



Bulletin

24^{ème} Congrès

Grui ssan
octobre
2006

Syndicat National CGT
de l'Institut National
de la Recherche
Agronomique

[SOMMAIRE]

RAPPORT D'ACTIVITÉS	P. 1
- 1 - Rapport général : novembre 2003 – mai 2006 Le rapport général trace le bilan de la vie syndicale depuis le dernier Congrès (Cf. Bulletin Préparatoire du 24 ^{ème} Congrès)	1
DOCUMENT D'ORIENTATION	P. 3
- 1 - Le contexte général	3
- 2 - Le « Pacte pour la Recherche » et l'INRA	10
- 3 - Révolution des méthodes de gestion à l'INRA	22
PLATE-FORME REVENDICATIVE	P. 33
- 1 - Revendications communes à tous les fonctionnaires	33
- 2 - Lutter contre la précarité, l'intéressement et pour le maintien de l'institut national INRA	40
- 3 - Conditions de travail	48
- 4 - Revendications plus particulières aux ITA	51
- 5 - Revendications pour les doctorants, post-doctorants et les chercheurs	60
- 6 - Pour une formation permanente au service des personnels	63
- 7 - L'Hygiène et la Sécurité	71
- 8 - ADAS	72
- 9 - Conseil d'Administration	72
INTERVENTIONS DES INVITÉS AU CONGRÈS	P. 74
LEXIQUE	P. 86
ANNEXE	P. 88
REMERCIEMENTS	P. 90

[RAPPORT D'ACTIVITÉS]

Rapport général : novembre 2003 - mai 2006

Le rapport général trace le bilan de la vie syndicale depuis le dernier Congrès (Cf. Bulletin Préparatoire du 24^{ème} Congrès).

Aucun amendement n'a été proposé.

VOTE – RAPPORT D'ACTIVITÉS

POUR :	8.660
CONTRE :	237
ABSTENTION :	484
SUR :	9.381

La réforme du système de répartition des cotisations CGT

Résolution du 24ème Congrès de la CGT-INRA sur la réforme du système de cotisations

Le 24ème Congrès de la CGT-INRA rappelle l'opposition de principe de notre organisation à la réforme du système de cotisations, position que le syndicat national a réaffirmé lors du 48ème Congrès confédéral. Nous considérons qu'une telle réforme, qui vise à mettre en place un circuit ascendant-descendant pour les cotisations remet directement en cause le droit des syndicats à décider souverainement de leur budget.

Notre syndicat national est aujourd'hui pleinement confédéré, toutes les parts de cotisations correspondantes étant régulièrement versées à la Fédération FERC et à l'UGFF et, par nos sections syndicales locales, aux UD et aux UL. Ce n'était pas le cas il y a quelques années et cela a été obtenu après une bataille politique, appuyée sur la lutte contre le plan Juppé en 1995 et la réforme Fillon des retraites, démontrant la nécessité impérieuse de développer l'activité interprofessionnelle. Nous sommes déjà aussi quasiment au 1% (0.95% primes incluses).

Or, le Congrès constate que l'application immédiate de ce nouveau système aboutirait à amputer le syndicat national et ses sections d'au minimum 10% de ses recettes actuelles, posant le problème du développement de son activité au moment où les attaques gouvernementales se multiplient. La situation semble identique, voire pire pour les autres

syndicats nationaux et unions de syndicats de la FERC, comme CGT CROUS, SNTRS, SN AFPA, UNSGEPEN, UNSEN...

Le Congrès constate qu'une des Fédérations les plus importantes de l'UGFF, la Fédération de l'Équipement, vient de voter dans son récent Congrès à une très large majorité, « Le Congrès décide afin de mettre aucune structure en difficulté de reporter l'application de la 4ème résolution au 01/01/08. Ce délai supplémentaire doit permettre aux sections ou syndicats d'être au 1% du salaire comme taux de cotisation, pour ceux qui n'y sont pas encore. »

Nous prenons acte que même des syndicats qui ont affiché un soutien majoritaire à cette réforme doivent prendre en compte les difficultés qui en découlent pour les syndicats, notamment les syndicats nationaux, pour une application au 1/1//2007. Le Congrès constate ainsi que le récent Congrès du syndicat des impôts, le SNADGI, « a donné mandat à la CEN d'élaborer des propositions qui seront soumises aux syndiqués lors des assemblées générales du premier trimestre 2007, afin de pouvoir entrer dans le nouveau système de répartition adopté par le 48ème Congrès de la CGT. »

Le Congrès constate que dans le dossier de présentation du système technique remis au Comité Confédéral National de la CGT du 27 Septembre 2006, l'entrée dans CoGeTise se double de considérations sur la forme des structures dont se sont librement dotés les syndiqués. Il est notamment écrit page 3 : « La dimension professionnelle : La dimension professionnelle la plus petite est un « secteur d'activité professionnelle ». Les secteurs sont regroupés en domaines professionnels (dimension d'une fédération), lesquels sont regroupés en « classes » (dimension d'une union interfédérale) »

Sous un vocable apparemment technique, c'est bien d'une anticipation des réformes de structures de la CGT dont il s'agit !

Le Congrès constate que tout en créant des problèmes financiers considérables, la réforme des cotisations aboutit de fait à anticiper une réforme structurelle qui n'a pas été validée. Par ailleurs, tout le monde peut se rendre compte des grandes incertitudes régnant actuellement dans les modalités d'application (Cogitiel par ex.)

Compte tenu de tous ces problèmes, le Congrès décide de se donner le temps de la réflexion et décide de repousser a minima d'un an la mise en place du nouveau système de cotisations et de convoquer un Conseil Syndical National fin 2007. Dans l'intervalle, nous continuerons à reverser comme par le passé toutes les quotes-parts de cotisations aux différentes structures.

VOTE DE LA RÉOLUTION

<u>POUR</u> :	5.939
CONTRE :	2.159
ABSTENTION :	935
SUR :	9.033
N'a pas pris part au vote : le délégué de Narbonne	

[DOCUMENT D'ORIENTATION]

1 Le contexte général

1.1 *UNE CRISE MAJEURE AU PLAN INTERNATIONAL*

Depuis notre dernier congrès, la situation internationale n'a fait que de se dégrader au plan politique, économique et social. Guerre, misère, liquidation du tissu économique, pillage des ressources naturelles, en particulier énergétiques (pétrole, gaz, forêts,...), sont le lot quotidien de populations de plus en plus nombreuses. Sur tous les continents, la politique imposée par le Fonds Monétaire International (FMI) et l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC), sous la domination de l'impérialisme américain, consiste à privatiser, démanteler les services publics, et s'attaquer aux droits sociaux qui existent encore. L'objectif : chercher à diminuer le plus possible, et à tout prix, le « coût du travail » dans une situation où les investissements productifs deviennent de plus en plus marginaux pour la rentabilité financière exigée par les actionnaires des grands groupes multinationaux. La spéculation, avec son

cortège d'opérations boursières, d'OPAs, et toutes les autres opérations financières souvent reliées à « l'économie mafieuse », notamment en lien avec les privatisations, constitue désormais le trait dominant de la mondialisation. Cela a contribué à accélérer l'écart des richesses entre les plus riches et les plus pauvres, qui a doublé au cours des années 1990 selon l'OCDE. Avec cette politique, le revenu moyen par habitant est inférieur à son niveau d'il y a 10 ans dans plus de 80 pays, mais les inégalités sociales ont augmenté aussi bien dans les pays « riches » que dans les pays « pauvres » durant la même période. Cette politique se heurte cependant à la résistance des peuples comme l'ont montré les mobilisations contre la guerre en Irak mais aussi les mesures de nationalisation prises par plusieurs gouvernements en Amérique Latine.

1.2 *LA RECHERCHE N'EST PAS ÉPARGNÉE, BIEN AU CONTRAIRE*

Dans le cadre d'une financiarisation de l'économie gouvernée par la spéculation, y a-t-il un intérêt pour les multinationales à développer dans leurs propres services une recherche sur du long terme ? La comparaison des profits en hausse de plusieurs grands groupes et la situation de leurs services de recherche et développement (R&D) est éloquent. Sanofi-Aventis a fait 5,2 milliards de profits en 2004, avec une rentabilité voisine de 18%, et a fermé le centre de recherche de

Romainville, 2ème centre de recherche pharmaceutique en France, liquidant 1200 emplois. Total a fait 9 milliards de profits en 2004 et a fermé des laboratoires. La même tendance s'exprime dans le secteur public en voie de privatisation. Chez France-Télécom, l'effort de recherche est passé de 4 % à 1,9 % du chiffre d'affaires en 10 ans. EDF prévoit une baisse des effectifs R&D de 27 % pour 2007 tandis que GDF a vu ceux-ci baisser de 32 % entre 1996 à 2003.

Dans la recherche aussi, diminuer le coût du travail est l'objectif pour les multinationales. Les années 2000 ont vu la montée en puissance des délocalisations dans la R&D. A la fin de 2004, la Chine comptait sur son territoire quelques 700 centres de R&D d'origine transnationale, et l'Inde plus de 100, en particulier de multinationales pharmaceutiques (Pfizer Astra-Zeneca, Sanofi-Aventis, Novartis, etc.). En 2005, Airbus a ouvert un centre d'ingénierie en Chine pour travailler sur des avions de nouvelle génération, et STMicro a ouvert à Rabat un centre de conception de microprocesseurs. Sur 1773 projets d'investissements de R&D à l'étranger qui ont été lancés de 2002 à 2004, 1095 ont été entrepris dans des pays en développement, dont près de la moitié (861) dans la zone Asie-Océanie. Le rapport annuel 2005 de la CNUCED, estime qu'il « existe des raisons

fondamentales pour que l'internationalisation de la recherche et développement vers les pays en développement se poursuive ». (Rapport 2005 de la CNUCED. Rapport au Sénat de Jean Arthuis, juin 2005. « Désindustrialisations, délocalisations » : rapport au Conseil d'Analyses Économiques de L. Fontagné et J.H. Lorenzi).

La recherche liée aux aspects militaires et sécuritaires peut en revanche se trouver renforcée. Aux USA, la plus grosse association scientifique (qui publie la revue « Science ») l'American Association for the Advancement of Science (AAAS), constate une baisse globale des investissements en recherches fondamentale de 3,4% en 2006, et à l'inverse une hausse pour ce qui relève de la politique sécuritaire et guerrière du gouvernement Bush (exploration spatiale, armement, Homeland Security).

1.3 L'AGRICULTURE ET L'ENVIRONNEMENT NON PLUS

La nouvelle Politique Agricole Commune

On est passé en quelques décennies d'une politique de soutien à la production alimentaire par des aides communautaires réparties entre peu de pays à un encadrement malthusien et à des aides spécifiques de plus en plus découplées de la production, et réparties entre beaucoup de pays sans hausse de leur volume global. Les « organisations communes de marché » conçues à une époque de capitalisme keynésien où le marché communautaire était bien distinct du marché mondial deviennent des organisations pour la survie de productions indigènes face aux prix mondiaux. Beaucoup d'exploitations agricoles disparaissent. La déprise agricole sur le territoire se poursuit, comme le montre l'augmentation de la surface boisée. Le risque de désertification et les soucis de la pollution sont les justificatifs avancés pour conditionner les aides à des pratiques d'entretien du territoire en vue de maintenir au moins un espace accueillant pour l'homme (le touriste, notamment) et d'obtenir un impact plus positif de l'agriculture sur

l'environnement. L'application de cette intention louable ne permet pourtant pas un soutien à titre environnemental pour les exploitations déjà « propres » des zones marginales mais subventionne des modifications limitées et à effet douteux en grande culture intensive...

Il faut garder à l'esprit que la surproduction communautaire de céréales et de produits laitiers n'est qu'une manière de voir les choses. Si on envisage des ensembles regroupant ces productions et celles qui peuvent les remplacer sur les mêmes marchés (soja, manioc, graisses végétales exotiques), l'Union Européenne, même limitée à 12 ou 15 pays, est régulièrement déficitaire. A l'époque de l'ancien « Marché Commun », c'est une dérogation aux règles douanières en faveur des « produits de substitution aux céréales » qui avait provoqué les excédents céréaliers internes. Maintenant, les flux d'entrée-sortie de l'UE détruisent les agricultures vivrières du tiers monde dans les 2 sens : là où se trouvent les plantations exportatrices (Asie, Amérique du sud), et là où nos exportations à bas prix empêchent le développement local d'une

agriculture commerciale (Afrique noire, notamment).

L'économie de mondialisation imposée par l'UE laisse aux agriculteurs le « choix » entre deux stratégies de survie :

L'augmentation de la productivité des cultures et, surtout, du travail pour maintenir leur revenu. C'est le fondement d'un intérêt plus ou moins masqué pour les OGM. L'idée (qui n'est pas forcément la nôtre) que le progrès génétique conditionne tout progrès de la production agricole est en effet à peu près générale. Les variétés OGM constituent un saut génétique historiquement comparable à celui des variétés hybrides des années 50, et certains projettent sur elles l'espoir du progrès agricole dans lequel ces hybrides étaient intervenus. Les OGM peuvent donc facilement paraître nécessaires – ou au moins utiles – au salut. Le gain de productivité peut cependant être facilement capté par le semencier, donc l'agriculteur se retrouve captif (voir la situation actuelle en Amérique du sud).

La segmentation des marchés, qui permet de ne se retrouver en concurrence qu'avec des gens travaillant dans des conditions voisines (technico-économiques et/ou naturelles). C'est la voie de l'agriculture biologique, des AOC et des labels de toutes sortes. Cela ne marche que par la confiance du consommateur dans les affirmations du producteur. Cela suppose une organisation de filière et une séparation sur le terrain entre les productions labellisées et les autres. Cela peut être difficile avec l'agriculture biologique, mais ça risque d'être inextricable pour les OGM. La fusion des offices par produit, ramenés de 12 à 8 au 1/1/2006, la réorganisation-liquidation des instituts techniques (Institut Technique du Vin - ITV, Office National Interprofessionnel des Céréales - ONIC, Centre technique de la salaison, de la charcuterie et des conserves de viandes - CTSCCV, ...), que nous dénonçons, va à l'inverse.

Environnement et OGM

Pour autant, cette politique est-elle favorable à l'environnement ? Le milieu a déjà changé et changera encore sous l'action de

l'homme, notamment par son activité agricole, c'est indéniable, mais les conséquences de ces changements ne sont pas toujours lisibles. Si les conséquences déjà avérées sont claires, certaines peuvent être « bonnes » (augmentation de fertilité) ou « mauvaises » (érosion, salinisation), ou dépendre du groupe social qui les juge (l'aménagement hydraulique qui a asséché la mer d'Aral a développé de vastes zones de culture). La projection de conséquences à venir est presque toujours hasardeuse, du fait d'une très mauvaise connaissance des systèmes naturels dans lesquels ces changements interviennent. Ainsi, à l'époque du « dépérissement forestier » en Europe, des pluies acides tombaient sur les forêts. Elles étaient expérimentalement capables de faire dépérir des arbres, mais on s'est rendu compte après coup qu'elles ne pouvaient à elles seules expliquer les ravages constatés dans les forêts, et on ne parle plus du dépérissement...

Actuellement, les gaz à effet de serre promettent un avenir très sombre à notre planète, mais il est symptomatique de constater que le terme « changement global » remplace de plus en plus celui de « réchauffement ». On se rend compte en effet qu'un scénario de glaciation n'est pas à exclure. On ne sait pas suffisamment quantifier les interactions qui sont responsables des évolutions climatiques. Il est affligeant de constater que les puissances publiques (nationale et européenne) mettent des sommes importantes dans des études à court terme sur les bilans locaux de ces gaz en espérant ainsi fonder scientifiquement des politiques environnementales, mais pour autant n'investissent pas dans une véritable recherche scientifique à long terme sur ces phénomènes.

Par rapport aux dernières décennies les citoyens sont très sensibilisés à la pollution et sont souvent prêts à faire à leur niveau les efforts que la collectivité leur demande (tri des ordures, etc.). Dans ce domaine là aussi les recherches de fond sont insuffisantes. On privilégie souvent ce qui peut déboucher rapidement sur une « ingénierie

écologique » exploitable industriellement. En retour, les citoyens exigent de la transparence sur la sécurité des innovations, notamment les OGM. Ils ont peur, car ils ont le sentiment qu'on leur a toujours menti (Tchernobyl, l'amiante).

Outre une mauvaise volonté des firmes, la transparence sur les risques qu'entraînent les cultures OGM en matière de santé et de dissémination involontaire semble pourtant impossible à assurer actuellement, pour des raisons soit économiques, soit juridiques :

► L'ingestion humaine de récoltes OGM devrait être testée comme n'importe quel pesticide ou médicament (tests 3 mammifères / 3 mois + 2 ans /rat et par des labos indépendants) ; ça coûterait trop cher.

► Le système du brevet implique le secret sur ce qui n'est pas encore breveté, en l'occurrence les constructions génétiques mises en essais, or aucun laboratoire ne peut détecter la dissémination d'une combinaison génétique qu'il ignore. C'est particulièrement grave pour les OGM thérapeutiques, dont les formules peuvent être très variées et qui cumulent ainsi l'obstacle juridique et l'obstacle économique à la transparence.

La transparence est également absente des dossiers d'autorisation de culture : pas de localisation parcellaire, pas de contrôles autour, pas de publicité sur l'instruction... Plusieurs autorisations ont ainsi été annulées, par des tribunaux qui n'ont pourtant rien de révolutionnaires...

L'exigence citoyenne de transparence et d'évaluation indépendante des risques doit être réaffirmée et soutenue sans cesse, même si elle percute les conditions de développement d'une technologie.

Les promoteurs des cultures OGM plaident la possibilité de les séparer aisément des autres cultures sur le terrain. L'organisation de la coexistence OGM / non OGM est le point central du projet de « loi OGM » en cours de discussion. Le projet affiche un souci de préservation de la santé publique et de l'environnement. Il prévoit une évaluation

des risques et la consultation du public avant toute nouvelle autorisation d'essai (art.12) ou de mise en marché (art.13), mais sans transparence :

► les informations fournies par le demandeur sont confidentielles, sauf prescription contraire par décret (art.14)

► la surveillance prévue après l'autorisation est à effectuer par le demandeur lui même (art.16)

► en cas d'information nouvelle sur les risques, l'État peut (et non doit) modifier ou suspendre l'autorisation (art.16).

Le « cœur » de la loi (art.21) impose au cultivateur d'OGM des « conditions techniques » de mise en culture, mais celles-ci sont à définir par arrêté... La suite montre qu'il ne s'agira pas d'autre chose que de barrières au pollen (distance,...). En outre, un alinéa évoquant la possibilité qu'un agriculteur victime le soit par sa faute laisse penser que les espaces-tampons pourraient être imposés chez les voisins du champ d'OGM... La pollution d'une récolte voisine ne pourra appeler réparation que si :

► elle entraîne une obligation d'étiquetage « avec OGM » au sens européen, donc si la teneur en OGM dépasse 0.9%

► la récolte a été obtenue au cours de la même campagne sur une parcelle située « à proximité » (non précisée) de la culture OGM.

Le préjudice est limité à la différence de prix entre « étiqueté avec OGM » et « non étiqueté » au sens de la réglementation UE. La plus-value d'un label ou d'un produit « agri-bio », ainsi que les frais pour prouver le préjudice (identification des récoltes par parcelle, analyses) sont ignorés et donc exclus de fait de la réparation. Faute d'assurance, le dédommagement sera pris en charge par un fonds d'indemnisation abondé par une taxe d'au maximum 50 € par ha à payer par le planteur d'OGM.

En réalité, **la loi n'organise pas une coexistence acceptable mais légalise la liberté de culture pour les plantes OGM, moyennant l'indemnisation marginale d'une**

petite partie des préjudices que pourraient subir les cultures les plus proches. Elle laisse de côté les modes principaux de dissémination que sont les repousses et les mélanges dans les installations de collecte et de stockage (disséminations dans le temps et à une échelle tout autre que celle d'un damier de parcelles). La loi ignore les risques d'atteintes durables à l'environnement général par la sélection d'insectes résistants et surtout le risque de diffusion des transgènes dans l'écosystème via les bactéries qui peuplent le voisinage immédiat des racines vivantes.

La recherche publique - et en premier lieu l'INRA - est interpellée comme n'importe

quelle firme. A part ceux qui sacralisent « la vie » tout en croyant que l'ADN est son essence, personne ne remet en cause la transgénèse comme outil de recherche biologique. Notre plaidoirie sur la liberté de recherche pour la connaissance sera d'autant moins audible que nous serons ficelés aux firmes diverses, et notamment semencières, par des « pôles » et des « contrats » de toutes sortes. **Il est vital que la recherche publique puisse se développer dans tous les domaines (finalisés comme fondamentaux) en complète indépendance institutionnelle et financière, et pour le bien public.**

1.4 LE RÔLE SPÉCIFIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE ET SES DIRECTIVES

Le marché intérieur ouvert à la libre concurrence (la fameuse concurrence « libre et non faussée » popularisée par les débats autour du défunt projet de Traité Constitutionnel) constitue une des bases fondatrices de l'Union Européenne depuis sa création. C'est au nom de ce principe qu'ont été prises toutes les directives européennes visant à « libéraliser » (c'est-à-dire à privatiser) des pans entiers du secteur public, les plus juteux pour les multinationales, dans des domaines essentiels de la vie des citoyens : énergie, communications, transports,... mais aussi le vivant (directive 98/44). Ne se limitant donc pas à la directive « Services » (Bolkenstein), la transposition de ces directives constitue maintenant 80% des lois votées par l'Assemblée Nationale en France. Directives postales contre La Poste et France Télécom, paquet ferroviaire contre la SNCF, ou encore directives sur le gaz et l'électricité pour privatiser EDF et GDF. Le processus est toujours le même : l'Union Européenne décide qu'un secteur doit être ouvert à la concurrence en remettant en cause le monopole public. Puis, intervient l'interdiction des aides d'État, obligeant les services publics à être « rentables » financièrement pour faire face à la concurrence privée, ce qui aboutit aux suppressions d'emplois,

fermeture de services publics et remise en cause des acquis sociaux. Le volet complémentaire de démantèlement des services publics dans les secteurs non ouvertement privatisables, comme l'éducation, la culture... ou la recherche publique, consiste dans la mise en place des services d'intérêt économique général (SIEG) et des services d'intérêt général (SIG), frauduleusement présentés par certains, notamment la Confédération Européenne des Syndicats (CES), comme désignant les services publics dans le langage de l'Union Européenne. En fait, sous couvert d'un soi-disant « intérêt général » qui pourrait être porté aussi bien par des entreprises privées que par le service public, ces SIG et SIEG sont un instrument de liquidation de la Fonction Publique et des services publics.

Le corollaire du marché intérieur où la concurrence devrait être « libre et non faussée », c'est le dogme de limitation des dépenses publiques, sanctifié par les Traités de Maastricht et d'Amsterdam et le pacte de stabilité. C'est au nom de l'interdiction de déficits publics supérieurs à 3% du PIB que sont prises toutes les mesures massives de suppression d'emplois de titulaires, que sont baissées les dépenses de santé, qu'ont été prises les mesures d'allongement de l'âge

de la retraite (Loi Fillon)... alors que dans le même temps l'Union Européenne incite les gouvernements à alléger les « charges » des entreprises (taxes, crédit d'impôt, cotisations sociales) c'est-à-dire à faire financer celles-ci par les citoyens via l'impôt. Toute cette politique est en passe d'être accélérée à partir des « lignes directrices intégrées pour l'emploi » adoptées en 2005, qui affichent clairement la volonté de faire sauter à l'échelle européenne les barrières réglementaires entravant la « compétitivité » des entreprises, comme cela s'est déjà traduit dans le CNE et le CPE en France. Loin d'être un rempart contre les délocalisations, toute la politique de l'Union

Européenne favorise la désindustrialisation comme la pénétration du marché européen par les groupes transnationaux. La levée du moratoire concernant la culture des OGM, sous la pression des firmes à dominante US, en est un exemple concret.

Le NON opposé par la majorité du peuple français au projet de Constitution Européenne le 29/05/2005 montre cependant que ces problèmes sont largement appréhendés autour de nous. Mais comme si rien ne s'était passé, le gouvernement, bafouant la démocratie, continue à développer sa politique de privatisations et de réduction des dépenses publiques.

1.5 DES NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS

Les actionnaires, qu'ils soient privés ou publics, ne doivent plus pouvoir sacrifier la vie des gens sur l'autel des profits et des guerres financières mondialisées ; ils ne doivent plus accaparer les pleins pouvoirs de vie ou de mort sur les entreprises, les services, l'emploi.

Dans le cadre des propositions confédérales pour « un nouveau statut du travail salarié » (sécurité sociale professionnelle, droits de regard des salariés sur la marche des entreprises)... le congrès propose qu'une des prochaines CE se saisisse de ce débat.

