opération **Saclay** se profilent des mouvements non choisis de grande ampleur en région Ile de France, pour toutes les catégories de personnel.

Dans toutes ces opérations, qui n'ont comme objectif que de répondre à de sacro-saints critères économiques ou de prestige, mais jamais aux besoins de la Recherche et de ceux qui la font et l'appuient, vous pourrez compter sur les élus de la CGT-INRA.

**OUI à la mobilité choisie,
NON à la mobilité forcée !**

** COMUE : Communautés d'Universités et d'Etablissements. Leur mise en place va restructurer en profondeur la Recherche et l'Enseignement Supérieur publics. Dans le contexte d'austérité (pacte de responsabilité) que l'on connaît, ces regroupements ne pourront conduire qu'à de nouveaux empilements sur les statuts nationaux des personnels et à l'aggravation de leurs conditions de travail.

*Pour la défense individuelle et collective des personnels, pour une recherche publique indépendante au service de tous,
Choisissez les candidats de la CGT-INRA*

Adjoints Techniques de la Recherche

ATP2

1. Jean-François Bouhiron, Lusignan
2. Bernard Badri, Antilles-Guyane
3. Julien Magnaudet, Clermont-Ferrand
4. Alice Bernard, Toulouse

ATP1

1. Vérane Sarnette, PACA Avignon
2. Ludovic Pasquier, Orléans
3. Michel Jimenez, Paris
4. Claudia Rouaux, Rennes

Techniciens et Secrétaires d'Administration de la Recherche

TRNO

1. Chantal Brachet, Montpellier
2. Patrick Reynet, Bordeaux
3. Dominique Simonneau, Le Magneraud
4. Jean-Noël Lacapère, Pech Rouge
5. Yannick Mellerin, PACA Sophia Antipolis
6. Laurence Renoult, Rennes

TRSU

1. Catherine Papillon, Jouy en Josas
2. Lucina Abinne-Molza, Antilles-Guyane
3. Yvan Mercier, Bordeaux
4. Philippe Le Digol, Paris

TREX

1. Pascal Gras, Narbonne
2. Dominique Tiziani, Clermont-Ferrand
3. Denis Vauthier, PACA Avignon
4. Bruno Letarnec, Versailles

Assistants Ingénieurs

1. Didier Betored, PACA Avignon
2. Philippe Duffé, Rennes
3. Emmanuelle Magnoux, Orléans
4. Laurence Artige, Theix

Ingénieurs d'Etudes

IE2

1. Caroline Anaïs, Antilles-Guyane
2. Gilles Boutet, Rennes
3. Bernard Caromel, PACA Avignon
4. Line Boulonne, Orléans

IE1

1. Josiane Aïoun, Jouy en Josas
2. Grégoire Aubert, Dijon
3. Valérie Molinéro, Angers
4. Franck Curk, Corse

Ingénieurs de Recherche

IR2

1. Djamilia Onésime, Grignon
2. Didier Combes, Lusignan
3. Jean-Paul Charpentier, Orléans
4. Stéphane Munos, Toulouse

IR1

1. Eric Latrille, Narbonne
2. Jeannine Lherminier, Dijon
3. Marc Bonhomme, Clermont-Ferrand
4. Marie-Françoise Devaux, Nantes

Chargés de Recherche

CR2

1. Sandra Plancade, Jouy en Josas
2. Sylvain Foissac, Toulouse
3. Laurent Bouffier, Bordeaux
4. Adrien Rusch, Bordeaux

CR1

1. Laurent Ferrier, Toulouse
2. Pascale Maillard, Nancy
3. Virginie Galeote, Montpellier
4. Véronique Deiss, Theix

Directeurs de Recherche

DR2

1. Jean-Michel Salmon, Pech Rouge
2. Bruno Fady, PACA Avignon
3. Sylvie Huet, Jouy en Josas
4. Fabrice Foucher, Angers

DR1

1. Alain Roques, Orléans
2. Jean-Philippe Steyer, Narbonne
3. Alain Gojon, Montpellier
4. Chantal Gascuel, Rennes