1.6 LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, SES MISSIONS ET LES STATUTS DE SES PERSONNELS AU CŒUR DES ENJEUX

En lien direct avec la limitation des dépenses publiques exigée par Bruxelles et le MEDEF, le gouvernement n'a eu de cesse de mettre en place un arsenal de mesures convergentes visant à faire exploser, à très court terme, la Fonction Publique de l'État. Les stratégies gouvernementales considèrent que la période leur est favorable en raison de la phase de départs en retraite massifs des fonctionnaires titulaires nés après la dernière guerre mondiale. Le gouvernement entend donc jouer aussi bien sur le plan quantitatif en accélérant le rythme des suppressions d'emplois (15.000 annoncées pour 2007 après 1.090 en 2003, 4.570 en 2004 et 7.200 en 2005) que sur un plan qualitatif (restructuration et suppression de services). Cet arsenal contient en particulier :

La Réforme de l'État qui vise en particulier à réorganiser les services de l'État au plan territorial pour faire de la Région l'échelon majeur de l'organisation, partageant le territoire français en 8 super-pôles régionaux. A la clé, transfert de missions et de personnels, fusions de directions départementales comme DDAF et DDE, concentration et suppressions de services, et polyvalence quasi-obligée pour les agents en contradiction avec les statuts et qualifications. La loi « Libertés et responsabilités locales » (loi de décentralisation-régionalisation) a déjà anticipé ce phénomène en transférant plus de 100.000 agents de l'État (ATOSS du secondaire, Équipement, Agriculture,...) vers les collectivités territoriales. La conséquence, c'est aussi des droits différents pour les citoyens suivant les

endroits du territoire national en fonction des priorités de chaque région.

La LOLF, malheureusement approuvée par tous les groupes parlementaires, est loin d'être un simple dispositif budgétaire mais est lourde d'un remodelage profond de l'Administration de l'État et surtout de ses missions en conformité avec les exigences patronales et européennes. Il s'agit en premier lieu, de mettre au centre la « culture de performance », la compétitivité et la rentabilité en contradiction avec le rôle du service public, avec à la clé la contractualisation généralisée à tous les niveaux administratifs, les résultats étant appréciés par des indicateurs de performances. La globalisation des crédits

par « programme » permet en même temps un redéploiement de ces crédits par les gestionnaires. Dans ce cadre, l'emploi et les salaires deviennent des variables d'ajustements budgétaires avec la notion d'ETP (équivalent temps-plein) remplaçant celle des emplois de titulaires et non titulaires. La fixation d'un plafond d'autorisation des emplois exprimé en ETP et d'un plafond de crédits de personnels permet toutes les manœuvres possibles sachant qu'on ne pourra connaître la répartition des emplois en corps et grades et qu'il est possible de transférer des crédits personnels sur du fonctionnement mais pas l'inverse (fongibilité asymétrique).

Les modifications introduites par la LOLF

Le budget est présenté en 32 « *missions* » déclinées en 126 « *programmes* » et en 532 « *actions* » pour le budget général

Lexique

Une **MISSION** correspond à un ensemble de programmes concourant à une politique mise en œuvre au niveau ministériel ou interministériel.

Un **PROGRAMME** regroupe les crédits correspondant à un ensemble cohérent d'**ACTIONS** relevant d'un même ministère. Il constitue le cadre d'exécution du budget. Le programme se décline en « budgets opérationnels de programme » (BOP).

Les programmes : regroupement des crédits destinés à mettre en œuvre un ensemble cohérent d'actions d'un même ministère ; les crédits affectés à chaque programme sont fixés par décret et leur montant est limitatif.

Un établissement intervenant dans plusieurs programmes a autant de budgets que de programmes, arbitrés et exécutés séparément

Des **objectifs** sont associés aux programmes, et des **indicateurs** permettront de mesurer les progrès accomplis.

Les « Audits de modernisation » sont demandés aux Ministères pour établir les secteurs où supprimer des emplois de titulaires (circulaire de février 2006) sur des objectifs de rentabilité et compétitivité.

Répertoire Interministériel des Métiers de l'État (RIME) Ceci est la nouvelle réforme statutaire avancée autour qui vise à faire voler en éclats le Statut Général des Fonctionnaires et les statuts particuliers comme le statut de 1983 des personnels de Recherche. L'objectif est de passer d'un

système fondé sur les qualifications (diplômes) à un système basé sur les « compétences » et les fonctions assurées. Les fusions massives de corps que le Ministère entend ainsi imposer aboutissent à déprofessionnalisation les personnels et à les rendre polyvalents en vue de services à géométrie variable dans l'espace et le temps. Dans ce cadre, se développent aussi l'individualisation des rémunérations (salaires au mérite,...).

Avec l'UGFF, la CGT-INRA se prononce pour l'abrogation de la LOLF. Elle revendique le retour à une logique de missions de service public contre une logique de performance. La CGT-INRA exige le maintien des corps de titulaires de la Fonction publique de l'État, basés sur les qualifications, et le retour dans la Fonction Publique de l'État des personnels transférés vers les collectivités. Elle se prononce contre la mise en place des SIG et SIEG et pour la renationalisation ou la nationalisation des secteurs vitaux pour la population (énergie, communication, eau,...). Elle exige le remplacement intégral de tous les départs par des personnels titulaires.

2 Le « Pacte pour la Recherche » et l'INRA : un processus de démantèlement à très court terme de la recherche publique

2.1 PEUT-ON NÉGOCIER « À FROID » UNE « BONNE » LOI POUR LA RECHERCHE PUBLIQUE ?

Le mouvement des personnels de la recherche de 2004-2005 s'était concentré sur l'exigence de récupération des 550 postes de titulaires et des crédits supprimés par le gouvernement, et il avait fallu cette puissance inégalée d'un tel mouvement dans notre milieu pour faire céder, et encore partiellement (Cf. le nombre de postes réellement restitués), le gouvernement. Mais, malgré ce recul, le gouvernement maintenait toute son orientation de liquidation de la recherche publique. Par la suite, certains, notamment la direction de SLR, ont avancé l'idée qu'une loi pour le développement de la recherche publique pouvait être co-élaborée entre le gouvernement et la

profession. Cette orientation, à la base de la mise en place du CIP puis de la tenue des États Généraux de Grenoble, nous a semblé porteuse de graves illusions, d'autant plus que les discussions avec le gouvernement se sont opérées « à froid », sans une mobilisation de masse des personnels. En avançant des pistes de « réforme » dans lesquelles s'est engouffré le gouvernement (Cf. PRES), et en laissant croire que l'on pouvait convaincre le gouvernement au travers de simples discussions, cela a de fait facilité la mise en place du « Pacte pour la recherche », qui constitue un saut qualitatif dans le processus de démantèlement de la recherche publique.

2.2. Y A-T-IL BESOIN D'UNE « RÉFORME » ? LA RECHERCHE PUBLIQUE EST-ELLE INADAPTÉE DANS SES STRUCTURES AUX DÉFIS DU MONDE ACTUEL ?

Des campagnes de presse récurrentes tendent à faire croire que le fonctionnement de la recherche publique, et notamment l'existence d'organismes dédiés (EPST) en dehors de l'Université, serait des freins à l'activité et au rayonnement de la recherche publique. Ces campagnes visent notamment le CNRS mais aussi l'INRA. Le Ministère comme les directions d'organismes s'appuient dessus pour justifier leurs mesures. La CGT-INRA

estime que l'existence des EPST, comme celui du statut de titulaires de ses personnels, est indispensable au développement de la recherche publique car elle permet (ou plutôt devrait permettre) la définition d'une politique nationale de recherche au service de toute la population, avec l'indépendance nécessaire vis-à-vis d'intérêts privés. Si « réforme » il devrait y avoir, c'est bien de restaurer les moyens de fonctionnement récurrents (soutien de base

des unités), la politique scientifique nationale et les recrutements massifs de nouveaux personnels titulaires de toutes catégories, des AGT aux chercheurs, pour permettre cette indépendance de la recherche publique. Car quels sont les défis assignés à la recherche ? Assurer la compétitivité à court terme d'intérêts privés ou bien développer des activités permettant de satisfaire les intérêts à long terme des populations et de développer les connaissances fondamentales ? Ce n'est pas un hasard si la notion « d'innovation » tend à devenir prévalente par rapport à l'activité de recherche dans la définition des budgets. Ainsi, selon le ministère, l'effort de recherche stricto sensu représentait 64 % en 2004 contre 32 % à l'innovation mais l'objectif pour 2010 est d'inverser ces chiffres, avec 63 % pour l'innovation. Or, que peut bien être une « innovation » sans une activité de recherche conséquente la sous-tendant auparavant ?

Alors que la première des missions de l'INRA en 1984, lorsqu'il est devenu EPST, était « d'organiser et d'exécuter toute recherche scientifique intéressant l'agriculture et les industries qui lui sont liées » et que la valorisation et l'expertise étaient ses 5ème et 6ème missions, nous assistons à un renversement des priorités, formalisé par les Ministres de tutelle dans la lettre de mission adressée à Mme Marion Guillou le 19/01/05. L'activité de l'institut concerne désormais le « triptyque : agriculture – alimentation – environnement » et son rôle d'appui aux politiques publiques devient primordial. Il ne s'agit plus de « contribuer à l'élaboration de la politique nationale de recherche », mais d'ajouter « à sa vocation première d'opérateur de recherche finalisée, le rôle d'agence de moyens » et de « participer activement à la structuration des pôles voulus par le ministère de l'agriculture » et ceci dans le cadre de « l'espace européen de la recherche et de l'enseignement supérieur ».

2.3. LE 7ÈME PCRD ET LA SIGNIFICATION DE L'ESPACE EUROPÉEN DE LA RECHERCHE : COMPÉTITIVITÉ INDUSTRIELLE À LA BASE

L'objectif assigné à la recherche dans l'Union Européenne est entièrement conforme à la mise en place du marché intérieur ouvert à la libre concurrence. L'article III-248 de la défunte (?) Constitution Européenne partiellement repris du Traité de Maastricht, indiquait qu'elle devait viser à « *favoriser la compétitivité, notamment de l'Industrie de l'Union Européenne* », en ajoutant notamment que cela devait permettre aux entreprises « *d'exploiter les potentialités du marché intérieur à la faveur de l'ouverture des marchés publics nationaux* ». La stratégie dite de Lisbonne (du nom d'un des Conseils européens), approuvée à l'époque par Chirac et Jospin, le martèle clairement : l'UE doit avoir l'« *économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* » mais « *L'Europe pourrait ne pas réussir la transition vers l'économie de la*

connaissance » notamment à cause d'un cloisonnement excessif et de « *l'absence d'un véritable marché européen d'offre et de demande de connaissances* ». C'est dans ce cadre que se met en place l'« Espace européen de la recherche » (EER).

Le 6ème PCRD s'est d'une certaine manière situé en rupture avec les précédents, qui finançaient pour beaucoup des actions de recherche classiques. L'Union Européenne l'a clairement affiché comme plus « politique », visant essentiellement à forcer à la mise en réseaux des équipes au- travers du financement d'énormes projets nettement moins axés « recherche » mais plutôt mise en commun et analyse de données déjà acquises. Parallèlement, des organismes européens se sont mis en place. Le but du 7ème PCRD est d'aller encore plus loin avec l'objectif de faire exploser les cadres

nationaux, et en particulier les EPST en France.

La Charte européenne et le code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs, adoptés début mars 2005 par la Commission Européenne, en sont de probantes illustrations. Au nom du « *risque de pénurie de chercheurs* » qui constitue « *une menace sérieuse pour la puissance innovatrice de l'UE, ...et pour la croissance de la productivité* », la commission européenne pointe « *les entraves à la mobilité* » comme origine essentielle de tous nos maux. Il faudrait absolument les lever et valoriser au maximum la mobilité et « *instaurer un marché du travail ouvert pour les chercheurs* ». La «Charte» recommande ainsi que les recherches soient « *utiles à la société et ne reproduisent pas des recherches effectuées ailleurs précédemment* », ce qui est scientifiquement idiot, car traiter les mêmes sujets avec d'autres points de vues ou d'autres méthodes peut être très fécond. Les chercheurs doivent aussi intégrer les « *objectifs stratégiques de leur environnement de recherche* », les « *droits de propriété intellectuelle et les exigences de tout sponsor ou bailleur de fonds* ». Ils doivent «

fournir les résultats requis ... comme stipulé dans les modalités du contrat ». Le caractère purement utilitariste de la Recherche que promeut l'Union Européenne est bien visible.

L'INRA a fait de sa participation à la construction de l'Espace Européen de la Recherche (EER) un des points forts de son contrat d'objectifs 2006-2009 et a, par la voix de Mme M. Guillou, adhéré le 22/02/06 à la Charte européenne du chercheur, adoptant ainsi le Code de (bonne) conduite pour le recrutement des chercheurs. Cette Charte recommande aux chercheurs de faire des travaux « *utiles à la société* » et de se soumettre à tout audit commandité par leurs employeurs/bailleurs de fonds. Les « *chercheurs expérimentés* » sont invités à s'assurer « *que la recherche porte ses fruits et que les résultats font l'objet d'une exploitation commerciale* »... Le Code vise à améliorer l'attractivité des carrières scientifiques en Europe en encourageant par ex. « *toutes les formes de mobilité comme moyen d'améliorer le développement professionnel des chercheurs* »... mais semble ignorer totalement que le travail de recherche est une activité de longue haleine où la stabilité de l'emploi constitue un plus et non le contraire.

2.4. LA LOLF, SES CONTRATS D'OBJECTIFS ET SES INDICATEURS CONTRE LA RECHERCHE

Depuis l'entrée en vigueur de la LOLF au 1er janvier 2006, le périmètre de la recherche publique, précédemment défini au plan budgétaire par le Budget Civil de Recherche et Développement (BCRD), qui indiquait les moyens affectés à chaque établissement, a été complètement bouleversé. Les différents établissements publics de recherche, CNRS, INSERM, INRA... ont été répartis entre différents programmes. L'INRA est ainsi rattaché au programme 187 « *Recherche dans le domaine de la gestion des milieux et des ressources* ». Le programme est mis en œuvre par six établissements publics de recherche finalisée, mêlant EPST et EPIC (INRA, IRD, CEMAGREF, BRGM, CIRAD, IFREMER). Cela ouvre directement la possibilité de rapprochements institutionnels,

c'est à dire d'aller à terme vers une fusion d'établissements pour des économies d'échelle, comme cela a été fixé par le gouvernement dans la lettre de mission de M. Guillou pour ce qui concerne l'INRA et le CIRAD. Le pilotage d'objectifs stratégiques, sur une période de quatre ans, est défini par des contrats entre l'État et ces établissements. Des indicateurs sont définis pour chaque programme afin de mesurer l'écart par rapport à l'objectif fixé dans le contrat.

C'est-à-dire que les moyens attribués au programme, auquel l'INRA est rattaché, seront définis en fonction des résultats obtenus au regard d'objectifs prédéterminés dans le cadre de contrats d'objectifs et de moyens passés entre l'État et l'INRA. Or que

sont ces indicateurs, sinon des éléments économétriques servant à « juger » la recherche en fonction d'objectifs économiques et politiques plutôt que scientifiques ? Ainsi, sur les 31 indicateurs mis en place dans le contrat d'objectifs État-INRA 2006-2009, les deux premiers concernent les publications issues des recherches menées à l'INRA tandis que les 29 autres concernent les objectifs « managériaux » en terme de nombre d'unités en évolution, proportion d'articles co-publiés avec le CIRAD, nombre d'heures d'enseignement par chercheur, nombre d'unités mixtes de technologie créées,... ! Au-delà, il y a la volonté de contractualiser sur le même mode l'ensemble des structures de l'institut, départements et unités.

Le budget de fonctionnement (hors salaires) 2006 pour l'INRA, comme pour toute la recherche publique, hors « grands » programmes pilotés de l'extérieur, est en baisse depuis plusieurs années et ne se maintient à un niveau décent que par le recours aux financements sur projets, autrement dit sur contrats, dans le budget global des laboratoires.

En diminuant le soutien de base des équipes pour les obliger à rechercher des « soutiens finalisés à l'activité de recherche » le gouvernement marque sa volonté de déstructurer le service public de recherche, il vise à accroître la précarité des moyens et des personnels en cohérence avec la création de l'ANR et la politique des pôles. Ce sont ces nouvelles structures qui assurent désormais le pilotage de la recherche publique et déterminent les orientations de l'INRA, même si celui-ci fait partie des organismes chargés de trier les réponses aux appels d'offre de l'ANR.

Au niveau inter-organisme, le rapprochement CIRAD-INRA-CEMAGREF

visé aussi à la reconstitution du dispositif public de recherche agronomique. Une première étape a consisté à fusionner les services d'éditions de ces 3 organismes. Mais la lettre de mission de Mme M. Guillou demande clairement de poursuivre « les efforts de rapprochement scientifique et institutionnel » notamment dans le cadre de la mission interministérielle « recherche et enseignement supérieur » de la LOLF pour les établissements relevant du programme « recherches dans le domaine de la gestion des milieux et des ressources ». Dans la logique des économies d'échelle, le rapprochement devrait aboutir à une fusion.

Le contrat d'objectifs 2006-2009, présenté par la direction, précise que des propositions communes aux 3 organismes en vue d'engager le rapprochement au plan opérationnel seront faites avant 6 mois.

Ce même contrat d'objectifs institue la contractualisation généralisée à l'intérieur de l'INRA, en relation avec l'évaluation, elle aussi, généralisée à tous les niveaux de l'institut. Ainsi, l'un des indicateurs de la mise en œuvre du contrat d'objectifs est « le nombre d'unités « mises en évolution » par rapport au nombre d'unités évaluées », pudiquement cet objectif n'est pas chiffré, alors que le nombre d'UMT (Unité Mixte Technologique) créées est indiqué (20 UMT). Cet affichage qui ne s'assume pas est caractéristique de l'attitude de la DG puisqu'elle nie avoir un « plan de restructuration des unités » et, dans le même temps, diligente un rapport sur « la modernisation du dispositif expérimental en productions animales » prévoyant des dizaines de fermetures et de regroupements d'unités expérimentales et discute d'une « Charte pour l'accompagnement du cycle de vie des unités »...

2.5. LE « PACTE POUR LA RECHERCHE », UN SAUT QUALITATIF

Bien que de nombreuses mesures aient été mises en place avant la loi elle-même, qui n'a fait que les entériner juridiquement, cette loi représente un pas qualitatif dans le

Le « Pacte » au compte des grands groupes privés

Toutes les mesures du « Pacte » ont un objectif commun, renforcer le « partenariat public-privé », en clair mettre le public au service du privé tout en subventionnant le privé avec des fonds publics. Alors que des pans entiers de la recherche privée sont en voie de liquidation (Cf. ci-dessus), on assiste à une explosion du crédit d'impôt-recherche qui est passé en 2004 de 530 millions à plus d'un milliard d'€, avec une constante diminution du nombre de bénéficiaires (de 7370 à 2757 de 1990 à 2003 - statistiques MRT). Il s'agit donc bien d'une concentration des financements publics vers les grands groupes industriels.

Une deuxième opération consiste dans la mise en place de l'Agence pour l'Innovation Industrielle (A2I). En la mettant en place avant même le pacte (25/8/2005), J. Chirac a indiqué vouloir « permettre à la France et à l'Europe d'établir ou d'accroître leur supériorité technologique et de créer de nouveaux emplois dans des secteurs prioritaires et exportateurs ». L'A2I a pour mission de financer de grands projets exécutés en partenariat avec les grands groupes industriels. Les états de service des 20 membres de son conseil de surveillance ne laissent aucune ambiguïté sur le fait que ce sont les profits et non les emplois qui sont recherchés : J.L. Beffa, président (PDG St-Gobain), J.F. Dehecq (Sanofi-Aventis, 1200 emplois supprimés à Romainville), P. Pistorio (ex PDG STMicro, 3000 emplois supprimés), D. Lombard (France Télécom, 8500 emplois supprimés en 2005). Le

Agences et Pôles conjugués : vers le dépeçage des EPST et de l'INRA

Mises en place d'Agences surdimensionnées poussant comme des champignons : ANR et AERES contre les EPST.

démantèlement de la recherche publique en instituant un véritable arsenal cohérent de mesures et de nouvelles structures.

Le financement prévu est d'un milliard d'€ en 2006 et autant en 2007 à partir des recettes des privatisations d'entreprises publiques... donc reversées directement dans la poche des grands industriels qui bénéficient ainsi d'une nouvelle manne financière publique alors que leurs bénéfices explosent et qu'ils liquident parallèlement leur activité recherche propre. L'entreprise du président de l'A2I (St-Gobain) en est un exemple illustratif. En 2004, l'essentiel des dépenses a été destiné à l'acquisition de concurrents (1 milliard d'€), mais surtout à la rémunération des actionnaires (429 millions de dividendes : + 11% / 2003), avec plus que 1% du chiffre d'affaires consacré à la recherche (345 millions d'€).

Un dispositif complémentaire mis en place par le Pacte est le label « Carnot », par lequel le gouvernement entend favoriser le transfert de technologies en soutenant et en fédérant les laboratoires qui « collaborent efficacement » avec des partenaires socio-économiques. En mars dernier, 20 labels ont été décernés et un nouvel appel à candidatures sera lancé au cours du second semestre 2006.

Cette stratégie (alliance public/privé) peut du jour au lendemain échouer comme l'illustre le cas de « Génoplante » : le départ de Bayer a complètement déstabilisé cette structure. Aussi, le public se doit de mener des orientations sur le long terme et non élaborer des « structures » conjoncturelles et aléatoires.

Le discours idéologique des gouvernants vise à faire croire que les fonds « incitatifs » sont un progrès, sous-entendu ceux qui sont retenus dans une telle procédure sont nécessairement bien « meilleurs » que ceux

qui n'ont que le soutien de base pour fonctionner. C'est ce que disent directement, ou de manière plus voilée, les de Robien, Goulard, ou encore les partisans du partenariat public-privé qui les aiguillonnent comme le responsable de « Futuris », Pouletty. Tous font abstraction, car ce n'est pas leur objectif dans le cadre de la compétitivité à court terme, du temps et de la continuité nécessaire pour mener à bien une activité sérieuse de recherche, qui ne peut se résumer à des projets à 4 ans. C'est sur cette base qu'a été mise en place l'Agence Nationale « pour » la Recherche (ANR), elle aussi créée avant la Loi. Sa montée en puissance financière est considérable comparée aux moyens de fonctionnement des organismes (800 millions d'€ en 2006 et objectif de 1,47 milliards en 2010 !), ce qui lui confère aujourd'hui le quasi-monopole des fonds « incitatifs » en France alors que le soutien de base des unités se réduit, au mieux, au financement des dépenses dites incompressibles. Dans une telle situation, le nombre de réponses aux appels d'offre ANR, avancé comme la preuve du « succès » de la procédure, n'est guère surprenant dès lors que les unités veulent survivre.

Mais la conséquence est dramatique pour la recherche publique. Dès la création de l'ANR, l'objectif affiché était de « *faire évoluer les établissements en renforçant en leur sein le rôle d'agence de moyens qu'ils exercent déjà* ». Aujourd'hui, un décret sur l'organisation et le fonctionnement de l'ANR, en passe d'être adopté, précise encore plus les choses. L'ANR devrait être dirigée par un Conseil d'Administration composé de 12 membres, qui ne comprendra au maximum qu'un seul scientifique ès qualité (le président du Haut Conseil de la Recherche Scientifique) et 11 membres nommés par le gouvernement, 6 « représentants de l'État » et 5 « personnalités qualifiées choisies en raison de leurs compétences dans le domaine de la recherche (ce qui n'est PAS équivalent aux compétences scientifiques) et du développement technologique ». Aucun conseil scientifique, absence des dirigeants des EPST (qui étaient présents jusqu'alors)

même si la gestion de certains programmes est confiée aux EPST, c'est un pilotage direct de la politique de recherche par le ministère qui est mis en place. On aboutit ainsi à un financement à double détente de la recherche publique. L'ANR affecte ses crédits aux équipes et non plus aux organismes, ce qui permet de se désengager de pans entiers de la recherche et de placer les organismes en situation d'agence de moyens, en statut d'«opérateurs» (remémorons-nous ce qu'a signifié l'utilisation de ce terme chez France Télécom et ailleurs- il pourrait y avoir d'autres « opérateurs » notamment de statut privé). Les EPST, quant à eux, ont tous les risques d'être très vite confinés au financement des locaux, des appareillages et à la paye des personnels titulaires, sans réellement influencer sur les orientations décidées au niveau ministériel.

La CGT-INRA estime que, face à la multiplication du financement sur appel d'offres qui met à mal la continuité du service public de recherche comme son indépendance, l'augmentation conséquente du soutien de base des unités est une nécessité impérative. La somme affectée doit être basée sur des critères objectifs égaux pour tous, et donc se fonder sur le nombre de chercheurs de l'unité, pondéré par le nombre de techniciens et administratifs, et non modulable en fonction notamment des évaluations collectives et individuelles. La revendication d'un montant minimum de 20.000 euros par chercheur nous semble une nécessité pour permettre au budget des unités de ne plus être cantonné au paiement des frais incompressibles mais d'assurer un minimum de liberté dans les choix de recherche de l'unité.

Malgré un vote négatif du CNESER, puis une opposition unanime de toutes les organisations syndicales au CTPM, le gouvernement entend passer en force et faire passer au plus vite le décret instituant l'AERES. Cette Agence, composée exclusivement de membres nommés par le pouvoir politique, aurait en charge l'«évaluation des établissements, unités et formations».

Organisée en sections, elle met en place des comités d'évaluation par «*groupes thématiques*» (et non pas par champs disciplinaires) à partir d'une liste de personnalités, françaises ou étrangères, valable 4 ans et élaborée sur proposition de l'AERES elle-même, des directeurs d'organismes et des instances d'évaluation des établissements publics. Pour l'évaluation des unités, il y aura dans le Comité un seul représentant des instances d'évaluation des personnels de l'établissement. Pour «*l'évaluation des unités de recherche, chaque comité reçoit une lettre de mission, (...) établie après consultation des établissements de rattachement*». Le directeur de chaque section élabore un rapport de synthèse et «*la proposition, le cas échéant, d'une notation établie sur la base d'une analyse multicritères au vu des rapports des comités d'évaluation*». Les débats des comités d'évaluation et des sections seront secrets. Ainsi c'est la direction centralisée de l'AERES, et donc le Ministère, qui piloterait tout le processus, le rôle des directions d'organisme étant réduit à la portion congrue. C'est un pas en avant supplémentaire vers la transformation des organismes de recherche en agences de moyens.

Sous la pression syndicale, le ministère a certes été amené à concéder que l'Agence «*conduit cette évaluation soit directement, soit en s'appuyant sur les établissements et organismes*» mais en ajoutant «*selon les procédures qu'elle a validées*», ce qui signifie concrètement que l'AERES continue à garder la haute main sur les critères d'évaluation.

Derrière tout cela, il y a la volonté pour le gouvernement de se doter d'un outil de justification des restructurations massives, thématiques comme géographiques, qui sont en gestation (ou en cours) dans le cadre des contrats d'objectifs et de la mise en place des structures de pôles. La procédure d'évaluation pilotée par l'AERES est d'ailleurs clairement revendiquée comme reliée à la procédure de contractualisation des organismes (art.6). C'est ce qui est déjà à l'œuvre à l'INRA, sans attendre l'AERES,

avec le plan de restructuration des unités expérimentales, qui risque de se traduire par de nombreuses mobilités géographiques forcées de personnels sur des dizaines, voire des centaines de km. La stratégie gouvernementale rejoint ainsi largement ce que la direction générale de l'INRA a concocté dans son projet de «Cycle de vie des unités», que la CGT a rendu public avant l'été, et où sont détaillés les nombreux critères, notamment autres que scientifiques («contexte», management,...), pouvant faire aboutir à la fermeture ou à la mise en restructuration d'une unité... *Sauf que, contrairement à ce que la Direction de l'INRA avait clamé, ce n'est pas elle mais l'AERES qui aurait la haute main sur la mise en musique de ces critères, l'élaboration de la lettre de mission, et finalement la note attribuée à chaque unité (art.12). Quel recours pour les unités en cas de litige ou de contestation? Aucun, si ce n'est de «faire connaître ses observations*». Exit le rôle pourtant déjà mineur des conseils scientifiques.

Les directions d'organismes ne garderaient ainsi la main que sur l'évaluation des personnels, la Direction INRA ayant le droit de conserver «sa petite cuisine interne» de CSS pour les scientifiques, de CEI pour les Ingénieurs, et d'entretiens annuels pour les Techniciens et Administratifs... et encore seulement si l'AERES le valide puisque cette Agence «*pourra formuler des avis sur les procédures mise en œuvre par ces instances particulières d'évaluation (...) pour les personnels*».

Avec toutes les organisations de la recherche et de l'enseignement supérieur, le congrès de la CGT-INRA se prononce pour le retrait du décret instituant l'AERES.

Multiplicité des pôles contre les EPST à structure nationale

Sous les dénominations les plus diverses, des pôles régionaux se mettent en place, en particulier dans le cadre du partenariat public-privé. Ce processus est concomitant à des réformes structurelles modifiant le contour et la dénomination des départements dans la plupart des

organismes, en vue de les fonder non plus sur une discipline scientifique mais sur la « multidisciplinarité ». Le résultat ne peut être qu'une déstructuration du tissu national disciplinaire des EPST, avec des pans entiers du territoire désertifiés en matière de recherche à l'instar de l'industrie.

Les pôles de compétitivité constituent un des axes privilégiés de la politique gouvernementale, avec un objectif affiché de compétitivité entre territoires et non de développement. Le changement du sigle de l'organisme responsable, de Comité Interministériel d'Aménagement et de Développement du Territoire (CIADT) en Comité Interministériel d'Aménagement et de Compétitivité des Territoires (CIACT) n'est pas que sémantique. Selon le Ministre délégué à l'aménagement du territoire, ces « *pôles permettront d'ici à 2010 la création de milliers d'emplois, de dizaines de milliers d'emplois, voire de centaines de milliers d'emplois* » !!! (C. Estrosi, 14/9/2005). En conséquence, les aides de l'État (nos impôts) sont gigantesques : 1,7 milliards d'€ annoncé sur 3 ans pour 66 pôles validés (6 « mondiaux » et 10 à « vocation mondiale »). S'y ajoutent 800 millions octroyés par l'A21, l'ANR, OSÉO (Anvar), et la Caisse des Dépôts, plus environ 300 millions d'allègement de charges (exonération d'impôts sur les sociétés à 100% sur les trois premières années, puis 50% pour les suivantes, plafonnés à 100.000 € par an ; allègements des charges 50% pour les PME, 25% les autres). Dans ce cadre, les unités de recherche ne peuvent jouer que le rôle de supplétif pour le privé, quelle que soit la manne financière attachée à ces pôles. Le fléchage prioritaire des équipes siglées « pôles de compétitivité » pour l'obtention de fonds dans les appels d'offres ANR 2006 montre la cohérence de cette politique au compte du privé. De plus, l'article 22 du projet de loi « pour le développement de la participation et de l'actionariat salarié » soumis au Parlement prévoit la mise à disposition de personnels des organismes de recherche au bénéfice d'entreprises privées dans le cadre des pôles de compétitivité, les conditions de travail et de

droits à congé de ces personnels relevant de l'entreprise et non plus des EPST. La CGT-INRA condamne la mise en place des pôles de compétitivité, conçus pour détourner de l'argent et des missions publiques pour des usages privés. Elle demande, comme le SNTRS-CGT, le retrait de l'article 22 de ce projet de loi.

Les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES), avec leur variante « pôle DGER » pour associer les grandes écoles agronomiques constituent le deuxième volet de cette politique de régionalisation, et visent dans le même temps à rendre les universités prépondérantes dans la recherche publique. Une enveloppe de 300 millions d'€ a été prélevée sur les recettes de privatisation d'entreprises publiques pour la mise en place des PRES, pour l'instant au nombre de 21. Il n'est pas anodin que le PRES puisse adopter différentes formes juridiques depuis la fondation privée et le GIP jusqu'au statut d'Établissement Public de Coopération Scientifique (EPCS). L'EPCS est un établissement public mixte. Il constitue un établissement administratif avec un personnel essentiellement sous statut de droit public, mais jouit d'une gestion privée. Les agents titulaires de l'État (enseignants-chercheurs) et les agents des EPST peuvent être détachés ou mis à disposition auprès de l'EPCS. Un autre lien important concerne la mise en place du système LMD (Licence-Master-Doctorat) et la remise en cause des diplômes nationaux universitaires qui s'y rattache.

Quoi qu'en dise la direction générale aujourd'hui, le périmètre de l'INRA devient donc de plus en plus flou avec la mise en place de ces pôles, et l'avenir de nombreuses unités de recherche comme expérimentales, voire de centres, est compromis. La prise en compte de critères de « contexte » (c'est-à-dire l'existence de pôle ou pas), pesant quasiment autant que les résultats scientifiques, qui est aujourd'hui proposée pour l'évaluation des unités est lourde de conséquences.

Les pôles DGER sont l'équivalent des PRES pour le ministère de l'agriculture, c'est pourquoi la DG espère y jouer un rôle majeur face aux directions des grandes Écoles vétérinaires et d'agronomie et annonce une implication importante dans la construction de ces dispositifs. C'est oublier un peu vite les contraintes portées par les instances aussi bien régionales qu'européennes dans le domaine de la politique de développement agricole et "territorial".

Si notre PDG est consciente du danger des forces centrifuges déclenchées par les PRES, elle n'en infléchit pas moins la politique de l'organisme vis-à-vis d'eux en tendant, à ce qu'il nous semble, des perches (Cf. Contrat d'objectifs 2006-2009).

Par ailleurs, la direction proclame avec fierté l'implication significative de l'INRA dans 14 pôles, cf. l'autojustification de la Dares (15 mars 2006) à propos de l'ensemble des projets associant l'INRA impliquant 13 centres (sur 15 !).

Angers à toutes les sauces : CIACT du 6 mars aussi : renforcement du pôle de compétitivité à « vocation mondiale » du végétal spécialisé Anjou-Loire : « *sont envisagés le déplacement de la totalité de la direction et de l'équipe administrative du GEVES à Angers, pour un total de 70 emplois* », d'autres unités (Fréjus) sont également visées.

Toulouse : Pôle Tournesol, Rennes : Aliment demain ou pôle Valorial, Dijon : VITAGORA, etc., les sections CGT doivent continuer à se mobiliser pour dénoncer la mascarade que sont ces « pôles » !

Liens pôles-ANR : ces liens doivent être dénoncés, l'ANR « polarise », l'argent qu'elle verse va en priorité vers les pôles (PRES ou de compétitivité), les équipes non labellisées « pôles » (Cf. ANR 2006) ont du souci à se faire. Ce faisant les « subventions » ANR jouent leur rôle en déstructurant l'INRA comme les autres EPST. Par tous les bouts, nous devons combattre l'ANR et demander sa suppression, en profitant éventuellement des changements politiques.

Affaiblissement de la structuration des EPST par disciplines scientifiques

Le tissu national disciplinaire des EPST est désagrégé. La restructuration des « périmètres » des départements des EPST (CNRS, INRA) aboutit à les « dé-disciplinariser ». Les départements sont pourtant la seule référence scientifique institutionnelle, les seuls lieux d'organisation de l'animation scientifique. Or, depuis 1997, les départements sont écartés de fait de l'élaboration de la stratégie scientifique de l'institut, devenue le domaine réservé du conseil de direction formé par la présidente, ses adjoints et les directeurs scientifiques. Les objets de recherche, les choix d'implantation de gros équipements et la politique de recrutement sont de plus en plus imposés d'en haut sous forme de « contrats » inscrits dans les « schémas stratégiques » et dont la « mise en œuvre » ou « réalisation effective » est vérifiée lors des « directoriales ».

A l'autre extrémité, les chercheurs sont poussés, dans leur recherche de moyens et de par leur évaluation, à adopter des stratégies individuelles qui échappent à la direction. En effet, les contrats avec l'industrie, les régions, l'Union Européenne,... restent totalement hors de contrôle des départements qui ne font qu'enregistrer, longtemps après, les dérives orchestrées à l'extérieur de l'INRA.

Désormais, deux acteurs majeurs, l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) et les multiples « pôles » locaux ou régionaux, viennent percuter de plein fouet ce qui restait d'unité stratégique de la politique de l'INRA. Chaque équipe, chaque chercheur, est appelé à assurer l'essentiel de son environnement de travail : moyens financiers, équipement et personnels recrutés sur contrats auprès de l'ANR ou dans le cadre d'un Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES), d'un Pôle de compétitivité, ou d'un Pôle DGER. Dans ce contexte, les conseils de département risquent de perdre encore un peu de leur substance, puisque du fait des nouvelles règles (conversion unilatérale des crédits de personnels en équipement ou

CDD, réduction des recrutements statutaires, recours systématique aux précaires...), les grands moyens d'orientation vont leur échapper.

On voit déjà fleurir des restructurations soudaines, éloignées des vœux des chercheurs, répondant non pas à un "plan de fermetures de la DG" mais à des logiques extérieures, celles des pôles, hors de toute réflexion scientifique globale. C'est le cas du programme Tournesol du GAP, annoncé en voie de mise en sommeil par le département, aujourd'hui brutalement transféré de Clermont à Toulouse pour y être développé à la demande des producteurs de la région Midi-Pyrénées, en obligeant le seul chercheur compétent sur cette plante à déménager à la veille de son départ en retraite.

Les départements restent, potentiellement, la seule structure collective scientifique vivante et pérenne de l'INRA. Ils devraient permettre une véritable cohérence scientifique au sein d'un secteur de recherche car ils constituent, au niveau national, les structures qui participent à assurer dynamisme et complémentarité disciplinaire des approches menées. Sans eux, toute opération de recherche se dilue dans un chaos d'organisations et de projets à court terme, inaptes à assurer le long terme, condition sine qua non de la pertinence. Ceci est d'autant plus vrai que les questions multi-disciplinaires se multiplient et que du fait du recours systématique à la modélisation dans tous les domaines, le contrôle de la rigueur des approches expérimentales et de la réalité des faits et théories devient critique. Seules des disciplines rigoureuses et donc appuyées sur des communautés vivantes et solides (les départements tels qu'ils devraient être) peuvent satisfaire à cette exigence.

La conséquence de tout cela à l'INRA, c'est la restructuration massive en vue ; même si la DG nie l'existence d'un plan global.

La notion d'unité en évolution suppose un plan de restructuration massive des unités et des UE ou un pilotage à vue à partir des

pôles de toutes natures et quelques projets structurants ? Qui dirige ? Il y a un danger réel d'un déséquilibre du maillage du territoire avec accentuation des différences (en terme d'emploi, de formation, d'enseignement, de recherches etc.) entre régions pauvres et régions riches.

C'est pourquoi, dans le cadre d'une revendication de réforme du rôle des départements et du fonctionnement de leurs conseils, nous demandons pour les départements :

- Des contours mieux reliés à leur objet et leur discipline.
- Une taille qui permette une véritable animation en profondeur.
- De respecter leur initiative en matière stratégique.
- De nommer des présidents de conseil indépendants du chef de département.
- De donner aux conseils la décision sur les moyens lourds et les profils de recrutement.
- De rendre leur indépendance aux Commissions Scientifiques Spécialisées par rapport aux chefs de départements.

Outre ces revendications qui, nulle part ailleurs que dans ces conseils, ne trouveront de lieu plus pertinent pour s'exprimer, nous continuerons d'autre part, dans chaque secteur, chaque discipline :

- De défendre l'INRA et le service public national de la recherche agronomique, mis à mal par l'entrée en force dans la recherche finalisée des acteurs privés dopés par les crédits publics ouverts sans condition.
- De résister contre le recours à l'emploi précaire pour répondre à la demande en recherche.
- De défendre le droit à l'information et à la consultation des membres des départements (chercheurs et ITA).
- De résister à l'imposition d'évaluations préjugées et/ou mal conduites, dont le passé récent a offert trop d'exemples.

- De défendre la liberté individuelle des chercheurs, dans l'intérêt collectif, face

aux restructurations arbitraires.

2.6. LA PRÉCARISATION INSTITUTIONNALISÉE DANS LA RECHERCHE

L'autre conséquence de la mise en place de l'ANR est un saut qualitatif dans la précarité. L'avenir pour les jeunes chercheurs prend plus la forme de CDD ANR que de postes CR. L'INRA n'est pas en reste concernant la précarité, précarité des hommes et précarité des programmes, des orientations. La précarité des hommes, c'est le recours de plus en plus systématique voire obligatoire aux contrats de courte durée qu'ils soient financés par l'ANR ou mis en place aux travers de structures comme les (PRES) créés par la Loi pour la Recherche de 2005, les pôles de compétitivité, etc. Toutes ces possibilités de précarisation de l'emploi s'ajoutant à toutes celles préexistantes : contrats régionaux, contrats avec des industriels etc. La précarité des structures passe par une remise en cause de la permanence ou du moins d'une certaine durée de vie des unités. Jusqu'ici c'était plus ou moins la norme à l'INRA, ce que la DG recherche par tous les moyens, avec la complicité de certaines organisations syndicales, à remettre en cause (Cf. texte sur le cycle de vie des unités du CTP de juin 2006). A cela s'ajoute des plans « non officiels » (c'est-à-dire niés par la direction, mais dont nous avons maintes preuves de l'existence) du remaniement de tout le dispositif expérimental (végétal comme

animal), fermetures et concentrations, avec cession d'une partie au privé, recours à la sous-traitance, externaliser comme disent nos savants gestionnaires. Ces changements profonds atteignent la nature même de l'organisme, sa raison d'être ! Cela va de pair avec la remise en cause de facto, depuis plusieurs années, et maintenant de jure, des recrutements en catégorie C avec l'arrivée du « PACTE » (Parcours d'accès aux carrières de la Fonction Publique Territoriale, de la Fonction Publique Hospitalière et de la Fonction Publique de l'État, décret du 2 août 2005) qui permet ouvertement de recruter des non titulaires au lieu et place des AGT et des AJT. Pour le moment les chiffres sont symboliques, mais la brèche est ouverte ! La précarité des structures, c'est aussi le fonctionnement sur « projets » de courte durée, de plus en plus présent à tous les niveaux, celui de l'organisme, des départements, etc. mais aussi inter-organismes... La désorganisation « organisée » (par la hiérarchie et les tutelles) de l'institution ne peut qu'aller dans ce sens : fragilisation des structures et des hommes, imposition d'une temporalité de 4 ans, le tout ficelé par une évaluation, alibi (ou cache sexe ?) de tous les mauvais coups.

Dans notre profession de foi à l'élection du Conseil Scientifique National nous posons les questions suivantes :

- *Quels rôles d'orientation et de coordination auront les directions scientifiques et les départements vis-à-vis d'unités ou d'équipes lauréates de projets de court terme validés par l'ANR, la Commission européenne, les Régions ou les industriels via les pôles de compétitivité, qui leur attribueront une large partie de leurs moyens*

(personnels, équipements, fonctionnement) ?

- *Les pôles géographiques ne sont-ils pas les prémices d'un INRA réduit à un conglomérat de structures autonomes réunies par des liens administratifs et comptables, et mises en compétition lors d'appels d'offre d'Agences, sans objectif*

scientifique à long terme et sans aucun contrôle citoyen ?

- *Devant la multiplicité et la flexibilité de tous ces financements, comment maintenir à terme une recherche inventive et « précurseur » ?*
- *Les financements à court terme ne conduiront-ils pas à proposer comme outils d'aide à la décision des modèles insuffisamment validés au détriment d'analyses mieux étayées ?*
- *Quelles stratégies peuvent émerger de départements et d'unités remis en question tous les quatre ans dans leurs missions et leurs périmètres ?*
- *Le risque d'abandon de pans entiers de recherches ne s'accroît-il pas avec la réforme budgétaire et comptable ignorant les contraintes de fonctionnement de la recherche pour en contrôler le déroulement quotidien et la « rentabilité » à terme ?*
- *Le rôle croissant des industriels dans l'évaluation ne conduit-il pas à*

l'émergence d'instrumentalisation et de conformisme contraires aux besoins de renouvellement des théories scientifiques ?

- *Dans ces conditions, comment construire une alternative à la marchandisation globale des connaissances, et garantir qu'elles restent accessibles à tous, y compris aux pays du Sud ?*
- *L'explosion de la précarité par le recours croissant à des personnels sous contrat à durée limitée n'est-elle pas un élément de fragilisation de notre dispositif, de dégradation de nos compétences et de perte d'attractivité des métiers de la recherche pour les jeunes ?*
- *Comment intégrer à l'élaboration des orientations scientifiques les idées des personnels concernés de tous niveaux ? et tenir compte de demandes sociales exprimant des intérêts contradictoires ?*

La CGT-INRA revendique

- L'abrogation du « Pacte pour la Recherche »
- Le maintien d'EPST indépendants comme base structurelle de la recherche publique,
- Le maillage national du territoire équilibré,
- Un soutien de base dominant dans le financement,
- La suppression de l'ANR et réaffectation des sommes,
- L'arrêt du crédit-impôt recherche et subventions publiques au privé,
- Le remplacement de tous les départs par des titulaires dans toutes les catégories,
- Le recensement et la titularisation de tous les personnels précaires occupant de fait des emplois ou des fonctions permanentes.

et s'oppose

- À la précarisation,
- Au recrutement de CDD, exploités pour pallier les carences en postes de titulaires,
- Au projet de statut « chercheur-enseignant » (les passerelles statutaires existent pour ceux qui veulent aller à l'université) comme tentative de détruire les corps de chercheurs à plein temps.

3 Révolution des méthodes de gestion à l'INRA

Pour arriver à mettre en place tout ce qui précède, le gouvernement se heurte au statut de titulaires de la Fonction Publique d'État des personnels, et des garanties qui s'y rattachent, notamment en matière d'indépendance et de carrière. La LOLF et le projet de réforme des corps de la Fonction

Publique percute les statuts tandis que la montée en puissance de la gestion managériale, c'est-à-dire la mise en place de méthodes du privé dans la Fonction Publique, vise à remettre en cause les garanties statutaires de l'intérieur.

3.1. LES CONSÉQUENCES DE LA LOLF

Si la LOLF ne contient aucune disposition de GRH (gestion des ressources humaines), elle va néanmoins changer profondément la en permettant une gestion plus souple de la masse salariale.

La LOLF offre, en effet, une liberté accrue de manœuvre au gestionnaire. Ainsi, les segmentations actuelles par chapitre entre rémunérations principales ou accessoires, rémunérations des titulaires ou des non-titulaires disparaissent. Plus de plafonds d'emplois autorisés pour chaque grade de chaque corps, un plafond d'emplois recouvrira la totalité des emplois autorisés pour l'ensemble du programme, exprimés en équivalents temps plein (ETP) et en moyenne annuelle. La gestion de la structure du personnel est donc plus souple, dans la limite du plafond d'emplois global.

La direction de l'INRA pourra, par exemple, privilégier le recrutement de certaines catégories de fonctionnaires au détriment d'autres catégories (plus facilement car cela ne nécessite plus l'autorisation du ministère de finances) et/ou substituer au recrutement de fonctionnaires l'embauche de contractuels.

Elle pourra décider d'affecter des sommes, non utilisées pour payer des personnels, à l'abondement des régimes indemnitaires (sous réserve de respecter dispositifs législatifs ou réglementaires encadrant le versement de primes).

La gestion globale des crédits de personnel (masse salariale et équivalent temps plein) élargit l'éventail des choix que le gestionnaire pourra mener en matière de

politique indemnitaire via l'individualisation. *« En effet, les crédits indemnitaires ne seront plus ventilés et affectés aussi précisément par nature de prime ou par catégories d'agents. Il appartient dès lors aux chefs de service qui le souhaiteraient de moduler les primes de leurs agents en fonction de leurs résultats, pour autant qu'ils respectent les plafonds en vigueur. Dans ce cadre, ou dans le cadre de dispositifs ad hoc, des primes collectives de reconnaissance de la performance des équipes peuvent trouver leur place. Concrètement, des crédits non utilisés, par exemple parce que des recrutements auront pris du retard, peuvent permettre d'augmenter le montant des indemnités versées une année donnée au personnel ou de procéder à des achats ou des investissements contribuant à l'amélioration des conditions de travail. »*

La LOLF institue comme logique de gestion la recherche de la performance selon des critères proches de ceux qui sont utilisés par les entreprises privées. Cela conduira inévitablement à l'introduction de la modulation salariale.

Afin d'exploiter toutes les possibilités offertes en matière de gestion des ressources humaines et aller plus avant dans l'application de cette logique de performance, il faut nécessairement redéfinir *« les instruments de gestion des ressources humaines permettant d'assurer une meilleure reconnaissance des agents »*. Pour mettre en place une gestion des ressources humaines plus en adéquation avec cette logique de performance, il faut contractualiser, évaluer les structures et les personnels.

3.2. CONTRACTUALISATION, ÉVALUATION

Si les diverses composantes de la Fonction Publique doivent mettre en place les instruments nécessaires à l'application de cette politique, les instituts de recherche publics ont déjà mis en place les principaux outils permettant la gestion par projet : les contrats d'objectifs (collectifs ou individuels, entre une unité et le département, entre un agent et son supérieur hiérarchique, etc.) sont imposés comme « méthode rationnelle d'organisation de la recherche » malgré l'opposition, ouverte, de la CGT, et sourde ou déclarée, de plus en plus fréquente, d'un nombre croissant d'agents. L'évaluation est systématique (individuelle, collective) pour l'ensemble des instituts, son utilité est de plus en plus contestée, son objectivité mise en doute. L'INRA a déjà mis en place l'évaluation pour les ingénieurs. Et l'ensemble des ITA est soumis à un entretien bisannuel d'évaluation (avec engagement signé entre l'agent et son directeur).

L'INRA a donc déjà effectué sa révolution culturelle en mettant en place la contractualisation de tous les échelons de l'institut et l'évaluation de l'ensemble de ses personnels.

Les technocrates de l'INRA et de la Fonction Publique parent l'évaluation de toutes les qualités : elle est censée mesurer l'apport de chaque agent selon une méthodologie qui a les apparences de la neutralité et de la scientificité. En fait, elle véhicule une vision de gestionnaire qui a la prétention de saisir l'ensemble des dimensions du travail. Ce que de nombreux spécialistes contestent. Si elle est devenue « la norme » pour la quasi-totalité des personnels de l'INRA, personne ne croit plus que cela soit un outil de

dialogue et un moyen d'expression, l'élément central dont la direction cherche à faire un dogme « commun » pour s'en servir afin de passer à un autre stade **en ajoutant à la panoplie le chaînon manquant : la modulation des dotations de base et l'individualisation des salaires.**

Pour mettre en œuvre cette modulation, L'INRA va s'appuyer sur les résultats issus des procédures d'évaluation : les CSS pour les scientifiques et les CEI pour les ingénieurs (CSS : Commissions Scientifiques Spécialisées - CEI : Commission d'Évaluation des Ingénieurs) pour la modulation salariale et des évaluations collectives pour la modulation des dotations. La composition de ces commissions est à la discrétion de la direction. Dans la loi sur la recherche, la représentation démocratique qui existait encore dans les procédures d'évaluation d'équipes ou de scientifiques, de certains EPST comme les Commissions Nationales du CNRS (où les représentants des personnels sont majoritaires) sera très affaiblie.

La direction de l'INRA souhaite franchir un cap, en cohérence avec la politique à l'œuvre dans les services publics. Le prochain contrat d'objectif fixe un nouvel horizon : les évaluations vont être suivies d'effets au niveau des unités et des individus.

L'objectif 8 du contrat d'objectif précise qu'il faut « *explicitement les règles d'évaluation pour lier, au niveau des unités, les priorités de la politique scientifique de l'institut, les conséquences de l'évaluation collective et les moyens qui leur sont attribués.* ».

Contrat d'objectif INRA : Huitième objectif : conforter les procédures de l'évaluation et leurs conséquences au service du pilotage de l'institut, dans le cadre de la refonte du dispositif national Depuis 2001, le système d'évaluation individuelle et collective a été complété et systématisé au sein de l'établissement de manière à concerner, outre les chercheurs, les corps des ingénieurs, ainsi que tous les niveaux de l'organisation scientifique.

3.3 LA MODULATION DES DOTATIONS DE BASE ET L'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES (FONCTIONNELLE, MÉRITE, INTÉRESSEMENT)

Les mesures de contractualisation et d'évaluation seront vraiment " efficaces " aux yeux des gestionnaires que s'il est possible de traduire concrètement auprès de chaque salarié le résultat de ces phases antérieures. La modulation de la dotation de base des unités et des salaires est donc le chaînon manquant des procédures " modernes " de gestion de la Fonction Publique autour du triptyque « **Contractualisation, Évaluation, Modulation des dotations de base et des salaires** ». La loi sur la recherche reprend les mêmes mesures pour rendre les « **carrières scientifiques attractives et évolutives** ».

Modulation des moyens des unités

Le contrat d'objectif de l'INRA, dans son article 8, prévoit explicitement de lier modulation des moyens affectés aux unités avec le résultat de l'évaluation.

Contrat d'objectif / Huitième objectif

« Ces avancées doivent être confortées et les conséquences tirées des évaluations sur « le cycle de vie des unités » seront précisées à la suite d'une réflexion à conduire sur la durée du contrat. Les modulations de la dotation en soutien de base des unités interviennent de fait par l'attribution de financements complémentaires sur projet soumis à évaluation externe. Le lien avec la politique de recrutement de l'unité doit cependant faire l'objet d'une formalisation plus explicite, car il est le principal instrument de régulation, dans la durée, des moyens dont disposent les unités »

Le label d'unité de recherche « en évolution » : « Ce statut ouvre une période de deux ans qui implique le gel des investissements et des recrutements qui peut déboucher sur la fermeture de l'unité, sa recréation sur la base d'un projet scientifique renouvelé, ou sur son développement réaffirmé. »

Les objectifs réels de l'évaluation se précisent : il s'agit de distribuer les moyens

en fonction des résultats de l'évaluation. Quelle confiance accorder à cette procédure, lorsque l'on voit la composition de ces commissions ?

Individualisation des salaires

Le principe

La logique d'individualisation des salaires portée par cette réforme vise à bouleverser la gestion des personnels de la Fonction Publique en entraînant un éclatement des garanties collectives. **Au-delà de graves menaces pour les garanties collectives, le débat autour du mérite permet aussi de détourner l'attention des salariés des questions du pouvoir d'achat et de la nécessaire revalorisation des salaires.**

La baisse du pouvoir d'achat a des effets concrets sur les fins de mois pour chaque fonctionnaire. La non revalorisation du point d'indice associée à l'inflation du régime indemnitaire tend à fragiliser la grille unique de rémunération, l'un des fondements du statut de la Fonction Publique. Elle entraîne un déclassement considérable de tous les niveaux de la grille, ce qui illustre le désengagement des pouvoirs publics vis-à-vis de la Fonction Publique. Derrière la volonté affichée de mieux responsabiliser les agents publics et de « [mettre] en place une gestion des ressources humaines plus respectueuse des aspirations individuelles »¹. Il s'agit, en réalité, surtout de les intéresser financièrement à la réalisation d'objectifs de réduction des coûts dans une logique qui fait passer la maîtrise de la dépense publique avant la réponse aux besoins sociaux. Les moyens attribués aux différentes administrations seront définis en fonction des résultats obtenus au regard d'objectifs prédéterminés dans le cadre de contrats d'objectifs et de moyens passés entre l'État et ces administrations. Sur la base d'une évolution minimale de la valeur du point, on

¹ sic Renaud Dutreil, Ministre de la Fonction Publique

voit très bien sur quoi pourrait déboucher cette logique : abondement de l'enveloppe indemnitaire pour les services qui auraient rempli leurs objectifs, abondement individuel indemnitaire pour l'agent qui aurait rempli dans ce cadre ses objectifs individuels, lors de « l'entretien d'appréciation ».

RAPPEL

Actuellement dans la Fonction Publique, chaque corps de fonctionnaire a un déroulement indiciaire qui s'inscrit dans une grille unique. C'est le produit entre l'indice détenu par l'agent et la valeur de cet indice qui permet d'établir le traitement brut de chacun. Pour assurer le maintien du pouvoir d'achat à qualification constante, il faut donc prévoir que la valeur de l'indice soit au minimum aligné sur l'évolution des prix. A ce traitement brut s'ajoutent des primes qui atteignent en moyenne 16% de la rémunération.

Le projet de salaire au mérite, Pour introduire dans le salaire des fonctionnaires le mérite lié soit aux résultats individuels d'un agent ou à celui de son service. Il est proposé de scinder le salaire en trois parties :

- Le traitement de base, non modulable et correspondant au niveau de qualification constituerait le premier élément du salaire.
- Le deuxième correspondrait à la rémunération dite « fonctionnelle, modulable en fonction de l'importance et de la nature des fonctions exercées ».
- Un troisième niveau introduirait dans le salaire « une rémunération modulable à titre individuel qui dépendrait des résultats de l'individu et/ou du service ». Les salaires pourraient être modulés de 15 à 20%.

L'application de ce projet se fait progressivement. Si l'on examine ce qui se passe à l'INRA, il existe depuis des années un dispositif de primes de fonctions pour l'encadrement (président de centre, direction) et pour les informaticiens, il est prévu d'étendre ce dispositif aux directeurs d'unités. A côté de ces dispositifs, il existe aussi dans les instituts de recherche les primes d'intéressement qui détournent une

partie de l'argent public pour arrondir les fins de mois d'une minorité de salariés de l'INRA.

Le contrat d'objectif de l'INRA s'appuie sur les préconisations de la loi sur la recherche pour étendre le dispositif d'attribution de primes aboutissant à améliorer le pouvoir d'achat d'une minorité de responsables « méritants » alors que dans le même temps les rémunérations des autres salariés continueront de se dégrader.

Ainsi, la loi propose, sans définir les moyens budgétaires, de « dépasser les rigidités administratives qui entravent la liberté d'action du scientifique, en créant des passerelles favorisant la mobilité des scientifiques dans le cadre des statuts actuels du chercheur et de l'enseignant-chercheur ».

Les propositions, qui sont faites, sont dans la droite ligne des réformes en cours dans la Fonction Publique : flexibilité et modulation salariale.

Elle introduit une modulation des services entre chercheurs et enseignants-chercheurs, sur la base du volontariat. (mais avec des incitations fortes), pour les chercheurs et enseignants-chercheurs appartenant à un PRES ou à un Campus de recherche, la mutualisation et l'allocation dynamique des charges d'enseignement et de recherche seront la règle.

Elle encourage par une bonification dans le calcul de l'avancement dans la Fonction Publique, les séjours à l'étranger.

Elle favorise les expériences dans l'entreprise en assouplissant encore les dispositions existantes. Elle permet d'avoir une activité de consultant à temps partiel et une activité de chercheur ou d'enseignant chercheur ou de cadre à temps plein, notamment dans les jeunes entreprises innovantes.

Elle propose comme « politique salariale attractive » le développement de primes diverses à l'ensemble des chercheurs et enseignants-chercheurs méritants, sur la base de leur évaluation ; (elles seront rendues plus attractives en accroissant les volumes des primes (indemnité spécifique

pour fonction d'intérêt collectif - ISFIC - et primes d'encadrement doctoral et de recherche - PEDR).

Le Contrat d'objectif Huitième objectif

Valoriser les fonctions d'encadrement et le management dans les domaines scientifiques et administratifs, en reconnaissant mieux la contribution individuelle et la prise de responsabilité sous la forme d'une indemnité de fonction. Pour cela l'établissement mettra en œuvre, avec l'appui de ses tutelles, sur la durée du contrat la réforme de l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC).

« L'élargissement de l'ISFIC (Indemnités Spécifiques pour les Fonctions d'Intérêt Collectif) aux : Directeurs d'Unité, aux responsables de dispositifs à vocation nationale (GRH, FP, etc.) ou encore celles d'intérêt collectif à caractère exceptionnel » (les chefs de projets par exemple)

Cette enveloppe ISFIC passe de 479.987 € au BP 2006 à 932.761 €. Avec le montant maximum de cette indemnité qui passe de 5.500 € à 12.000 € maxi par bénéficiaire avec en plus la possibilité de majorer de 50 % cette indemnité pour 10 % des bénéficiaires la portant alors à 18.000 € / bénéficiaire.

Ce n'est évidemment qu'une étape vers la généralisation à tous les niveaux de la hiérarchie de ce mode de rémunération.

La notion de déroulement de carrière minimum statutaire perdra de sa signification

puisqu'elle ne concernera plus qu'une part (qui pourrait être minoritaire à terme) du salaire. L'autre part dépendra des fonctions occupées et du jugement sur les résultats obtenus, par rapport aux objectifs fixés unilatéralement par la direction. Les structures d'évaluation étant chargées de contrôler si les objectifs sont atteints. Ce système de rémunérations, combattu par la CGT, est déjà à l'œuvre dans d'autres services publics.

Cette logique managériale qui contractualise l'ensemble des relations au sein de l'INRA parcellise les activités et va à l'encontre d'une conception collective de la mission attendue d'un service public. Introduire des salaires modulables en fonction de l'engagement des uns et des autres à répondre à des orientations et des choix politiques unilatéraux, revient à impliquer les agents à participer eux-mêmes au démantèlement du service public.

Cette politique d'individualisation des salaires et de modulation des moyens est menée par les responsables des ministères et de la direction de l'INRA pour rendre la Fonction Publique et l'INRA plus flexibles en diminuant les solidarités entre les salariés. Il faut s'interroger sur la transparence dans laquelle ces dispositifs sont gérés. Les CAP, par exemple, devraient avoir un droit de regard sur la gestion de ces mesures qui vont prendre une part de plus en plus importante dans le salaire de certains agents.

3.4 LA FLEXIBILITÉ COMME PRINCIPE DE GESTION

La flexibilité est, au sein de la Fonction Publique comme à l'INRA, la ligne politique qui structure toutes les réformes. Ainsi après la LOLF qui flexibilise la gestion comptable de la Fonction Publique, il faut maintenant flexibiliser la gestion des ressources humaines. Plusieurs outils sont déjà en place (GPEC dans les organismes de recherche → Réferens) mais ils doivent être améliorés (interconnexion entre les systèmes des instituts, des ministères). Le RIME (Répertoire interministériel des métiers de l'État) répond à cet objectif afin

d'améliorer les capacités des gestionnaires à redéployer les effectifs de fonctionnaires en fonction des priorités politiques. La fusion des corps est une réforme qui va dans le même sens en favorisant les redéploiements.

La GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est l'un des outils mis en place à l'INRA depuis maintenant quelques années. La procédure d'évaluation des personnes a permis de recenser les compétences disponibles à l'INRA. La base REFERENS (commune aux EPST) définit les EMPLOIS-TYPE inter EPST. Cette liste d'emplois-type est utilisée par exemple pour définir les profils de recrutement.

La mise en chantier du Répertoire Interministériel des Métiers de l'État (RIME) vise à interconnecter les bases de

description des emplois comme REFERENS.

A la mise en place de ce répertoire est associé un nouveau dispositif de recueil des données d'emploi : la déclaration annuelle de données sociales unifiée. Ces outils permettront de « *renforcer le pilotage de la GRH dans la Fonction Publique, favoriser la gestion prévisionnelle des effectifs publics et leur mobilité professionnelle, donner de la lisibilité aux candidats à une carrière au service de l'État et faciliter l'adaptation des appareils de formation public et privé aux besoins des trois fonctions publiques* » : **RIME.**

RIME

Mis en chantier en 2005, le **RIME** identifie et décrit 230 "emplois-référence" exercés par les 5,5 millions d'agents publics (fonctionnaires titulaires et contractuels). Ces emplois constituent "les briques de base du RIME sur lesquelles pourront s'articuler les emplois-types des répertoires ministériels" existants ou restant à construire. Les emplois-référence sont regroupés au sein de 23 domaines fonctionnels correspondant soit aux grandes missions de l'État ("recherche", etc.), soit aux "fonctions de soutien".

EMPLOIS-RÉFÉRENCE

Au sein d'un domaine fonctionnel, chaque emploi-référence est présenté sous la forme d'une brève définition. Sont également listées les "activités principales" que recouvre cet emploi ainsi que les savoir-faire et connaissances jugés nécessaires pour l'exercer.

Huit emplois-référence composent le domaine fonctionnel "recherche" :

1) responsable scientifique, 2) chercheur / chercheur-enseignant, 3) ingénieur, 4) assistant de la recherche, 5) préparateur de la recherche, 6) expert en structures et projets complexes multidisciplinaires ou internationaux, 7) chargé de valorisation de la recherche, 8) expert chargé du soutien à la diffusion scientifique.

CORPS

Le RIME doit donner « *toute sa portée au principe de la séparation du grade et de l'emploi* ». « *Il importe aujourd'hui de mieux identifier les emplois exercés et les compétences mises en œuvre. Le répertoire interministériel fait ressortir ces emplois qui ont vocation à être pourvus, sauf exception prévue par les textes, par un agent appartenant à la Fonction Publique. À un corps ou à un grade pourront correspondre plusieurs emplois-référence, à un emploi-référence plusieurs corps ou grades* », note en préambule le répertoire.

Ainsi le RIME fait revenir par la fenêtre le métier de Chercheur-Enseignant, qui avait été sorti par la porte par les personnels en 2004-2005. La recherche sans des chercheurs à plein temps poserait directement le problème des EPST. On voit aussi que le RIME ne prévoit que 4 corps « techniques » (Chercheur-Enseignant, Ingénieur de la recherche, Assistant de la recherche, Préparateur de la recherche) à côté de 6 corps « politiques ».

La mise en place de ces outils de gestion prévisionnelle est à replacer dans la perspective d'un départ massif à la retraite d'un nombre considérable de fonctionnaires dans les prochaines années. Le gouvernement actuel est dans une logique de réduction du nombre de fonctionnaires.

LE MONDE 12 juin 2006. « M. de Villepin a finalement procédé, à un an de l'élection présidentielle, à la coupe la plus drastique depuis 2002. Au total, 15.000 postes de fonctionnaires seront supprimés (départs en retraite non remplacés et postes vacants), dont un peu plus de 7.000 au sein de l'Éducation Nationale. Ce solde de 15.000 provient de la différence entre les quelque 19.000 postes équivalents temps plein supprimés et les 4.000 créés dans le même temps. »

La remise en cause des services publics avec la propension à réduire le nombre de fonctionnaires (non remplacement de tous les départs à la retraite, - 15.000 pour 2007) va de pair avec la flexibilité, **attributs de la pensée dominante pour la gestion des ressources humaines** afin de permettre le redéploiement des fonctionnaires (restants) selon les besoins. Celle-ci sera facilitée si la réduction du nombre de corps de fonctionnaires est menée à son terme.

La mobilité des fonctionnaires sera encouragée (volontaire) et de plus de plus imposée, car ce sera un élément central de gestion des ressources humaines. Or pour que cette gestion soit cohérente d'un point de vue technocratique, c'est-à-dire qu'elle coûte le moins cher pour le budget de l'État, il est nécessaire de repenser la structure des corps de la Fonction Publique. Dans le même esprit, le ministère de la Fonction Publique propose aux fonctionnaires de récupérer « *la moitié des économies salariales résultant des redéploiements d'effectifs et du non remplacement des départs en retraite, dès lors que l'évolution des missions le justifie, devra bénéficier aux fonctionnaires en poste, sous forme d'amélioration des carrières ou des primes* »¹.

¹ La lettre du ministre de la Fonction Publique du 31 janvier 2006

La formation, outil d'adaptation des compétences des personnels

L'esprit de la loi de 1971 qui définissait le rôle de la formation comme un salaire différé et une seconde chance pour le fonctionnaire s'est « volatilisé » au fil du temps. La formation est conçue, maintenant, comme un moyen d'adapter le personnel à son poste de travail, de faire face aux évolutions en termes de compétences et de maîtrise des outils. Elle joue aussi un rôle central dans le processus de diffusion des nouvelles valeurs à travers les formations liées au management.

La formation à l'INRA s'inscrit dans la même logique avec une adaptation au contexte d'un institut de recherche. Ainsi, la direction de l'INRA entend rendre l'institut plus flexible afin qu'il s'adapte en fonction de la demande socio-économique. La flexibilité que la direction revendique comme un maillon essentiel de sa politique nécessite pour être véritablement efficace la mise en place d'une politique incitative de mobilité des personnels. Mais il subsiste un obstacle, pour que les personnels soient mobiles, il faut adapter les compétences des personnels aux nouvelles exigences des orientations stratégiques, c'est le rôle dévolu à la formation permanente.

La formation sera, à l'avenir, de plus en plus au service de la politique de la direction de l'institut. Ainsi la politique de GRH met en avant la formation pour adapter les compétences "*recommande..., une articulation plus étroite entre les politiques de GRH, de formation et d'orientation professionnelle*" cela se traduit par la possibilité pour les agents de "*situer les filières de mobilité interne*" et d'*articuler étroitement formation et promotion ainsi les formations trouveront sens aux yeux des agents comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle*".

La réforme des cadres statutaires sera, avec la LOLF, un levier complémentaire pour mettre en place une autre politique de gestion de la Fonction Publique.

Cette réforme des corps, comme la LOLF est une réforme majeure de la gestion de la Fonction Publique « *Engager la réforme des corps de la Fonction Publique d'État au début de la prochaine législature. Comme la LOLF aujourd'hui, la réforme du système des corps constituerait non seulement une*

modernisation de grande ampleur, mais aussi le levier pour faciliter, demain, d'autres réformes et l'instauration d'une culture du changement. »¹

¹ La conduite du changement au sein du secteur public : une contribution pour l'action Aurélien Colson Chef du groupe de projet Ariane.

La réforme des cadres statutaires

« *La Fonction Publique de l'État compte actuellement 1.700 corps, dont 190 en extinction, 300 relevant des offices, 300 sous statut d'emploi et 900 relevant de l'État et des EPA. Sur ces derniers, 200 corps ont des statuts communs et 700 des statuts ministériels. 95% des fonctionnaires de l'État relèvent de 100 corps. Par comparaison il doit être rappelé que les fonctionnaires territoriaux sont gérés, malgré une très grande diversité de métiers, au sein de cadres d'emplois seulement* »

Les réalisations et les projets en cours

1. Catégorie A : La fusion des corps d'attachés d'administration centrale et des services déconcentrés est engagée notamment au niveau des ministères de l'agriculture, de la culture, de l'équipement, et de l'intérieur.

2. Catégorie B : La fusion des corps de secrétaires administratifs d'administration centrale et des services déconcentrés du ministère de l'équipement. La fusion des corps des contrôleurs des transmissions et des techniciens de la défense est en cours. Celles des corps de secrétaires administratifs du ministère de l'emploi et de la santé, de l'agriculture, et de l'intérieur sont envisagées.

3. Catégorie C : Le ministère des affaires étrangères a récemment présenté une demande de fusion des corps d'agents administratifs d'administration centrale et de chancellerie, d'une part, et, d'adjoints, d'autre part. La même démarche a été initiée par le ministère des affaires sociales en ce qui concerne les corps d'agents et d'adjoints administratifs.

Il est vraisemblable que, dans la recherche, le gouvernement se base sur le RIME pour mettre en place cette réforme.

Faute d'informations précises, il est cependant difficile d'évaluer aujourd'hui les répercussions que la réforme des cadres statutaires aurait sur la structure des corps

de l'INRA. Mais il est certain qu'elle en aura. Il est donc important de se préparer dès maintenant et d'engager des réflexions avec le SNTRS car cela se négociera au niveau de la Fonction Publique pour l'ensemble de la branche recherche.

3.5 GESTION PAR PROJETS ET RESTRUCTURATION DE L'INRA

Nous aborderons dans cette partie les conséquences, en termes de conditions de travail pour les personnels, des restructurations à l'œuvre à l'INRA, et notamment la mise en place des pôles.

En sus du drainage par l'ANR de la majorité des fonds de fonctionnement de la recherche et de leur redistribution sous forme d'appels d'offres, l'INRA développe, en interne, comme mode d'attribution et de gestion des moyens la gestion par projets transversaux aux départements de recherche. Dans ce cadre, l'unité cellule de base et de vie des personnels voit sa légitimité contestée.

Conséquence de la mise en place des pôles

Les pôles, et en particulier les PRES, ont vocation à gérer les moyens de fonctionnement et les personnels que chaque organisme de recherche (INRA, CNRS, etc.) et l'université lui délégueront. Les organismes qui constituent le PRES peuvent choisir la structure juridique, la nature des activités et des moyens financiers ou humains mis en commun. Le cadre, dans lequel l'agent exerce son activité, devient de plus en plus flou, ainsi, l'unité devient UMR et peut être intégrée en totalité ou en partie dans un PRES.

Un PRES a la possibilité selon sa forme juridique de recruter et de gérer des personnels de droit privé. **Au-delà, l'INRA en tant que membre d'un PRES peut mettre à la disposition de celui-ci une partie de son personnel. L'ensemble des catégories de personnel de l'INRA est concerné. Les personnels des catégories B et C** le sont particulièrement quand on connaît la pénurie de personnels de ces catégories dans les universités et ils doivent s'attendre à une augmentation significative de leur charge de travail. Les PRES permettront d'associer les différents partenaires autour des préoccupations de la recherche mais aussi de l'enseignement contrairement aux UMR qui ne prennent en compte que l'activité de recherche. Dans ce

cadre les personnels des catégories A pallieront le déficit d'enseignant-chercheur (sur la base du volontariat, mais avec de fortes incitations).

En interne, la direction met en place une structure de gestion des moyens par projets qui par nature sont d'une durée de vie limitée.

La gestion par projet ou la fin de l'unité comme cellule de base pérenne ?

La création d'un groupe de travail sur le cycle de vie des unités indique que la structure scientifique de l'INRA va connaître d'importantes turbulences. L'unité, sauf cas particulier, était une structure pérenne. Il semble que cela ne soit plus le cas, son espérance de vie est bornée par le calendrier des évaluations. De plus, nous constatons depuis quelque temps un accroissement du nombre de fermetures d'unité, il est à craindre dans les prochaines années que ce nombre s'amplifie, le plan de restructuration des unités expérimentales animales comporte de nombreuses fermetures. Or l'unité est la cellule de vie des personnels, cette politique va inévitablement entraîner une dégradation du moral des agents. En effet, la fermeture d'une unité va souvent de pair avec la suppression d'une thématique, qui a son tour rend obsolètes certaines compétences. Les agents doivent brusquement se remettre en cause sans appui de la hiérarchie. Le mal-vivre et le stress au travail des agents vont s'accroître alors que les assistantes sociales perçoivent déjà une dégradation des conditions de travail à l'INRA. Cela pose aussi le problème de la toute-puissance des commissions d'évaluation, sans droit de recours contre la fermeture d'unités, alors que ces commissions sont nommées par la hiérarchie avec une lettre de mission désignant les objectifs de cette même hiérarchie.

La CGT-INRA demande la non-prise en compte du rapport « Cycle de vie des unités » et l'arrêt du groupe de travail correspondant.

La CGT-INRA doit être particulièrement vigilante, dans les trois prochaines années aux conséquences en termes de GRH induite par la LOLF. Nous verrons progressivement les conséquences de son application. Le premier rendez-vous sera la mise en place du nouveau système (ratio promu/promouvable) pour la prochaine campagne de promotion, il faudra également suivre avec attention la mise en place des mesures et des modalités d'application des primes fonctionnelles et les éventuelles modifications pour l'attribution de la

prime de recherche. L'autre chantier de ces trois prochaines années sera la réforme des corps statutaires. Mais au-delà, il faudra s'intéresser à la question du cadre de travail des salariés de l'INRA et impulser des actions afin de lutter contre la dégradation des conditions de travail.

VOTE - ORIENTATION

<u>POUR</u> :	8.639
CONTRE :	336
ABSTENTION :	139
SUR :	9.114
N'a pas pris part au vote : le délégué d'Orléans	

Déclaration du 24ème Congrès de la CGT-INRA pour un moratoire sur la restructuration des unités expérimentales

**RESTRUCTURATION MASSIVE
DES UNITES EXPERIMENTALES DE L'INRA**

*Adresse du 24^{ème} Congrès de la CGT-INRA
aux agents des Unités Expérimentales,
à tous les agents de l'Inra et à la Direction Générale*

Après que notre syndicat ait rendu public le rapport « Elsen » sur « la modernisation du dispositif expérimental en Productions Animales », M. Riba (Directeur Général Délégué de l'INRA) fait actuellement une « tournée » dans les unités expérimentales où il présente les restructurations qui reposent sur des regroupements par espèces et par sites géographiques visant à créer des Pôles d'Expérimentation Animale (PEA).

Dans les présentations faites à Toulouse, Carmaux, Poitou-Charentes, Bourges, Angers, etc. les **restructurations** sont **très fortes**. Elles vont de la fusion-regroupement entre unités à l'arrêt d'activités et à la fermeture d'unités.

La Direction Générale tente de justifier ces restructurations à l'aide de « pseudo » évaluations masquant ainsi l'objectif principal qui est de **réaliser d'importantes économies en récupérant des moyens financiers et humains**. Les PEA se feraient au détriment des UE existantes (budgets et personnels). Par exemple la Direction Générale n'aborde la question des moyens humains de ces pôles « d'excellence » que sous l'angle de la mobilité d'agents dont l'activité s'arrêterait !

M. Riba tente de minimiser les conséquences des restructurations sur les agents en **s'appuyant sur l'élaboration de la « charte sur le cycle de vie des unités »** qui, d'après lui, a été co-rédigée avec certains partenaires sociaux (notre syndicat a refusé de participer à une telle manipulation).

Dans ces conditions les agents sont mis devant le fait accompli et n'auraient plus qu'à subir !

La Cgt-Inra ne l'accepte pas. Les unités expérimentales sont des outils indispensables et totalement intégrés aux activités de Recherche. D'importantes compétences existent dans ces unités (ce qui a été reconnu par M. Riba), elles risquent d'être perdues. A l'heure où les disciplines scientifiques évoluent vers l'intégration, des expérimentations à large échelle sont plus que jamais nécessaires. Ce serait une erreur stratégique de saborder un outil unique en Europe qui permet à l'institut de se positionner sur le long terme.

Nous pensons que la restructuration des unités expérimentales est un test en vraie grandeur de la mise en place du cycle de vie des unités qui pourra servir à des restructurations fortes dans les autres unités (UR, UMR...).

**Le Congrès de la CGT-INRA réuni à Gruissan
appelle les agents des unités expérimentales à se rassembler
pour réagir à la casse de leur outil de travail.**

- Dans un premier temps **nous demandons un moratoire immédiat** de toutes les restructurations des unités expérimentales.
- **Nous demandons à la Présidente Directrice Générale de recevoir une délégation des agents des unités expérimentales des différentes implantations, avec la Cgt-Inra**, afin de lui faire part de leurs analyses et propositions sur la situation et l'évolution du dispositif expérimental à l'INRA (**nous proposons la date du 5 décembre**).
- Nous proposons au personnel de chaque UE de se réunir et de désigner des délégués
- Nous invitons les agents de toutes les unités de l'Inra à nous soutenir

[PLATE-FORME REVENDICATIVE]

1 Revendications communes à tous les fonctionnaires

Dans un contexte international et européen de réduction des dépenses publiques dont un des objectifs est d'abaisser le coût du travail, des milliers de postes de fonctionnaires sont menacés. 15.000 suppressions de postes sont annoncées en prévision du budget 2007. Dans toute la Fonction Publique de l'État, la sous-traitance

se développe et accompagne la précarité. Les services rendus aux citoyens baissent forcément en qualité, les statuts des personnels sont menacés. La CGT-INRA rappelle qu'elle est attachée à la laïcité de l'état, seul moyen d'assurer l'égalité des citoyens.

1.1. SIG, RÉFORME DE L'ÉTAT ET DÉCENTRALISATION

Les Services d'Intérêts Généraux (SIG) sont mis en avant par la commission européenne et la Confédération Européenne des Syndicats. Ces SIG viendraient remplacer les services publics suivant l'argument que ces services (entretien des routes, hôpitaux, éducation, restauration scolaire, impôts... tout sauf l'armée et la police) pourraient être aussi bien effectués par des opérateurs privés (plus compétitifs paraît-il) que publics. La traduction de ce dictat européen par le gouvernement français, c'est la loi du 13 août 2004 dite de « responsabilités locales » qui prévoit **le transfert de compétences et de personnels aux collectivités territoriales**. 100.000 personnels sont concernés : les TOS ainsi que certains personnels de la culture et les personnels des CROUS sont en cours de transfert en 2006, les personnels des travaux de l'équipement doivent être transférés le 1er janvier 2007.

En préalable à cette loi, le décret du 29 avril 2004 prévoyait l'augmentation des pouvoirs des préfets quant à « l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et les départements ». Puis les circulaires d'application sont tombées. La dernière en date est celle du 2 janvier 2006

du premier ministre aux préfets de région et de département intitulée « Circulaire relative à la mise en œuvre des propositions de Réforme de l'Administration Départementale de l'État ». Nous voici dans la RADE.

Cette circulaire organise la décentralisation de manière extrêmement précise.

Dans un premier temps, les directions départementales de l'équipement (DDE) et celles de l'agriculture et de la forêt (DDAF) vont fusionner dans 8 départements (Ariège, Aube, Cher, Loir-et-Cher, Lot, Yvelines, Territoire de Belfort et Val d'Oise). Et cette nouvelle direction départementale issue de la fusion entre DDE et DDA va être rapprochée du service départemental de l'architecture et du patrimoine dans un de ces 8 départements (Val d'Oise). Ceci doit être effectif le 01/07/2007.

Dans 2 autres départements (Dordogne et Pas-de-Calais), rapprochement des inspections du travail du régime général et de l'agriculture. Cela doit se faire en 2006, un bilan sera tiré en 2007 en vue de son adaptation et de son extension éventuelle.

Réorganisation de l'ensemble des services en 3 directions générales et 1 direction de

soutien dans le Lot d'ici à 2009. Les services concernés (au nombre de 32) seraient regroupés de la manière suivante :

► Sous la direction générale de la sécurité : seraient **intégrées** les Directions Départementales (DD) de la sécurité publique, DD des renseignements généraux, service interministériel de protection civile, le bureau de la préfecture chargé des polices administratives (armes, débits de boisson...), et seraient associés le service départemental de secours et d'incendie, le groupement de la gendarmerie nationale, et la direction régionale des douanes.

► Sous la direction générale de la population : seraient regroupés la DD des affaires sanitaires et sociales (DDAS), la DD du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), la DD de la jeunesse et des sports, le délégué aux droits des femmes, la direction de la réglementation et des libertés publiques de la préfecture (bureau des étrangers, nationalité, circulation, vie associative) ; le correspondant du médiateur de la République serait associé tout en conservant son statut.

► Sous la direction générale des territoires : la DD résultant de la fusion entre DDE et DDAF, la DD des services vétérinaires, le bureau de l'environnement de la préfecture,

le bureau de l'urbanisme et de l'habitat, le service départemental de l'architecture et du patrimoine ; les directions régionales à compétences interdépartementales telles que la DRIRE, la DIREN, DRCCRF.

► Pour l'ensemble de ces services, une direction dite de soutien s'occuperait de GRH (GPEEC, formations interministérielles...), de fonctions financières, des mutualisations et gestion du patrimoine immobilier, et comprendrait les personnels du champ médico-social (assistantes sociales, médecins de prévention).

Le projet est décliné en 3 phases allant du rapprochement physique des services, passant par la désignation d'un directeur général, l'élaboration d'un document commun de GPEEC, la mutualisation des fonctions logistiques (gestion du parc, standard, maintenance), et aboutissant à la mise en place d'une structure de dialogue social transversale pour les questions communes aux directions générales.

Bien entendu, tout ceci doit se généraliser à tous les départements, et n'en doutons pas, à tous les services "non régaliens" de la Fonction Publique de l'État. L'objectif, comme on l'aura compris est de diminuer les dépenses, appliquer la LOLF au plus près des services, transférer les missions.

Avec l'UGFF, la CGT-INRA :

- Réaffirme son attachement au principe de laïcité.
- Revendique le maintien de l'ensemble des services dans la Fonction Publique de l'État et le maintien des statuts nationaux.
- Se prononce contre la mise en place des services d'intérêts généraux.
- Se prononce pour le retrait de la loi sur le transfert de compétences et de personnels aux collectivités territoriales, du 13 août 2004.

1.2 SALAIRES

Comme toute la CGT, la CGT-INRA revendique le SMIC à 1.500 € brut tout de suite.

La base de la grille, le minimum Fonction Publique, est le socle qu'il faut relever et consolider.

Il faut s'attaquer aux déformations de la grille par une refonte de celle-ci. Une proposition de grille actualisée figure au chapitre 1.4.

En outre une hausse générale des salaires rendrait plus attractive l'embauche dans la Fonction Publique.

Comme pour l'UGFF, **notre opposition résolue à la rémunération fonctionnelle repose sur le fond**. Notre attachement à la Fonction Publique de carrière, n'est pas seulement au titre de garanties pour les personnels, mais aussi pour défendre un type de Fonction Publique où les personnels sont à l'abri de toutes pressions d'où qu'elles viennent en étant protégés par une situation liée à la carrière, et non à l'emploi sur lequel on les affecte. **Les garanties** des fonctionnaires existent pour leur permettre d'exercer leurs **missions**.

C'est la neutralité de la Fonction Publique, **l'égalité de traitement** qui peuvent être en cause. Ce sont aussi les droits citoyens du fonctionnaire qui peuvent être ainsi muselés ou pour le moins sérieusement limités.

Les dérives qui s'accroissent sont particulièrement graves et ce qui se passe dans l'immédiat pour l'encadrement supérieur est très lourd de conséquences sur la Fonction Publique telle que nous la connaissons.

► **Oui**, les fonctionnaires sont actuellement jugés dans leur manière de servir ; oui, cela

a des effets sur leur carrière, leur promotion, donc sur leur rémunération (même si aujourd'hui les politiques successives ont conduit à réduire les possibilités de promotions, et leurs effets réellement, "motivants"). Mais **cela existe dans le cadre des garanties collectives**. Ce qui est proposé est tout autre chose, qui se situe hors garanties collectives et qui porte le discrétionnaire, l'aléatoire, le clientélisme.

► **Non, l'instrument de mesure ne peut être le rendement parce que l'objectif n'est pas la rentabilité, en termes financiers, mais l'efficacité sociale** et c'est à ce niveau que doit être apprécié le service public. Entendons-nous, la Fonction Publique a un coût, ce que nous n'ignorons pas bien entendu, mais la question posée est bien la mesure du "retour" sur l'investissement que cela représente. Et ce "retour" doit être l'efficacité sociale : on peut réaliser des compressions de coûts qui se payent en fait par des transferts vers les usagers, le creusement des inégalités, etc., ce que nous n'acceptons pas !

La CGT-INRA :

- Revendique avec l'ensemble de la CGT le salaire minimum brut à 1.500€, valeur au 1/01/2006.
- Est totalement opposée à la mise en place de l'ISFIC et exige en lieu et place une revalorisation substantielle des primes des catégories B et C, et une revalorisation de la prime des CR et DR au niveau de celle des IR.

1.3 CARRIÈRES

Le cadre posé par le gouvernement est celui qui est contenu dans la lettre du ministre de la Fonction Publique Christian Jacob. Cette lettre datée du 31 janvier 2006 (Cf. page 35) est adressée à tous les ministres. Son objet :

- élaboration des schémas stratégiques de gestion des ressources humaines de l'État
- préparation des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Elle précise que ses « orientations ont été reprises dans l'accord sur l'amélioration des carrières dans la Fonction Publique pour 2006-2008 signé avec CFDT, CFTC et

UNSA (souligné par nous). *Et demande que tous les ministères élaborent dès 2006 un schéma stratégique de gestion des ressources humaines... selon une logique d'optimisation et de redistribution, mettant à profit les marges nécessairement apportées par l'évolution démographique, pour améliorer de façon prioritaire, comme cela a déjà été souligné, les perspectives de carrière des agents* ». Elle indique que : « les acteurs de terrain et les représentants du personnel devront être associés à leur élaboration et à leur suivi ». Les "politiques de GRH" seront suivies dans des

conférences annuelles de gestion prévisionnelles des ressources humaines afin de vérifier leur cohérence avec la LOLF (« *opérer de véritables choix de gestion en fonction du contexte propre à chaque département ministériel et à chaque programme de politique publique* ») et de **modifier les statuts autant que nécessaire.**

Dans un premier temps, 7 ministères sont concernés : intérieur et aménagement du territoire ; défense ; emploi, cohésion sociale et logement ; transport, équipement, tourisme et mer ; santé et solidarités ; agriculture et pêche ; culture et communication. Mais il est précisé que : « *les départements ministériels qui ne participeront pas à ce premier cycle de conférences ont toutefois des stratégies et des plans d'évolution de la gestion des ressources humaines qui doivent faire l'objet d'échanges entre leurs services et ceux du ministre de la Fonction Publique* ». Enfin l'objectif est clairement affiché : « *Un tel exercice doit se faire au bénéfice de chacun des objectifs de modernisation de l'État : celui de la meilleure maîtrise des budgets publics, d'une plus grande qualité de nos services publics, comme celui d'une meilleure reconnaissance des personnels* ». Quand on met en rapport ces textes avec tous les autres, on comprend que la reconnaissance passe par le salaire au mérite et les primes, et qu'il n'y a en aucun cas une amélioration des carrières des fonctionnaires.

Les soi-disant "améliorations" contenues dans l'accord signé en janvier 2006 par les 3 organisations minoritaires sont de la poudre aux yeux. Ce qui pourrait sembler le plus alléchant (multiplier par 2 le taux de promotion au choix pour passer de catégorie C en catégorie B ou de catégorie B en catégorie A) est en réalité une vaste tromperie. En effet, ces taux sont calculés sur la base des recrutements en externe. Un exemple à l'INRA : pour 5 recrutements en TR, 1 est réservé à un AJT. Si on double le taux de promotion, cela signifie que sur 5 recrutés en TR, 2 viendront du corps des AJT. Mais si on diminue les recrutements en

TR, on diminue les possibilités de promotion des AJT. Il suffit de diviser les recrutements par 2 pour arriver au final au même nombre de promotions. D'après les annonces récentes de suppressions de 15.000 postes de fonctionnaires, nul doute que le nombre de recrutements sera globalement très inférieur à celui des années précédentes. Ajoutons à cela que la LOLF oblige à raisonner en ETP en non plus en effectifs (les ETP sont toujours inférieurs aux effectifs). Au bout du compte, cette soit disant amélioration des carrières va conduire d'une part à des inégalités entre les fonctionnaires, d'autre part à une modification en profondeur des statuts dans le sens de la destruction des garanties qu'ils offrent aux fonctionnaires. En accompagnant ces mesures par la mise en œuvre du RIME (répertoire interministériel des métiers de l'État), la remise en cause des statuts va s'accélérer car : « *Sont concernés par ce répertoire interministériel tous les emplois de l'État : les emplois occupés par les personnels titulaires, mais aussi ceux tenus par les contractuels, qu'ils soient civils ou militaires. Deux millions et demi de personnes sont concernées* ». Les emplois-référence sont définis selon une "maille plus ou moins lâche". Entendez par là que s'ils sont stratégiques, les activités sont définies de façon très précise. S'ils le sont moins, ils se réfèrent au "plus grand dénominateur commun". Et bien qu'il soit affirmé que « *ce répertoire doit permettre de donner toute sa portée au principe de la séparation du grade et de l'emploi, au cœur de la Fonction Publique de carrière* », il est stipulé que « *à un corps ou à un grade pourront correspondre plusieurs emplois-référence, à un emploi-référence plusieurs corps ou grades (souligné par nous).* »

La CGT-INRA revendique :

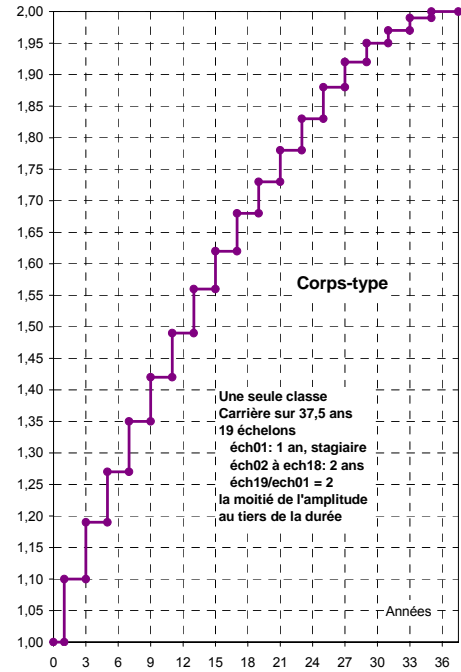
- L'abrogation du RIME.
- Le maintien et l'amélioration du statut général des fonctionnaires fondé sur le principe de la Fonction Publique de carrière avec séparation du grade et de l'emploi.
- Le maintien et la revalorisation de la grille unique.

1.4 LES GRILLES INDICIAIRES

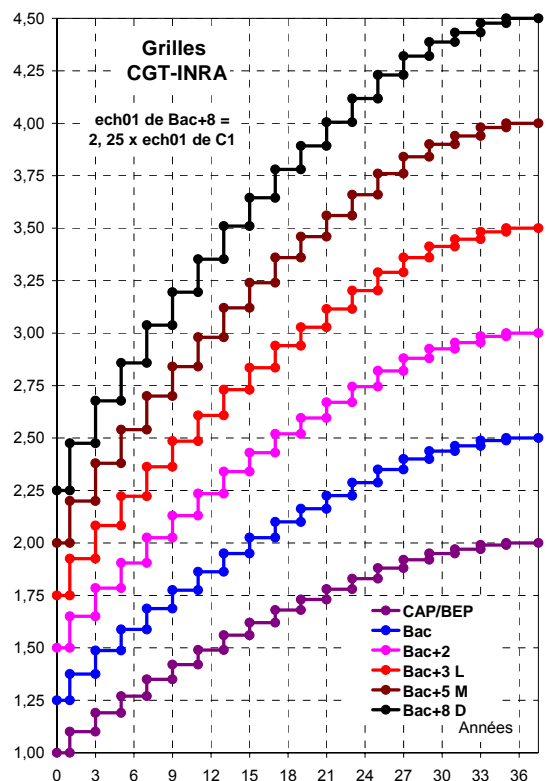
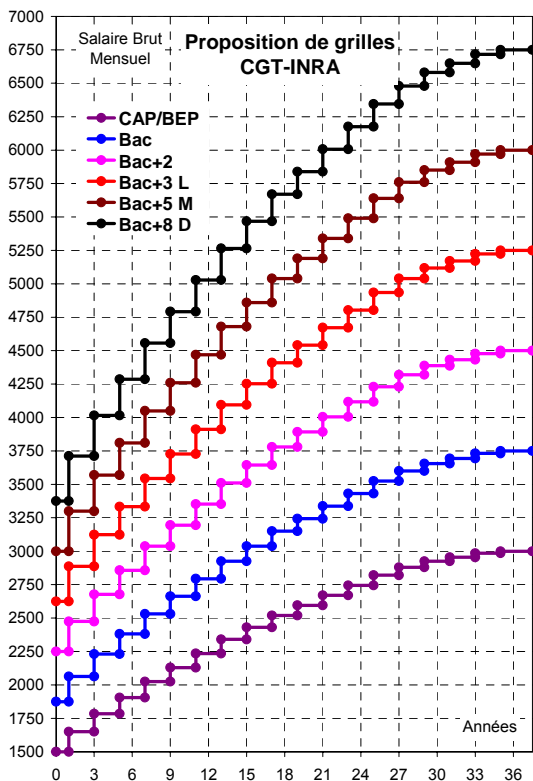
Le Congrès adopte la grille indiciaire type qui s'inscrit dans les revendications de l'UGFF, et qui est basée sur les points suivants :

- Amplitude de 1 à 2 entre l'indice initial et l'indice final
- Une seule classe
- Echelon initial d'un an
- Autres échelons durée normale 2 ans, durée minimale 1,5 an
- Passage à mi-amplitude au tiers de la durée.

Les grilles ci-après regroupent les six profils : CAP/BEP, BAC, BAC+2, BAC+3 (Licence), BAC+5 (Master 2) et BAC+8 (Doctorat), exprimés en indices (à gauche) en euros sur la base de la revendication du salaire minimum mensuel brut, primes incluses, de 1.500 € brut. Les indices initiaux se déduisent de l'indice précédent en majorant cet indice de 0,25.



Le même nombre d'échelons et leurs durées identiques permettent une promotion de corps en corps à échelon égal (cas général de la Fonction Publique).



1.5 RETRAITES

La « loi Fillon » prévoit de poursuivre l'augmentation de la durée de cotisation d'un trimestre par an (41 annuités) de 2008 à 2012, voire au-delà sans limitation, « *si cela s'avère nécessaire* »... Nous savons donc que 2008 marquera une nouvelle étape, que d'aucuns n'hésiteraient pas à mettre à profit pour « rebalayer » la loi actuelle ici et là (par exemple en calculant la pension sur l'indice détenu depuis au moins 3 ans et non sur celui des 6 derniers mois d'activité).

Pour faire face à cette nouvelle échéance, la vigilance et la mobilisation sur le sujet des retraites doivent être encore accrues, et il nous faudra lutter contre le discours ambiant selon lequel « *on ne peut pas faire autrement dans la situation économique actuelle...* ». La situation économique de qui, quand le CAC 40 crève tous les plafonds ? Et dans quelle situation économique était donc la France en 1945, quand le Conseil National de la Résistance a posé les fondements du système des retraites généralisées par répartition ? S'en est suivi, sauf erreur, une époque de prospérité baptisée « les 30 Glorieuses » par le patronat lui-même ; si l'instauration du régime des retraites n'en est évidemment pas la cause, elle n'y est peut-être pas tout à fait pour rien non plus, et n'a en tout cas pas freiné cette prospérité...

La lutte des retraités ne s'est pas arrêtée avec la « loi Fillon » : *actions avec les USR (Unions Syndicales de Retraités) CGT pour que l'APA soit gérée par la Sécu, pour le maintien du pouvoir d'achat des pensions et retraites, qui « morflent » depuis qu'elles sont désindexées des salaires, pour une revalorisation de 200 euros tout de suite, enquête sur la réalité des retraites et pensions pour les femmes retraitées, actions contre le CPE version senior... Cette énumération non exhaustive pour montrer que l'activité du « correspondant retraite » et des retraités CGT peut s'enrichir du rapprochement avec les activités de l'USR. Ce qui pourrait peut être favoriser le contact de nos syndiqués CGT retraités partis vivre*

dans un département sans INRA. La CGT-INRA devra donc tenir toute sa place auprès des agents pour la sauvegarde des Droits sociaux. En matière de retraites, la commission R&R doit redoubler ses efforts d'information : réaliser une plaquette, construire un relais actif dans chaque centre. Sans méconnaître la grande différence entre les deux publics concernés : *ceux qui travaillent (dont ceux qui travaillent ENCORE mais veulent atteindre la retraite rapidement) et ceux qui sont (déjà/enfin) à la retraite.*

Constituer un fichier « retraités » national pour assurer la continuité syndicale : à partir des informations des sections (au moment des départs à la retraite et/ou retraités déjà recensés, éloignés géographiquement ou non de leur section d'origine...), connaître l'intention du (nouveau) retraité de rester (ou non) en liaison avec sa section ou son souhait de s'affilier plutôt à une UL ou UD, avant de lui proposer un rattachement à un fichier national ; à faire bien sûr en liaison étroite avec le secrétariat du syndicat national ; de même, la définition du matériel à transmettre aux syndiqués retraités doit tenir compte du fait que l'outil informatique de liaison (courriel) omniprésent au cours de l'activité, risque de ne plus être accessible à certains (changement d'adresse e-mail).

L'effort de formation entrepris (stage-retraite FERC repris en interne à Versailles) doit se concrétiser dans l'activité développée par les militants ainsi « formés » auprès de leurs collègues et déboucher sur un engagement revendicatif et sur une éventuelle mobilisation le moment venu. Faut-il étendre l'action de formation commencée auprès des sections ?

Point PRIMORDIAL pour ceux qui travaillent encore, l'étude du dossier. C'est un point de passage délicat et incontournable et une question de plus en plus pressante : estimer les charges de travail actuelles et prévisibles en matière de gestion par l'INRA des dossiers de départs en retraite, notamment

pour la prise en charge en temps et en heure des demandes de validation de services.

Notre syndicat et plus particulièrement les retraités ont à élaborer une réflexion, sur la base éminemment syndicale, de la défense de leurs intérêts matériels et moraux : en particulier santé et "activité libérée des obligations professionnelles".

S'installer dans ce temps libéré (des obligations professionnelles) de la dernière partie de la vie, y rencontrer les difficultés dues au vieillissement (santé) et réfléchir et agir, sinon "travailler" à des activités plaisantes.

Pour la santé, on ne peut qu'être très vigilant face aux mauvais coups qui visent à diminuer toujours la part remboursée. De plus, les faibles taux de remboursement pour les lunettes, les soins dentaires ou l'audition ne doivent plus être pris comme une fatalité, gérée au moins mal par les mutuelles ; nous savons tous que le trou de la Sécu est une construction, réelle hélas, mais artificielle...

Les revendications des retraités CGT-INRA sont le niveau des pensions et retraites, l'accès à la santé, l'accès aux formations éventuellement nécessaires pour développer une nouvelle "activité". Pour celle-ci, une fois libérés de leurs obligations professionnelles, le champ est immense et aussi varié que les

goûts et situations de chacun. Il ne s'agit pas de devenir la cible des marchands, ni les pourvoyeurs des emplois seniors, ni de pallier les manques institutionnels ou sociétaux par un bénévolat généreux, certes, et utile mais inadapté sur la durée.

Ce dernier point est totalement ignoré dans la pratique jusqu'à présent, mais les retraités peuvent changer d'avis sur l'utilité d'internet, le plaisir d'apprendre une autre langue vivante... ou l'intérêt de faire du sport, par exemple.

Par ailleurs le retraité prend de la distance avec son activité professionnelle et peut avoir envie de réfléchir sur les finalités du travail et les moyens mis en œuvre. Cette potentialité peut être utile, en un temps où la demande d'une autre piste que le libéralisme sauvage devient urgente.*

En 2008, la question des retraites va revenir sur le devant de l'actualité sociale. Nul doute que la CGT dans son ensemble devra résolument engager toutes ses forces dans la bataille pour empêcher que la situation ne se dégrade, reconquérir les acquis perdus et conquérir de nouveaux droits pour les retraités.

* En italique dans ce chapitre : contribution écrite par Etienne Combe lors de la préparation du congrès.

Avec l'UGFF, la CGT-INRA revendique :

- L'abrogation de la loi 2003-775 du 21 août 2003 de contre réforme des retraites ; l'amélioration du code des pensions civiles et militaires, l'égalité hommes/femmes.
- L'abrogation des mesures Balladur de 1993 : retour aux 37,5 annuités de cotisation pour tous, public et privé, calcul sur les 10 meilleures années dans le privé.
- La retraite à 60 ans avec un taux plein correspondant à 75% de la rémunération brute totale, primes incluses, des 6 derniers mois pour les fonctionnaires.
- L'indexation des retraites sur les salaires.
- Le rétablissement du CFA.
- Le relèvement des pensions, pas une seule pension inférieure au SMIC.

1.6. DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DE LA MUTUALITÉ

Avec tous les salariés, la CGT-INRA :

- Revendique le plein emploi pour tous.
- Revendique la taxation des produits financiers des entreprises.
- Revendique le maintien d'une Sécurité Sociale par répartition, pour tous et mutualisée entre tous les salariés.
- Revendique l'abrogation des exonérations de cotisations sociales accordées au patronat.
- Exige que l'État et le patronat payent leurs dettes à la Sécurité Sociale ce qui permettra une meilleure couverture à la hauteur des besoins de la population.
- Revendique un financement accru du système national de santé publique, par une augmentation des cotisations à la charge des employeurs accompagnée d'une modulation pour pénaliser la part de la valeur ajoutée non redistribuée en salaire.
- Revendique une revalorisation conséquente de la couverture des dépenses pour la vue, l'audition et les soins dentaires.
- Affirme son attachement aux spécificités de gestion mutualiste des assurances complémentaires, tant que celles-ci sont nécessaires, face aux assurances privées.

2 Lutter contre la précarité, l'intéressement et pour le maintien de l'institut national INRA

2.1. MAINTIEN ET RENFORCEMENT DE L'INRA COMME INSTITUT PUBLIC NATIONAL DE RECHERCHE AGRONOMIQUE

Dans cette période de réduction drastique des moyens alloués à la recherche publique (en crédits et en personnels), d'atomisation de l'INRA dans différentes structures (UMR, IFR, GIP, pôles de compétitivité, PRES, réseaux thématiques, etc.), avec la régionalisation et les conséquences déstructurantes de l'ANR, le recours de plus en plus important à la sous-traitance au sein de l'INRA " pour des tâches non directement liées à l'activité de recherche " aggrave à la fois le budget des unités et entraîne inexorablement l'Institut dans un recours sans cesse croissant à des personnels extérieurs ou sans statut avec de nombreux travers :

- le service sous-traité est rarement équivalent à celui réalisé par le personnel interne, soit par manque de formation spécifique, soit le coût élevé des contrats restreint le champ d'application ou la fréquence d'intervention.

- ainsi, certaines tâches ne sont plus réalisées, d'autres ne le sont qu'en partie et par des personnels très précaires (CES) ou dont ce n'est pas l'attribution.

- ceci participe à la dégradation générale des conditions d'emploi des salariés en remplaçant des fonctionnaires (disposant de garanties statutaires) par des salariés isolés, sous-payés et souvent sur-exploités (notamment dans les activités de nettoyage).

La CGT-INRA revendique :

- Le maintien du statut des EPST dans le cadre de la Fonction Publique de l'État.
- Le retour à un budget qui garantisse la pérennité des équipes, unités et programmes de recherche dans un cadre public sur la base de 20.000 € par chercheur, au sens large.
et s'oppose
- A la régionalisation.
- A la sous-traitance dans son ensemble.

2.2 DISPARITION DES CORPS DE CATÉGORIE C ET B

Évolution des recrutements en catégories C de 2002 à 2005

Effectifs rémunérés. Extraits du Bilan Social 2004 p.11 et Bilan Social 2005								
Grade	2002		2003		2004		2005	
AGT	314	450	299	443	233	402	114	267
AGTP	136		144		169		153	
AJT	1 444	1 789	1 430	1 815	1 502	1 883	1 510	1 890
AJTP	345		385		381		380	
Total cat. C	2 239		2 258		2 285		2 157	

Effectif rémunéré comprend l'ensemble des agents dont le traitement s'impute sur le chapitre budgétaire 641.1.

Nombre de personnes physiques. Extrait du Bilan Social 2004 p.9 et Bilan Social 2005								
Grade	2002		2003		2004		2005	
AGT	346	485	330	480	264	438	146	303
AGTP	139		150		174		157	
AJT	1 546	1 927	1 527	1 951	1 594	2 003	1 603	2 003
AJTP	381		424		409		400	
Total cat. C	2 412		2 431		2 441		2 306	

Effectif physique comprend l'ensemble des agents gérés actuellement ou précédemment sur emplois budgétaire relevant de l'institut. (Activité temps complet ou partiel, détachement, disponibilité, congé parental, contractuel de l'ancien statut 1984).

Depuis plusieurs années déjà, l'INRA diminue les recrutements en catégories C et B. Ces postes sont les premiers visés par les actuelles réductions d'effectif. Ils sont pourtant toujours nécessaires à la vie de

l'INRA, car la mécanisation et l'informatisation sont loin de résoudre tous les problèmes (quand ils n'en créent pas). Prétexte ou conséquence, la sous-traitance se développe et, autre conséquence : l'impossibilité pour les salariés pas ou peu qualifiés d'intégrer la Fonction Publique. La pérennité des emplois des titulaires est la garantie de la continuité et de la qualité des travaux de recherches.

La CGT-INRA revendique :

- Le maintien d'un flux constant de recrutement dans les catégories C et B, seule possibilité pour les salariés pas ou peu qualifiés d'intégrer la Fonction Publique.

La CGT-INRA s'oppose à la précarisation et aux recrutements de CDD, exploités pour pallier les carences d'embauches de titulaires.

Le Congrès décide de faire connaître aux CDD/précaires notre plate-forme revendicative afin d'engager rapidement une action pour « limiter les dégâts » de la situation des CDD/précaires nonobstant la lutte pour leur intégration dans le statut.

En préalable, la CGT-INRA tient à rappeler que le recrutement massif de personnel

précaire ne figure pas dans le statut de la Fonction Publique. Et pourtant d'après les bilans sociaux 2004 et 2005 de la DRH INRA, la précarité est énorme : 13 à 14 % en équivalent temps plein du total de ceux qui travaillent à l'INRA !

*Tableau des effectifs des personnels non permanents**

Effectifs en ETP (équivalent temps plein annuel)	2004	2005
Boursiers de thèse et doctorants non ASC ^a	601	619
Post-docs et boursiers étrangers (non inclus 25/24 boursiers Marie Curie)	197	205
Apprentis	33	32
CES & CEC (non inclus les « PACTES » arrivés en 2006)	122	52
CDI	43	18
CDD	229	285
MOO	170	194
Total Non Permanents (NP) (chercheurs "étrangers" exclus)	1395	1305
Permanents (P)	8536	8641
Rapport NP/(P + NP)	14%	13%
NP hors doctorants et post-docs = NP non sci	597	481
ITA statutaires	6729	6799
Rapport NP non sci / total ITA (P + NP)	8 %	7 %
Chercheurs INRA statutaires (y compris 4 DG + 42/39 ASC)	1804	1838
Rapport (doc+post docs)/total chercheurs y c. doctorants (P + NP)	31 %	31 %
Rapport chercheurs NP niveau post docs/total chercheurs (P + NP)	16 %	15 %
<i>Chercheurs « étrangers » (85/62 INRA et 46/41 payés par leur organisme)</i>	<i>131</i>	<i>103</i>

* Source "Bilan social 2004" et "Bilan social 2005", pp 12 & 34 ; stagiaires et boursiers DEA exclus.

^a 300/290 INRA, 261/292 autres organismes, 26/26 entreprises privées et **14/11 rémunération inconnue!**

Au budget 2006, la comparaison des 32,6 millions alloués au paiement des CDD et des 431,9 millions de dépenses en personnels titulaires montre que l'INRA rétribue *a minima* 7 % de personnels non titulaires, sans compter tous ceux qui travaillent à l'INRA sans être payés par l'institut (boursiers de thèses ou autre, non INRA, CDD sur contrats non gérés par l'INRA, etc.) !

Il n'est pas question ici de dénier à l'Institut le droit et le devoir d'accueillir en son sein des personnes venues parfaire leur formation ou

échanger avec leurs collègues, c'est pourquoi les "chercheurs étrangers" ont été sortis des calculs, mais force est de constater que, quelque part, ils contribuent aussi à pallier le manque de postes statutaires.

Côté chercheurs, la proportion de "non permanents" sur le total des chercheurs présents à l'INRA est de 16 %, si on ne considère que les chercheurs "confirmés", niveau post-doc, et passe à 31 % si on compte les thésards en tant que "jeunes chercheurs". Donc, un chercheur confirmé

sur six et un chercheur (au sens large) sur trois travaillent à l'INRA sans en avoir le statut. Côté Ingénieurs et Techniciens (IT), la proportion de non statutaire est de un sur douze ce qui est loin d'être négligeable car, même si on exclut la main d'œuvre occasionnelle, il reste près de 400 IT équivalents temps plein en permanence ! Cette situation ne peut qu'empirer avec la possibilité nouvelle de recruter des CDD *via* les contrats l'ANR et les contractuels "de haut niveau" (ex-Haignéré) (en 2005 déjà, 28 CDD en plus).

De plus, la « fongibilité asymétrique », introduite par la LOLF (2006), permet désormais de transformer du « budget emploi » en budget de fonctionnement, favorisant la tendance à l'embauche de CDD, moins coûteux sur le long terme que des titulaires... Tous les outils sont donc là pour faire exploser les cadres statutaires et s'engager plus avant dans le cercle vicieux de la précarisation !

L'État sape lui-même les bases du fonctionnement « public » de ses institutions, la précarité dans la Fonction Publique avoisine les 15 % et l'INRA ne fait, hélas, pas exception, avec la complicité ouverte de la DG, mais aussi avec « l'inconscience » des collègues "managers" croyant pallier seulement l'insuffisance des recrutements, alors qu'ils creusent la tombe de l'Institut en demandant des "précaires".

La précarité frappe toutes les catégories et gangrène le service public de recherche comme la recherche privée. Le recours à l'emploi précaire est inacceptable, enchaînement de CDD, temps partiels imposés ou emplois aidés pour remplir des missions à caractère permanent, utilisation d'associations écran ou de faux travailleurs indépendants... Pour assurer des recherches de qualité et des conditions de travail dignes à l'ensemble des personnels, il faut au minimum remplacer tous les postes libérés par les départs en retraite et mettre en œuvre un réel plan de résorption de la précarité.

Le nombre de personnes sur statut précaire et la gravité des problèmes qu'elles

rencontrent en tant que salariés, nous imposent de revendiquer non seulement la résorption, dans les meilleurs délais, de l'emploi précaire mais aussi d'exiger sans attendre l'établissement de garanties minimum (salaires, conditions de travail, recours) pour ces salariés.

Nous devons être conscients de la très grande disparité des statuts des précaires à l'INRA. Ceux qui travaillent dans les murs de l'INRA, ne sont pas tous salariés de l'INRA et parmi ces salariés non INRA, tous ne sont pas précaires. Quant aux personnels rémunérés par l'INRA, il faut distinguer ceux qui entrent dans le fonctionnement normal d'un institut de recherche (chercheurs étrangers en séjour d'étude, main d'œuvre occasionnelle "vraie" pour les "coups de bourre"...) et ceux qui sont embauchés à la place de personnels statutaires.

Même pour les CDD statutaires (notamment les remplacements de personnels en congés de longue maladie...), la CGT-INRA pense que la majorité de ces emplois pourrait être assurée par le recrutement, au niveau des centres, de personnels titulaires "volants".

Suite aux luttes victorieuses contre le CPE, un plan d'action pour réduire et annuler la précarité dans la recherche et l'enseignement supérieur, a été adopté par l'ensemble des syndicats ; il est prévu de :

- Élaborer un « livre noir de la précarité » rassemblant des témoignages de personnes vivant ou ayant vécu des situations précaires et le présenter à la presse.
- Élaborer un cadre revendicatif commun dont les grandes lignes seront approfondies au fur et à mesure.
- Demander un recensement des personnels en situation précaire exerçant des fonctions permanentes et un plan d'intégration de ces personnels sur les statuts en vigueur,
- Exiger l'application du code du travail ou du statut de la Fonction Publique à tous les acteurs de la recherche : tout emploi correspondant à un besoin permanent doit être pourvu par un poste permanent, donc de fonctionnaire titulaire dans les EPST et les universités.

Diversité et inventaire des précaires et stagiaires à l'INRA

Même si la déclaration des précaires est statutairement obligatoire au niveau des SDAR de chaque centre, le recensement des précaires à l'INRA reste d'un niveau très variable à la fois entre les divers centres, et aussi au niveau des diverses UMR. Les inventaires correspondants, quand ils existent, ne sont que rarement diffusés.

Nous demandons qu'un **état mensuel** (avec Nom, Service, durée et date de fin de stage ou de séjour, type de rémunération, statut de recrutement, nom de l'encadrant) de tous les personnels non-titulaires présents sur chaque centre soit établi et diffusé aux sections syndicales et aux Conseils de Gestion des Centres.

La CGT-INRA revendique :

- Le remplacement de tous les départs en retraite par des emplois titulaires, aucune suppression de poste.
- Le recensement et la titularisation de tous les personnels précaires occupant des emplois permanents, donc un plan d'intégration de ces personnels sur les statuts en vigueur.
- La résorption de l'emploi précaire à l'INRA (et l'ouverture de concours pour des emplois de titulaires correspondants).
- Un statut équivalent à celui d'ASC pour tous les boursiers de thèse financés par l'INRA.

Avec les autres syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur, la CGT-INRA revendique :

- **La mise en place d'un plan pluriannuel de créations d'emplois statutaires,**
- **l'arrêt de fabrication de nouveaux précaires,**
- le recrutement des jeunes chercheurs au plus près de la thèse,
- un équilibre entre accroissement des emplois scientifiques et des emplois techniques,
- **un plan d'intégration des personnels précaires,**
- le déblocage des carrières et la reconnaissance des qualifications,
- un plan de reclassement des agents actuellement sous-classés,
- des négociations statutaires pour améliorer l'attractivité et le déroulement des carrières.

Conditions de travail des stagiaires et précaires à l'INRA

Le recrutement massif de précaires, y compris de stagiaires, ne sert qu'à compenser un manque flagrant de main d'œuvre titulaire ; à partir de là, les précaires sont souvent amenés (voire encouragés ou forcés ?) à prendre des risques, à travailler dans des plages horaires non légales (pour accéder à certaines plates-formes techniques p. ex.). Nous proposons diverses mesures pour mieux cadrer ces écarts par rapport à la législation.

Contenu du contrat type de CDD INRA

Non seulement, les collègues sur CDD sont précaires mais la Direction Générale veut qu'ils soient malléables et corvéables... à tout le moins mobiles à la carte.

La CGT-INRA demande le retrait du dernier alinéa de l'article 2 du contrat de travail type : " L'INRA se réserve le droit de procéder au changement d'affectation de l'intéressé(e) au cas où l'intérêt du service exigerait cette mutation. "

Dès l'arrivée d'un stagiaire ou d'un précaire, la CGT-INRA revendique :

- Un livret d'accueil comportant les coordonnées des responsables syndicaux locaux doit être fourni à tout stagiaire ou précaire dès son arrivée dans un centre. Rappel : dès que la présence d'un précaire dépasse 3 mois à l'INRA, une visite de médecine du travail est obligatoire.
- Un entretien avec l'ACP de l'unité d'accueil doit être réalisé au plus tôt afin de bien évaluer le type de travail qui sera fait et donc d'établir une fiche de poste idoine. Cela éviterait bien des prises de risque inutiles par les précaires, qui agissent souvent par défaut d'information.
- Le travail des précaires doit être interdit la nuit et le week-end. Sauf si le protocole expérimental l'exige, auquel cas, il doit impérativement être accompagné par un membre du personnel titulaire.
- Afin de faire valoir leurs droits à jours de congés, les agents précaires doivent pouvoir justifier leurs horaires de présence sur le lieu de travail, selon l'usage du service. Cela évitera toute contestation préjudiciable.
- Faire définir à la fois par le Conseil de Service et le Conseil de Gestion du Centre un nombre maximum de stagiaires par encadrant, de façon à éviter des chaînes d'encadrement où un précaire finit par encadrer d'autres précaires.
- Enfin, interdire l'encadrement de personnel précaire ou statutaire INRA par des personnels de droit privé mis à disposition de l'INRA.

Défense et recours des stagiaires et précaires CDD

A l'heure actuelle, le collègue sur CDD ne dispose pas de structure INRA de recours et ne peut donc que saisir le tribunal administratif ; autant dire qu'il est sans recours. Les "commissions CES", bricolées par l'administration, ne sont pas compétentes pour traiter des situations des précaires à l'INRA.

Rappel : la circulaire FP00300 du 15/01/98 de la Fonction Publique prévoit de créer des Commissions Paritaires de non-titulaires dans toutes les administrations. **La CGT-INRA demande à la DG de créer, autant que de besoin, des CAP nationales et locales de non-titulaires** ayant les compétences des CAP de titulaires et élues sur sigles syndicaux (comme pour le CTPM). Y seront nommés (au prorata des votes) des représentants syndicaux ès qualité afin de traiter des dossiers de non-titulaires.

Sans attendre, la CGT-INRA demande à la DG d'étendre les prérogatives des CAP de titulaires pour leur permettre de se saisir ou d'être saisis des dossiers des collègues en CDD.

Enfin, il faut rendre la CAP des ASC compétente pour les boursiers de thèse et celle des Chargés de Recherche compétente pour les post-docs, car de niveau équivalent.

Salaires et rémunérations des précaires et stagiaires à l'INRA

En l'absence de Convention Collective, c'est la loi de la jungle en ce qui concerne les rémunérations : il n'est pas rare de voir un agent venir négocier de gré à gré avec le Directeur d'Unité son niveau de salaire ! Quant aux bourses "officielles", de très fortes disparités de financement rendent le paysage on ne peut plus flou.

Le minimum actuellement versé aux contractuels et ce qu'ils toucheraient comme titulaires

Corps	CDD sur contrats de recherche			Titulaire correspondant				Différence.
	Brut mensuel	Cotisations salariales	Net mensuel	Grade-INM	Salaire net mensuel Z3	PPR nette mensuelle	Net mensuel	
IR	2 164	405	1 759	IR2-411	1 535	327	1 862	-103
IE	1 868	349	1 519	IE2-369	1 379	229	1 608	-89
AI	1 686	315	1 371	AI-338	1 277	186	1 463	-93
TR	1 451	271	1 180	TRN-296	1 118	141	1 259	-79
AJT	1 317	246	1 071	AJT-280	1 058	120	1 178	-107
AGT	1 270	237	1 033	AGT-276	1 043	117	1 160	-127

Le salaire d'embauche des CDD (IT) doit être aligné sur le salaire d'embauche des titulaires des corps correspondants et leur expérience validée dans les conditions où elle le serait s'ils avaient été recrutés comme titulaires (article 27 du décret 1983-1260).

La CGT-INRA demande que les contractuels IT perçoivent une prime de participation à la recherche égale à celle des titulaires de même niveau et qu'elle soit incluse dans leur salaire.

Les montants bruts mensuels des salaires de CDD sont inchangés depuis décembre 2004. **La CGT-INRA demande que les collègues sur CDD bénéficient des augmentations du point Fonction Publique au même titre que les titulaires et en même temps qu'eux.**

La rémunération d'un contractuel est fixée lors de la signature du contrat de travail. **La CGT-INRA demande que ce salaire progresse comme le revenu d'un titulaire du grade correspondant au niveau de recrutement** : même durée que celle des échelons, même progression que celle des indices.

Des avenants au contrat de travail permettent ces deux types de revalorisation salariale en cours de contrat.

► Pour les thésards

La CGT-INRA s'oppose aux thèses effectuées sans financement dédié et légal, telles qu'elles ont été prévues par une NS de la direction générale. Même si le nombre de doctorants ni boursiers ni ASC (14 en 2004, 11 en 2005) est faible à l'INRA, la CGT-INRA doit être particulièrement vigilante sur

ce point : la CGT interviendra (comme elle l'a déjà fait avec succès) auprès de la DG pour contrer l'emploi de thésards sans rémunération.

La CGT-INRA s'oppose aussi aux financements de thèse par gratifications ou enveloppe globalisée, attribués par certains (industriels, fondations ou autres associations).

Les disparités de statut entre ASC et boursiers au sein de l'institut sont inadmissibles : tous les boursiers de thèse INRA doivent avoir un statut équivalent à celui d'ASC.

► Prise en compte de l'ancienneté de contractuels pour tous les CDD salariés INRA et EPST

Lors de la titularisation de collègues ayant réussi aux concours externes de recrutement, la durée de CDD passé à l'INRA doit être prise en compte sans abattement.

De même, l'ancienneté nécessaire pour se présenter aux concours internes de promotion sur place ou sur poste profilé, doit comprendre la durée de CDD passée à l'INRA. Une reconstitution automatique de carrière doit être faite afin d'établir le niveau salarial (comme pour les agents titulaires).

Formation permanente et professionnelle des précaires

Les collègues précaires doivent accéder à la formation professionnelle et à la formation permanente dans les mêmes conditions et avec les mêmes droits que les collègues titulaires. En conséquence, **la CGT-INRA demande à la DG d'abonder le budget**

Formation à due concurrence. Dans la mesure où elle opère une « retenue » de 4,76% sur les contrats pour frais de gestion,

elle peut trouver là les moyens financiers pour abonder ce budget.

Et tant que l'emploi précaire n'est pas résorbé, la CGT-INRA revendique :

- Un déroulement de carrière pour les personnels précaires de longue durée.
- **L'alignement des salaires des contractuels sur ceux des titulaires**
- **La revalorisation du salaire des contractuels en même temps que ceux des titulaires**
- La mise en place d'instances de recours de type CAP.
- L'accès des personnels précaires à la formation permanente dans les mêmes conditions que les personnels titulaires.
- Une indemnité de précarité équivalente à celle existante dans le privé (10 % de la rémunération totale brute)
- La prise en compte de l'ancienneté lors du recrutement dans la Fonction Publique.

2.4 INTÉRESSEMENT

La CGT-INRA demande que les résultats financiers des activités de la recherche soient totalement réinvestis dans la recherche. La CGT-INRA s'oppose à l'application du dispositif d'intéressement. En attendant son abolition pure et simple et le

retour de l'ensemble des droits de propriété intellectuelle au budget de l'Institut, la part de ces droits réservée aux "inventeurs" doit être reversée, dans une totale transparence, à l'ensemble des salariés (catégorie C incluse) y ayant contribué.

2.5 ÉVALUATION

La CGT-INRA estime que l'évolution de l'évaluation à l'INRA ne sert qu'à forcer le personnel à rentrer dans un nombre limité de cases bien définies par la Direction Générale, qui pourra alors se servir de ce classement pour des réorientations thématiques et des compétences des personnels. A terme, la CGT-INRA craint que l'évaluation puisse également conduire à instaurer une règle d'attribution au mérite de la partie modulable de la prime, telle qu'elle peut actuellement exister au CNRS. Le SIRH (Système d'Information Informatisé sur les Ressources Humaines), qui sera mis en place à l'INRA au premier février 2007, va prendre en compte les rapports d'activité et d'évaluation des agents, et va donc permettre à la Direction Générale d'avoir une lisibilité générale et globale sur l'évaluation des personnels. En ce sens, la CGT-INRA estime que l'évaluation devient un simple

outil de restructuration et de politique managériale pour la Direction Générale, sans qu'aucun contre-pouvoir ne puisse être exercé par des représentants du personnel au sein des diverses instances d'évaluation. A ce titre, la CGT-INRA ne peut que refuser l'évaluation, telle qu'elle est menée actuellement à l'INRA. La CGT-INRA estime que les agents du service public doivent toutefois rendre des comptes de leurs activités comme tout fonctionnaire.

Dans l'état actuel des choses, la CGT-INRA demande qu'une procédure de recours en CAP contre l'évaluation soit possible et qu'une procédure claire soit définie à chaque fois qu'un agent conteste son évaluation, que ce soit un chercheur (produite par les CSS), un ingénieur (produite par les CEI) et pour tous les ITA (produite par les entretiens individuels).

3. Conditions de travail

3.1 LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le Congrès a délégué la commission CITA dans le groupe de travail concerné du syndicat de rédiger ces revendications Congrès. sur la base de la discussion ayant eu lieu

3.2 LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL, LE MAL-ÊTRE AU TRAVAIL

Le Congrès a délégué la commission CITA dans le groupe de travail concerné du syndicat de rédiger ces revendications Congrès. sur la base de la discussion ayant eu lieu

3.3 LE HARCÈLEMENT MORAL

Le Congrès a délégué la commission CITA La CGT-INRA s'engage à défendre les agents harcelés, cela fait partie des revendications sur la base de la discussion ayant eu lieu dans le groupe de travail concerné du prérogatives de ses délégués en CAPL et CAPN Congrès.

3.4 LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Le Congrès adopte la synthèse de l'analyse faite par la délégation CGT-INRA au CTP du 6 octobre 2006

NON au décret 2006-781 portant sur les frais de déplacements et aux modalités d'application à l'INRA proposées par la Direction Générale

A la suite de la publication du décret 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, la Direction Générale a soumis au Comité Technique Paritaire du 6 octobre puis au Conseil d'Administration du 18 octobre, ses propositions de modalités d'application de ce décret à l'INRA.

Lors du CTP, notre syndicat a rappelé ses revendications dans ce domaine et les a résumées lors du CA ; où son représentant avec les autres représentants du personnels ont voté contre les propositions de la Direction Générale.

NON au principe de l'effectivité de la dépense

Déjà, lors de la mise en œuvre des décrets 1999-744 et 2000-929, notre syndicat s'était opposé au remplacement du principe de l'effectivité de la mission par celui de l'effectivité de la dépense.

Jusqu'alors, les agents percevaient des indemnités forfaitaires pour les repas et nuitées passés en mission, sans avoir à produire les justificatifs de dépenses.

Le décret 2006-781 renforce le principe de l'effectivité de la dépense puisqu'il l'étend aux missions à l'étranger

La CGT-INRA s'oppose à ce décret et revendique le retour au principe de l'effectivité de la mission et la revalorisation des taux d'indemnisation qui tiennent compte des tarifs appliqués par les hôtels de niveau « deux étoiles ».

La CGT-INRA appuie cette revendication sur le fait que les frais induits par les missions ont été dépensés par l'agent mais ne sont pas considérés comme remboursables, comme les gardes d'enfants ou de parents âgés.

NON à l'abattement sur les frais de repas lors des missions en métropole, DOM et TOM

Si, le taux d'indemnisation forfaitaire de repas est maintenu à 15,25 €(métropole et DOM) et 18 €(TOM), dès lors que l'agent est en mission durant toute la période de 11h00 à 14h00 pour le déjeuner, et de 18h00 à 21h00 pour le dîner, la Direction Générale prévoit un abattement à 10,00 €lorsque le repas est pris dans un restaurant administratif.

La CGT-INRA exige que l'indemnisation forfaitaire pour les frais de repas soit maintenue sans abattement, quel que soit la nature du restaurant dans lequel l'agent prend ses repas.

NON au remboursement sur frais réels plafonnés pour les nuitées lors des missions en métropole, DOM et TOM

Au 1^{er} novembre, le plafond pour les nuitées est porté à 60 €pour les missions à Paris et en province, et à 90 €dans les DOM et les TOM.

Mais cette augmentation du plafond, minime pour les missions à Paris, s'accompagne de la mise en place des remboursements sur **frais réels plafonnés**, sur présentation d'une facture, au nom du principe annoncé dans l'article 7 du décret **de ne pas rembourser à l'agent plus que ce qu'il a effectivement dépensé.**

Les agents qui ont dépensé plus que le plafond, ne percevront que le montant du plafond

Les agents qui ont dépensé moins que le plafond, ne percevront que le montant indiqué sur la facture.

Les agents qui ne pourront présenter de factures, percevront rien.

La CGT-INRA exige de la Direction Générale qu'elle revienne, au moins, au remboursement forfaitaire plafonné.

La CGT-INRA demande que la Direction Générale accepte tout justificatif de dépense, comme l'indique le décret et non une facture, certaines structures d'hébergement ne peuvent en établir

NON à l'obligation de passer par le marché de l'hébergement

Par analogie avec le marché de billetterie, la Direction Générale prévoit la mise en place d'un marché de l'hébergement.

Si l'agent passe par le marché, il n'aura pas d'avance à faire et la Direction Générale est prête à accepter des tarifs de nuitée jusqu'à 90 €(métropole et DOM) et 110 €(TOM).

Si l'agent ne veut pas ou ne peut pas passer par le marché, il devra faire l'avance et le plafond sera de 60 €(métropole et DOM) ou de 80 €(TOM).

La CGT-INRA dénonce cette double pénalisation pour les agents de métropole et des DOM, triple pénalisation pour ceux des TOM, et exige un remboursement identique que l'agent passe ou non par le marché de l'hébergement

NON au montant proposé par la Direction Générale pour les nuitées sans hébergement

A notre demande, la Direction Générale envisage d'introduire une indemnité forfaitaire pour les agents effectuant une nuitée sans hébergement, lors de campagnes de mesures ou d'observations nocturnes.

Après avoir fixé le taux à 25% du plafond de remboursement des nuitées (soit 15,00 €), elle propose maintenant 30% de ce plafond, soit 18,00 €

La CGT-INRA exige que ce taux soit porté à 50%, par analogie avec le taux des nuitées avant la mise en place des décrets de 1999 et 2000.

POUR le remboursement des frais réels de transport intra urbains

Sous prétexte de simplifier la gestion des états récapitulatifs de frais de déplacement, la Direction Générale propose de rembourser forfaitairement (3,00 €) les déplacements intra urbains effectués par les transports en commun.

La CGT-INRA demande que les agents puissent continuer de pouvoir se faire rembourser les frais réellement engagés sur présentation des justificatifs de transport.

NON à l'extension du principe de l'effectivité des dépenses pour les missions à l'étranger

Jusqu'ici, les agents en mission à l'étranger n'avaient qu'à faire la preuve que de l'effectivité de la mission pour percevoir l'indemnité forfaitaire réglementaire dont les montants sont fixés par le Ministère du budget.

Interprétant à minima le décret, la Direction Générale transforme cette indemnité forfaitaire quotidienne en un plafond servant à calculer

a) le montant forfaitaire des repas : 17,5% du plafond

b) le montant du plafond de la nuitée : 75% du plafond, qui n'est versé que sur présentation de « facture » et non comme un simple justificatif comme l'indique le décret.

Plus encore que pour les missions en France (métropole, DOM et TOM), cette extension porte un préjudice très grave aux agents concernés, de nature à les conduire à refuser ces missions et donc de porter tort à leur carrière.

La CGT-INRA dénonce ces nouvelles règles et demande à la Direction Générale de revenir sur ces dispositions.

NON à l'obligation de subordonner la demande d'avance à l'accord du supérieur hiérarchique.

La Direction Générale prévoit que l'avance sur frais sera subordonnée à l'accord du directeur d'unité qui jugera de l'**opportunité** de la demande d'avance.

La CGT-INRA considère que l'avance sur frais est un droit de l'agent envoyé en mission et que, s'il est légitime que le supérieur hiérarchique soit informé de la demande d'avance, l'agent n'a pas à fournir à son supérieur hiérarchique les raisons pour lesquelles il demande une avance.

La CGT-INRA dénonce cette ingérence dans la vie privée des agents et s'oppose fortement à cette procédure.

Pour conclure, la CGT-INRA invite les agents concernés à être très vigilants lors de la mise en œuvre de ces nouvelles modalités, et à lui faire part des difficultés rencontrées, et les assure de son soutien.

3.5 L'INTÉGRATION ET LE SUIVI DES AGENTS HANDICAPÉS

Le Congrès a délégué la commission CITA dans le groupe de travail concerné du du syndicat de rédiger ces revendications Congrès. sur la base de la discussion ayant eu lieu

3.6 LES CONDITIONS DES DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS ET CHERCHEURS

La diminution des recrutements statutaires entraîne une importante dégradation des conditions de travail. La baisse relative du nombre d'ITA et la croissance exponentielle de CDD en tout genre impliquent une augmentation des missions dévolues aux chercheurs. Ainsi de nombreuses tâches de secrétariat incombent désormais aux chercheurs du fait du manque de personnel administratif dans les unités. Pour les mêmes raisons, l'administration se décharge de plus en plus sur les unités de tâches de gestion financière (avec la mise en place d'un système informatisé S2I qui fonctionne peu ou prou), qui empiètent sur l'activité de recherche. La multiplication de personnels précaires (thésards et autres stagiaires) conduit à des charges d'encadrement par chercheur trop importantes pour être de qualité. Cette situation entraîne une augmentation considérable de la charge de travail, un temps de travail qui dépasse largement les 35 heures est souvent incompatible avec des vies familiale et sociale normales. Il faut peut-être rechercher là l'une des origines de la disparité Homme/Femme à l'INRA vis-à-vis de l'accès aux grades supérieurs. Cette pression sur les chercheurs

les empêche notamment de prendre du recul sur leur métier et de maintenir leur culture scientifique générale. La pression budgétaire entraîne progressivement un éclatement des équipes et une dégradation des relations de travail : guerres entre chercheurs, guerre des chefs (des équipes), voire entre départements. Le regroupement d'équipes au sein de grosses unités conduit à l'émergence de mandarins tout-puissants sur lesquels la hiérarchie se défait de ses pouvoirs, notamment en termes scientifiques et de gestion du personnel. Cette contrainte budgétaire réduit les marges de manœuvre des départements pour solutionner des cas personnels (mobilité, problèmes sociaux, etc.). Un autre problème se pose pour les laboratoires de recherche finalisée, fortement subventionnés sur contrats privés : le personnel statutaire se retrouve progressivement noyé au sein de personnels sous contrat industriel de qualification équivalente.

La recherche de financement, rendue nécessaire par la baisse continue des budgets des unités, est devenue un passage obligé pour tout jeune CR nouvellement recruté, au détriment de son activité de recherche.

Nous revendiquons :

Les chercheurs ne doivent pas être continuellement sous pression, le nez dans le guidon, pour cela les moyens des unités doivent être renforcés notamment en personnel ITA. Il faut donc :

- Donner aux chercheurs les moyens d'assurer leurs missions dans des conditions satisfaisantes : moyens humains, matériels et financiers suffisants.
- Les chercheurs, notamment les CR, doivent pouvoir se consacrer à la recherche scientifique et non pas à la recherche de financement, l'encadrement de personnel précaire, et autres tâches qui ne relèvent pas des missions du chercheur.
- Les chercheurs doivent pouvoir travailler dans la sérénité sans une pression démesurée de la hiérarchie.
- Assurer des bonnes conditions de travail aux femmes en cours de maternité et aux personnes à temps partiel en adaptant si besoin leurs missions.
- Le respect de la loi sur la réduction du temps de travail pour les chercheurs comme pour tout autre salarié.

4. Revendications plus particulières aux ITA

4.1 ÉVALUATION

On voudrait nous faire croire que l'évaluation servirait à trier le bon grain de l'ivraie et récompenser "ceux qui travaillent bien", ceux qui méritent (sous-entendu une promotion ?). On n'a pas d'augmentation à nous proposer (la carotte) alors on va nous évaluer... pour savoir si nous méritons notre salaire ou notre prime ? (le bâton !). Ainsi cela pourrait fort bien servir (c'est le cas dans le privé) à l'instauration du salaire au mérite que le gouvernement cherche à instituer dans la Fonction Publique.

L'entretien est devenu un entretien d'appréciation au cours duquel les agents "entre quatre z'yeux" avec leur Directeur d'Unité signent un contrat d'objectif (ils appellent ça en réalité un "engagement réciproque") pour les 2 ans à venir dans des conditions où l'agent ne maîtrise ni les moyens qui lui sont alloués, ni l'évolution de l'unité dans un contexte de restructuration de l'INRA, de restrictions budgétaires et en quasi-absence de possibilité de promotion.

Quel que soit le résultat de cet entretien, l'expérience nous enseigne que tous les "méritants" ne bénéficieront pas d'une promotion étant donné le blocage des carrières. La mise en place de cet entretien d'évaluation coïncide avec une vague sans

précédent de suppressions d'emplois de titulaires dans les catégories B et C des EPST, dont l'effet négatif sur les possibilités de promotions et sur les carrières des agents est évident, et le gouvernement entend s'attaquer encore plus à l'emploi titulaire en profitant des départs en retraite des prochaines années. Il s'agit donc d'autre chose : quadriller les ITA, les rentrer dans des cases, les contrôler, bref il s'agit de nouvelles contraintes, de nouveaux devoirs, de nouvelles procédures pour nous appâter. Nous devons nous disposer pour combattre cette logique.

L'autre conséquence est que, quoi que s'en défende la Direction, les CAP ont toutes les chances de voir leur rôle dans les procédures d'avancement réduit à la portion congrue, l'administration pouvant s'appuyer sur ces entretiens "appréciatifs" pour classer les agents. A l'inverse, pour la CGT le blocage actuel et prévisible des carrières ne peut que renforcer la nécessité d'une gestion juste des avancements fondée principalement sur l'ancienneté dès l'instant où les agents effectuent normalement le travail qui leur est confié.

L'évaluation permet à la hiérarchie d'avoir les pleins pouvoirs sur la gestion des

carrières des personnels... Quid du petit contre pouvoir que constituent les CAP ? Il ne faut pas se leurrer, l'objectif est bien de réduire les prérogatives des CAPN qui sont déjà quasi inexistantes chez les scientifiques et qui se réduisent chez les catégories A dans la mesure où bien souvent, les choses sont ficelées dans les CCDD où les chefs de département sont "tout-puissants". Le dispositif d'évaluation que la DG a mis en place à l'INRA est le plus lourd de tous les EPST. Il est un outil de gestion qui entre dans le cadre des grandes restructurations de l'institut et il doit permettre les redéploiements des unités à fermer vers les unités à promouvoir (Cf. déclaration CGT suite au CTP du 16 juin 2006), une campagne est à conduire sur ce terrain.

Les ingénieurs sont désormais soumis à l'évaluation appréciative comme l'ensemble des ITA, et à une évaluation conseil hors hiérarchie. Le dispositif d'évaluation conseil des ingénieurs n'est pas "neutre". Il est organisé autour de missions types qui sont la traduction de "messages forts de la direction" à destination des ingénieurs. Chaque ingénieur devra se positionner par rapport à ces missions types. Il y a bien volonté, au-delà de la justification avancée (permettre à l'agent de se situer) de normaliser les missions des ingénieurs.

On peut craindre dans les années à venir une contractualisation de plus en plus

contraignante. Cf. Contrat d'Objectif (2006-2009) dans sa partie GRH "paiements aux résultats" En effet la mise œuvre systématique de l'évaluation vise à contrôler les résultats obtenus au vu du contrat initial et de rédiger le futur contrat avec plus de précision. C'est la base même de la rémunération aux résultats.

Le principe de base de l'évaluation quelle que soit sa nature (conseil, appréciative) est de faire croire à l'individu évalué qu'il est seul maître de son destin. L'évaluation tend à rendre l'individu responsable de l'état de ses compétences, de sa situation sociale et professionnelle et de son propre avenir en prenant soin de ne pas prendre en compte les conditions de travail et le contexte de travail au sein de l'unité et plus généralement au sein de l'institut.

L'évaluation s'inscrit dans un contexte de remise en cause des services publics et du cadre de gestion "collectif" des carrières et des salaires dans la Fonction Publique au bénéfice d'une individualisation des procédures. L'évaluation est l'outil indispensable à la mise en place de cette nouvelle philosophie de gestion des ressources humaines. Cela n'est pas de la science fiction, le gouvernement a mis en place les procédures d'évaluation. Il cherche désormais à instituer dans la Fonction Publique le salaire au mérite, diverses expérimentations sont en cours.

Dans les négociations à venir, nous devons veiller à défendre les revendications essentielles suivantes :

- Maintien de toutes les prérogatives des CAPN de toutes les catégories, renforcement de celles-ci (ce qui est valable aussi pour les scientifiques).
- Maintien des instances de négociation de premier niveau : CAPL et CCDD car ce sont toujours dans ces lieux que les représentants du personnel sont les plus proches des agents.
- Pas d'interférence entre le dispositif d'évaluation et la gestion des carrières donc pas d'appréciation du DU dans les dossiers de concours internes.
- Présence d'observateurs provenant des élus du personnel aux CAP dans les commissions d'évaluation des ingénieurs.

4.2. AVANCEMENTS, PROMOTIONS, RÔLE DES CAP

Le recrutement de jeunes est le seul moyen de débloquent les situations de blocage des carrières à l'INRA où la population globalement vieillissante fait que de plus en plus d'agents plafonnent en haut de leur grade ou de leur corps, sans aucune chance d'accéder au palier supérieur avant leur départ à la retraite. Il reste peu de grain à moudre dans les CAP. Pour autant, la présence des élus CGT dans ces instances n'est pas remise en question, il n'est pas rare qu'ils arrivent à argumenter sur nos critères et à gagner des promotions pour les plus anciens. Notre critère principal d'ancienneté dans le corps reste le seul pertinent et l'est de plus en plus dans une situation où les possibilités de promotion se restreignent. Pour les AI, l'ancienneté à prendre en compte doit inclure la totalité de la carrière en 2B ou en 2D.

Nous avons établi, lors de notre dernier congrès, que "les espaces de négociation fondaient comme neige au soleil" dans les CAP des ITA, dans la mesure où "l'obligation de faire remonter des listes séparées des CAPL et des CCDD restreignait la discussion au niveau national, lieu où la direction peut contrôler et maîtriser la négociation". Sous la pression des élus

locaux, mais aussi en partie des représentants locaux de l'administration, les choses ont un peu évolué dans la mesure où il redevient possible de négocier dans les CAPL. Il faut bien reconnaître cependant que souvent, cela dépend du bon vouloir des Présidents des CAPL (donc des Présidents de centre). Mais si nous sommes pour que les CAPL restent des instances de négociation, nous ne sommes pas pour que la négociation nous conduise à oublier notre principal critère d'ancienneté dans le corps pour la gestion nationale des corps. C'est la raison pour laquelle nous sommes favorables à la remontée de listes séparées si la négociation nous oblige en local à renoncer de défendre nos plus anciens dans le corps.

En deçà des possibilités actuelles de promotion, il ne pourra plus y avoir de fonctionnement correct des CAP. Il faut donc que la CGT-INRA reste vigilante à l'évolution des ratios promus/promouvables proposés comme règle de promotion par la Direction Générale dans le cadre des programmes définis par la LOLF, car cela reste un des seuls outils de fonctionnement des CAP au sein de l'Institut.

La CGT-INRA revendique :

- De véritables plans de transformation d'emploi afin d'apporter une solution au blocage des carrières, et la remise en place de concours internes de promotion sur place tous les ans.
- Que tous les postes ouverts suivent le cheminement mobilité, concours interne et concours externe.
- Tout en notant que des progrès se font (notamment pour les avancements accélérés d'échelon), une fiche d'appréciation établie par la hiérarchie pour tous les agents (même non promouvables) afin que les CAPL et les CCDD puissent jouer pleinement leurs rôles.
- Que les avancements de grades soient attribués selon le critère d'ancienneté dans le corps (augmentée s'il y a lieu de l'ancienneté acquise dans un corps équivalent de la Fonction Publique), et que les changements de corps soient réservés aux agents en fin de carrière.
- Que les listes soient établies localement sans classement, afin que les CAPN puissent assumer leur travail dans le cadre de la gestion nationale des corps.
- Que l'ancienneté dans le corps inclue l'ancienneté cumulée dans la catégorie contractuelle de niveau égal (2B ou 2D pour les AI, 5B pour les AJT,...) et/ou dans un corps de la Fonction Publique équivalent.
- Que les bonifications pour les agents de catégorie C soient portées à 6 mois comme pour les autres catégories d'ITA, sans diminuer, pour autant, le nombre de bénéficiaires.
- La suppression de l'ISFIC, et de toutes les primes discrétionnaires.

4.3 CAS PARTICULIER DES ADMINISTRATIVES INTÉGRÉES DANS LES CORPS TECHNIQUES

La CGT a longtemps revendiqué cette intégration pour permettre de mettre fin aux inégalités de traitement entre ces deux catégories de personnels gérées par des grilles identiques mais bénéficiant de primes et de conditions de recrutement et de reconstitution de carrière différentes.

Le fait est que cette intégration, si elle est favorable pour les administratives nouvellement recrutées, ne compense pas les inégalités précédentes dans la mesure où l'intégration des administratives dans les corps techniques ne tient pas compte de leur

carrière antérieure à leur entrée dans la Fonction Publique, le cas échéant.

Un problème est apparu depuis notre dernier congrès, celui des SAR détachées dans une autre administration qui ne peuvent pas intégrer le corps des TR, faute de corps correspondant dans l'administration où elles sont détachées. Elles sont obligées de rester dans le corps des SAR où il n'y a plus de promotion. Pour engager la lutte pour défendre cette revendication, il nous faut au préalable recenser les ex SAR concernées.

La CGT-INRA revendique :

- Que les SAR détachées puis intégrées en TR, qui ont eu une carrière dans le privé avant d'intégrer l'INRA, bénéficient d'un reclassement identique à celui des TR, intégrant les années effectuées dans le privé.
- Pour les SAR détachées qui le souhaitent, une procédure spéciale de réintégration à l'INRA dans le corps des TR suivie immédiatement d'un nouveau détachement dans l'organisme d'accueil.

4.4. LES ASSISTANTS INGÉNIEURS... LES NOUVEAUX FLOUÉS DU DÉCRET

Seulement la moitié des ex 2B et 20 % des 2D ont formé le corps des AI. Déjà une injustice !

En application des nouvelles modifications relatives au décret du 30 décembre 1983, il est prévu des mesures rétroactives destinées à la mise en œuvre des accords Durafour pour ce corps.

Un nouveau calcul de la reconstitution de carrière est appliqué aux AI qui ont depuis le 01/08/1994 intégré ce corps au titre des promotions sur place ou du tour extérieur.

Dans cette catégorie se côtoient donc à l'heure actuelle des agents, dont la reconstitution de carrière a été calculée de trois façons différentes :

Passage	A la constitution du corps	De 1986 à juillet 1994	A compter d'août 1994
Ancienneté retenue	Intégralité	0 à 5 ans : 0 6 à 12 ans : 1/2 au-delà de 12 ans : 2/3	0 à 4 ans : 0 4 à 10 ans : 2/3 au-delà de 10 ans : 3/4
Exemple sur 20 ans	20 ans reconstitués	9 ans reconstitués soit 11 ans effacés	12 ans reconstitués soit 8 ans effacés

Nous ne pouvons que nous féliciter du reclassement fait lors de la constitution du corps ; par contre pour les AI reçus par concours interne de promotion sur place ou au tour extérieur, le passage en catégorie A

est chèrement payé. Le décret Durafour AI engendre une nouvelle injustice pour les agents reclassés entre 1986 et 07/1994, se retrouvant ainsi avec 2 échelons de moins

que ceux ayant réussi les mêmes concours après 1994.

Cette application du décret est une non-reconnaissance de toute la procédure de concours interne de promotion sur place mise en oeuvre à l'époque. Les AI {1986-1994} ne peuvent pas accepter d'être les nouveaux "floués".

La CGT-INRA demande à la direction générale de trouver, avec les directions des

autres EPST, la faille juridique et de prendre toutes les mesures permettant de réparer cette injustice.

La CGT-INRA a rencontré les autres syndicats CGT des EPST concernant ce problème et comme elle a su le faire pour les "floués Durafour", elle s'adresse à tous les AI (+ de 230) pour créer le rapport de force nécessaire pour gagner.

4.5. AMÉLIORER LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT, REVOIR LA PROCÉDURE DE CIPP

Les nouvelles modalités de CIPP, comme nous l'avions prévu, se traduisent pour les candidats aux concours internes de promotion sur place, par un véritable parcours du combattant, à cause de la multiplication des épreuves et des barrages établis entre chaque épreuve (admissibilité et entretien). La présence dans le dossier de la fiche d'appréciation du DU induit une inégalité des chances des candidats, soit parce qu'ils peuvent être "plombés", soit parce qu'ils peuvent être "boustés". Nous estimons que faire porter cette appréciation par le DU revient à ôter une prérogative au jury de concours, et nous continuons à revendiquer que le dossier du candidat soit établi par lui seul. La campagne de 2004 a montré que dans la grande majorité des cas, ces fiches d'appréciation ont été remplies en prévision de la campagne d'avancement, c'est-à-dire dans un contexte où le faible nombre de promotions au choix conduisait les DU à accorder leurs appréciations avec leurs non-propositions pour l'avancement. Appréciations négatives donc qui ont pu nuire aux candidats. Après avoir soumis notre plate-forme revendicative sur les CIPP au personnel, nous avons développé (seuls, non relayés par les autres syndicats) ces arguments en face de la DRH et la DG, mais nous n'avons pas été entendus. Il est probable que la campagne de 2006 nous donne raison et que nous devons continuer à défendre cette revendication en mobilisant le personnel beaucoup plus que nous l'avons fait jusqu'à présent.

Parallèlement, la sous-traitance se développe ainsi que le recours à des emplois précaires. Il nous arrive à présent que des responsables hiérarchiques (en général ceux qui n'hésitent pas à faire embaucher des CDD pour faire le travail que les équipes INRA ne peuvent pas faire faute de personnels titulaires en nombre suffisant) ne se privent pas de nous dire « *estimez-vous heureux, arrêtez de revendiquer, regardez donc nos pauvres CDD, leurs conditions sont pires que les vôtres* ».

Nous avons relevé par ailleurs que les mutations deviennent de plus en plus difficiles à obtenir, en particulier pour les catégories B et C car les profils de recrutement sont d'un niveau de plus en plus élevé par rapport au niveau du poste ouvert (c'est particulièrement vrai pour les AJT et les TR).

Enfin, il nous faut porter un regard particulièrement attentif sur le sort réservé à nos collègues handicapés. Jusqu'alors, ils étaient recrutés sur des postes ouverts à la mobilité. Hélas, un certain nombre de chefs de services peu scrupuleux ont recruté des collègues handicapés dans une campagne de mobilité pour la seule raison qu'ils n'avaient pas d'autres candidats, pensant qu'il serait facile de se séparer de la personne au bout des 12 mois réglementaires si elle ne faisait pas l'affaire. Nous avons vu dans les CAPN se multiplier les cas de refus de titularisation de collègues handicapés pour lesquels rien n'avait été fait pour non seulement favoriser leur

intégration, mais aussi pour mobiliser et aider l'équipe à se doter des moyens nécessaires à une bonne intégration. A présent, les collègues handicapés sont recrutés sur des postes réservés. Nous avons approuvé cette mesure. Mais comme nous ne voyons pas les dossiers dans les CAP, nous nous trouvons confrontés à la situation suivante : nous ne voyons les

problèmes que quand ils arrivent au refus de titularisation, et nous n'avons pas la connaissance globale dans les CAP du nombre de travailleurs recrutés par ce biais, où ils sont et si l'intégration se fait bien. Il nous faut exiger d'avoir un suivi dans les CAPN : nombre de postes ouverts dans le corps, profils, suivi, conditions d'accueil et d'intégration de la personne recrutée.

La CGT-INRA revendique :

- Que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification. Elle luttera contre le déclassement à l'embauche, pour que le profilage des postes soit adapté au niveau de recrutement.
- Que soient instaurés des plafonds de recrutement pour les catégories C et B : l'accès au corps des AGT réservé aux personnes sans diplôme et l'accès aux corps des AJT réservé aux titulaires d'un CAP ou d'un BEP.
- La suppression des règles internes qui sont imposées pour les changements de corps.
- Que tous les personnels sous-classés soient reconnus comme tels et qu'une procédure particulière soit mise en œuvre pour résorber ces sous-classements.
- La possibilité pour tous les agents qui le souhaitent de postuler aux concours internes dès lors que les conditions statutaires sont remplies, sans barrage de quelque forme que ce soit posé par la hiérarchie.

La CGT-INRA s'oppose :

- Au recrutement de cadres dirigeants à des niveaux de salaire largement supérieurs aux grilles salariales de la Fonction Publique.

Le Congrès décide d'intégrer sans sa plate forme, la plate forme sur les CIPP qui avait servi de base lors de la négociation de la note de service pour les CIPP 2006

Plate-forme revendicative pour une refonte complète des Concours Internes de Promotion sur Place

N.B. : Dans ce texte, le terme « le candidat » recouvre aussi bien les candidates que les candidats

En réponse à la demande des délégués du personnel, en particulier ceux élus sur les listes CGT, exprimée lors de la réunion plénière des Commissions Administratives Paritaires Nationales du 20 juin 2005, **la Direction de l'INRA organise le 5 octobre une réunion destinée à « échanger sur le bilan tiré des CIPP de 2004 et à envisager les pistes d'améliorations possibles de la prochaine session ».**

Après en avoir débattu, la Commission Exécutive du Syndicat CGT des personnels de l'INRA a mandaté sa délégation pour participer à cette réunion sur les bases suivantes.

Pour la CGT-INRA, cette réunion n'est destinée ni à être l'occasion pour chacun d'exposer son point de vue sur le dossier, ni à élaborer des règles de fonctionnement dans le cadre de la cogestion de l'INRA.

Pour la CGT-INRA, cette réunion doit nous permettre de rappeler les demandes des personnels et les revendications que porte notre syndicat, et de négocier avec la direction générale les règles de base de l'organisation de la nouvelle campagne de concours internes de promotion sur place.

En aucun cas, le syndicat CGT-INRA n'acceptera que la procédure retenue puisse être considérée comme autre chose que le résultat de la négociation. De plus, la CGT-INRA n'acceptera pas que la Direction Générale se défasse sur nous lors de la mise en oeuvre de cette procédure.

1. Maintien des campagnes de concours internes de promotion sur place

Le syndicat CGT-INRA est attaché au maintien de ces campagnes : ces concours permettent, dans une certaine mesure, de reconnaître les compétences acquises par l'exercice professionnel, d'identifier les agents « sous-classés au titre des fonctions », et de résorber partiellement ce sous-classement.

C'est la raison pour laquelle le syndicat CGT-INRA demande simultanément la mise en place d'un plan de transformation d'emplois pour résorber l'ensemble de ces sous classements, et la création d'emplois dans le corps des AGT que les transformations d'emploi ont tendance à vider mécaniquement.

2. Harmonisation des critères et des modes d'évaluation des candidats

Les concours internes de promotion sur place sont organisés par branches d'activité professionnelle ou par groupes de branches d'activité professionnelle.

Le syndicat CGT-INRA demande que les jurys fonctionnent selon des règles communes : types de questions, critères d'évaluation et taux de pression identiques. Ces règles doivent être diffusées à l'avance tant auprès des membres du jury que des candidats.

Par ailleurs, la composition des jurys doit prendre en compte la diversité des métiers et respecter la parité femmes/hommes.

3. Dossier du candidat

Si le dossier du candidat demeure l'épreuve écrite, ce dossier ne doit contenir que des documents élaborés par le candidat.

En particulier, le dossier ne doit comprendre aucun document émanant de son responsable scientifique ou administratif : pas de fiche d'appréciation du Directeur d'Unité, ni de volet de l'entretien d'activité.

Se porter candidat relève uniquement de la volonté de l'agent, son supérieur ne doit chercher ni à le défavoriser ni à le favoriser : c'est la moins mauvaise règle d'équité entre les candidats.

En effet, le jury doit avoir en tête que certains candidats peuvent avoir bénéficié de l'aide de leur supérieur et/ou de leurs collègues pour la rédaction de leur dossier, et/ou pour préparer l'épreuve orale tandis que d'autres n'ont disposé d'aucune aide (neutralité totale) voire ont rencontré des obstacles à la préparation.

4. Épreuves

Dans l'hypothèse du maintien de l'épreuve écrite et de l'épreuve orale, le syndicat CGT-INRA souhaite que chacune des épreuves pèse du même poids dans la note finale et donc dans le classement final. Ceci permettrait de ne pas aggraver l'iniquité signalée au paragraphe 3.

5. Notations et rang

En raison de la nature même de ce concours, et afin d'améliorer l'équité entre les candidats, la première épreuve ne doit pas comporter de note éliminatoire.

Le syndicat CGT-INRA demande que chaque candidat connaisse la note qui lui a été attribuée par le jury et le rang qu'il occupe à l'issue de la première épreuve. Le candidat sera ainsi en mesure d'évaluer ses chances d'être retenu à l'issue de la seconde épreuve.

Sur la base des résultats de la première épreuve, il devra indiquer auprès de l'administration s'il participe ou non à la seconde épreuve.

Dans le document d'information qui accompagnera le dossier d'inscription, des exemples numériques serviront d'aide à la décision.

6. Prise en charge des frais de déplacement pour participer à la seconde épreuve

Les textes prévoient que le service auquel appartient l'agent prenne en charge ces frais à raison d'une fois par an.

Nous estimons que la Direction Générale doit rendre cette mesure réellement effective et imposer aux chefs de service d'appliquer cette règle à tous les candidats quel que soit leur corps d'appartenance, là aussi afin de ne pas aggraver l'iniquité entre les candidats.

7. Nature des épreuves

Le syndicat CGT-INRA rappelle une nouvelle fois que les formes retenues pour les épreuves, tant écrites qu'orales évaluent, comme pour un concours externe, l'aptitude du candidat à faire valoir ses connaissances plutôt que son savoir-faire.

Or le concours interne de promotion sur place est destiné à permettre la promotion d'agents effectuant d'ores et déjà les activités du corps postulé.

Le syndicat CGT-INRA rappelle qu'il est possible, au moins partiellement, d'évaluer directement le savoir-faire des agents par des entretiens ou des épreuves sur site.

Cela a déjà été organisé à l'INRA, les enseignements tirés de ce mode d'évaluation étaient positifs.

Le syndicat CGT-INRA demande que la direction de l'INRA étudie les conditions pour mettre en œuvre ce type d'épreuves dans le cadre des concours internes de promotion sur place.

8. Date de nomination

Les concours internes de promotion sur place étant organisés tous les deux ans, le syndicat CGT-INRA souhaite que tous les candidats reçus le soient au 1^{er} janvier de l'année N-1 et non pour partie au titre de l'année N-1 et pour partie au titre de l'année N.

Si des contraintes budgétaires ne permettent pas une telle opération, les candidats doivent savoir, dès le lancement de la procédure, le nombre de postes ouverts au titre de l'année N-1 et de l'année N.

4.6. RÉFORME DES CATÉGORIES C

Dans le cadre de la réforme du gouvernement pour les catégories C, la nouvelle grille montre une amélioration des débuts de carrière pour être en conformité avec la revalorisation du SMIC qui se traduit par une fusion des 3 premiers échelons en AGT et des 2 premiers en AJT.

Mais on passe de 11 échelons à 10 sans déplaçonnement de fin de carrière qui reste à l'indice 337 pour les AGT et 378 pour les AJT. Pour garantir cette immobilité il a fallu réorganiser la grille : dans le cas des AGT l'échelon 288 (+ 4 points) d'une durée de 3 ans a été introduit entre l'INM 284 et 294 ; dans le cas des AJT aujourd'hui on arrive à l'échelon 297 en 3 ans alors qu'il fallait 5 ans pour accéder à l'indice 296, et on arrive 2 ans plus tôt à l'échelon terminal 378.

En dehors de la refonte de la grille, le gouvernement s'est appliqué à modifier les règles d'avancements qui au nom de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) redéfinissent les possibilités d'avancements sur la base du taux de promotions évalués sur le nombre de promus/nombre de promouvables et non plus sur nombre de promus/nombre de recrutements (règle du 1/6^{ème}). Si le dispositif n'est pour l'année 2006 par applicable pour les EPST, il est clair que cette décision ouvre une brèche dans la déréglementation des règles (statuts) de la Fonction Publique qui touchent particulièrement les petites catégories.

La CGT dénonce les mesures gouvernementales qui font illusion sur l'amélioration des carrières des catégories C, en relevant les débuts de carrières sans déplaçonnement ce qui restreint le déroulement de carrière d'autant que la possibilité de passage au corps supérieur risque de dépendre de règles en réforme basées sur un taux non fixe et réactualisable.

Conséquences de la mise en place des "PACTE"

Le Gouvernement prépare la mise en place du Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique territoriale, hospitalière et d'État « PACTE ». Éléments du plan de cohésion sociale de M. Borloo, ce contrat prévoit pour les jeunes de moins de 26 ans un apprentissage en alternance avec formation obligatoire sur une durée de 2 ans et rémunéré entre 55% et 70% du minimum de traitement de la Fonction Publique.

Suite aux CES et CEC, ce nouveau contrat risque de cibler plus particulièrement la catégorie C de la Fonction Publique, à l'heure où le nombre de CDD ne cesse d'augmenter au détriment des postes statutaires (par exemple sur le centre de Versailles nous recensons en 05/2006, 400 hors statuts pour 900 titulaires).

Niveau de rémunération et déroulement de carrière

Le déroulement de carrière des AGT est particulièrement pénalisant. Le tableau ci-

dessous montre qu'un AGT avec le meilleur déroulement de carrière possible, sans promotion particulière, gagne 75 points d'indice pour 29 ans minimum de carrière, soit en moyenne 7,2 points d'indice toutes les 2,9

années (ce qui représente un gain de 32,23 € mensuel tous les 3 ans alors que pour les AJT les gains sont de 61,67 € tous les 2,8 ans et pour les TR 69,38 € tous les 2,25 ans).

AGT/AGTP		AJT/AJTP		TRN/TRS*	
Gain d'INM	en année	Gain d'INM	en année	Gain d'INM	en année
75	29	135	24,8	192	26,8
Moyenne gain d'INM	Moyenne en année	Moyenne gain d'INM	Moyenne en année	Moyenne gain d'INM	Moyenne en année
7,20	2,90	13,78	2,76	15,50	2,23

* Les données des TR ont été calculées sur 2 grades TRN et TRS (pour rester dans le même rapport que les AGT et les AJT, corps à 2 grades)

Si l'on ajoute à cela un salaire brut de départ (prime comprise) égal à 1.371,19 €, on comprend aisément les difficultés rencontrées par certains jeunes notamment ceux obligés de se délocaliser pour obtenir un emploi. Ce niveau de salaire ne permet pas de se loger et vivre décemment.

La catégorie C de la Fonction Publique est celle qui cumule le plus grand nombre d'échelons à 3 et 4 ans ainsi que des gains en points d'indice inférieurs à 10. En résumé ce sont les plus basses catégories qui sont

le plus pénalisées en terme de recrutement et de déroulement de carrière

Alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter, carburant, gaz, électricité, besoins de première nécessité il devient, pour ces catégories, urgent que l'on se mobilise afin d'obtenir une revalorisation des grilles de salaire, avec pour revendication, pas de rémunération en dessous de 1.500€.

Cf. les tableaux récapitulatifs des carrières en annexe.

La CGT revendique :

- Le rétablissement de recrutements sans diplôme en AGT.
- Un salaire minimum à 1.500 € brut.
- La suppression des grades dans les catégories.
- Un niveau de recrutement dans la catégorie qui reconnaisse le diplôme
- Harmonisation de réduction d'ancienneté de catégorie C (3 mois) avec celle de catégorie B (6 mois).
- La CGT-INRA rappelle son opposition à la réforme des corps de la Fonction Publique d'État, et demande l'ouverture de négociations sur la mise en place du nouveau corps de catégorie C à l'INRA.

4.7. MOBILITÉ

Depuis notre dernier congrès, la nouvelle procédure de mobilité est appliquée. Elle vise, sous couvert d'une meilleure gestion des procédures, à en faire un instrument de GPEC et de restructuration de l'institut et à dessaisir les CAP. En remplacement de 2 campagnes annuelles, nous n'avons plus qu'une campagne bisannuelle. Fin 2004, nous avons étudié en CAP les possibilités de

mobilités pour les années 2005 et 2006. De notre point de vue, cela présente un danger :

- parce que des mobilités ont lieu entre les campagnes bisannuelles, sous le seul couvert de la hiérarchie (" pour résoudre les problèmes ", souvent dans l'urgence)
- parce que ces mobilités échappent à l'ensemble du personnel en leur interdisant de poser leur candidature

- parce que cela remet donc en cause les prérogatives des CAP
- parce que la situation d'un agent dont le nom figure sur un tableau de mobilité pour l'année n+1 nous semble périlleuse (comment sera-t-il traité dans son service ? sera-t-il prioritaire pour une promotion ? on peut en douter).

Lorsque nous avons demandé un bilan en CAPN, nous nous sommes aperçus que les choses ne se sont pas toujours déroulées comme la CAP l'avait prévu. Par exemple, des mobilités prévues pour 2006 se sont faites en 2005. Tant mieux pour les agents

concernés, mais cela montre qu'il est parfois fait peu de cas des discussions en CAP.

Cette procédure est doublée d'une procédure de souhait de mobilité où l'agent doit remplir un dossier électronique et argumenter sur un projet professionnel, ce qui de fait, limite les possibilités de mobilité pour raison personnelle ou familiale. Les élus en CAPN n'ont connaissance de ces demandes qu'en exigeant qu'elles leur soient transmises. Au début, la DRH renâclait à les transmettre argumentant qu'elle ne savait pas si les agents acceptaient que leur demande soit transmise aux CAP...

La CGT –INRA revendique :

- Le retour aux 2 campagnes annuelles de mobilité.
- Que tous les postes arbitrés suivent le parcours traditionnel : mobilité, concours internes et concours externes.
- Que toutes les mobilités soient examinées par les CAP.
- Que soit instauré un véritable souhait de mobilité, sans aucune condition.
- Que les critères sociaux soient pris en compte.

5 Revendications pour les doctorants, post-doctorants et les chercheurs

5.1. LA PROGRESSION DE CARRIÈRE DES CHERCHEURS

Il apparaît nécessaire de bien préciser la mission des corps et des grades de CR et DR à l'INRA. Nous constatons aujourd'hui que les CR doivent s'investir dans des missions qui étaient jusqu'à présent l'apanage des DR (recherche de financements, valorisation, expertise, gestion et encadrement). Les critères de sélection au concours CR2 (nombre de publications, pratique de la recherche) font qu'il n'y a plus *de facto* de critères pour distinguer l'activité d'un CR2 de celle d'un CR1. De plus, la suppression de la limite d'âge pour les concours CR2 renforce cet état de fait. La division en deux classes du corps des CR n'a donc plus de réelle justification. La progression de carrière des scientifiques est, comme pour les ITA, de plus en plus bloquée. Le taux de pression pour le passage CR2-CR1 reste à un niveau élevé, la

Direction ayant surajouté ses critères de politique scientifique aux critères de la CSS. Ceci a notamment conduit à une forte autocensure de candidats promouvables. A l'étape suivante du concours DR2, la direction a imposé des critères de sélection 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 : c'est ainsi que l'INRA recrute ses futurs cadres... L'âge moyen des CR1 augmente donc sensiblement, avec une population qui s'installe dans le grade sans aucune perspective de devenir un jour DR2. Cette population de CR1 arrive ainsi vers 45-50 ans à un blocage indiciaire qui perdurera jusqu'à la retraite. Dans le cadre statutaire actuel, ces personnels n'ont donc plus aucune perspective de progression salariale,

alors qu'ils remplissent leur mission de chercheur. Aucune alternative n'est proposée par la direction pour ces chercheurs bloqués, si ce n'est la reconversion vers l'enseignement supérieur ! Des passerelles entre les corps d'ingénieurs et de chercheurs

ont été mises en place de façon sporadique sans anticiper sur les problèmes juridiques (3 IE2 toujours non titularisés en CR1) et surtout avec une dévalorisation des diplômes et des carrières pour les passages CR2 vers IE2 et CR1 vers IR2.

Nous revendiquons :

- Un passage de CR2 à CR1 automatique dès que les critères d'ancienneté sont satisfaits. En l'état actuel du statut des CR, il faut instaurer une possibilité de recours individuel vers la CAP en cas de difficulté au passage CR2-CR1,
- Un recrutement majoritaire de chercheurs INRA au niveau de corps des CR (et pour l'instant, au niveau CR2), afin d'offrir à tout étudiant du niveau doctorat une chance d'intégrer l'INRA en lui ouvrant un déroulement de carrière continu et valorisant,
- L'ouverture de postes CR pour répondre aux besoins de la recherche publique.
- Une révision des critères de recrutement en DR2 : le passage en DR2 doit redevenir la voie normale de progression de carrière des CR1,
- Le déblocage indiciaire de l'échelle CR1.
- Une réelle politique volontariste de mise en place de passerelles en nombre suffisant entre le corps des chargés et celui des ingénieurs de façon à répondre aux changements de métiers. Ces changements de corps ne doivent pas pénaliser la carrière des agents et leur permettre un déroulement de carrière normale dans leur corps de rattachement. Les CR doivent être intégrés, à indice égal, dans le corps des IR,
- La correction de la disparité Homme/Femme à l'INRA vis-à-vis de l'accès au grade de CR1, mais également de DR (DR2 et DR1). La carrière des femmes ne doit pas être pénalisée ni par leur maternité ni par les temps partiels.
- Une définition claire des modalités de saisine de la CAP en cas de recours contre l'avis de la CSS, de refus de formation ou de temps partiel.
- Le maintien et l'amélioration du système des ASC afin de permettre la préparation de profils de chercheurs nécessaires à l'INRA et qui n'existent pas dans les formations doctorales académiques.

Motion débattue au Congrès (et rejetée) :

- Le passage CR1 – DR2 est devenu éminemment politique : il s'agit pour la Direction Générale de recruter les dirigeants scientifiques de l'Institut. Nous revendiquons la création d'une classe CR0 calquée sur la classe de DR2 qui permettrait techniquement le déblocage des carrières de CR1.

VOTE

POUR :	2.153
<u>CONTRE</u> :	6.611
ABSTENTION :	350
SUR :	9.114

5.2 LES ÉVALUATIONS

Le système d'évaluation à l'INRA continue à subir une dérive grave, remettant en question l'impartialité et la pertinence de l'évaluation individuelle : les CSS sont devenues plutôt des outils de contrôle et de gestion au service de la Direction que des organes d'évaluation indépendants de la hiérarchie. Nous dénonçons la confusion grandissante entre évaluation individuelle, évaluation collective et injonction hiérarchique des directions scientifiques. Les CSS ont fortement tendance à déborder de leur champ de compétence (évaluation individuelle des chercheurs) et confondent souvent les critères d'évaluation individuels et collectifs. Toutefois, les CSS se gardent bien d'analyser à fond les conditions de travail et d'encadrement des jeunes chercheurs, ce qui conduit bien souvent à des CAP saisies sur des cas individuels, alors que la faute est bien souvent d'origine beaucoup

plus collective. Les CSS sont de moins en moins indépendantes de la hiérarchie et outrepassent leurs missions en portant des jugements de valeur en dehors de tout contexte scientifique. Elles fonctionnent sans aucune transparence.

Nous avons toujours été favorables à un découpage disciplinaire des CSS. Le découpage actuel perdure depuis 2002 en l'absence de vrai débat avec les communautés scientifiques concernées (aucun Conseil Scientifique de Département n'a jamais été consulté). Il rapproche au sein d'une même CSS, des disciplines distinctes, proches, mais parfois aussi concurrentes avec le risque d'aboutir à la disparition de l'une des deux au profit de la plus soutenue, ou simplement, à terme, de crispier les débats scientifiques en cours.

Nous revendiquons :

La CSS ne doit pas être un outil de « gestion de la politique scientifique de l'INRA », mais une structure apportant une expertise scientifique aux CAP. Il faut donc :

- Redéfinir les compétences respectives des diverses commissions d'évaluation et de la hiérarchie ; établir clairement les critères d'évaluation ; réaffirmer l'indépendance et la transparence de ces commissions d'évaluation.
- Distinguer les critères d'évaluation suivant qu'ils s'adressent à un individu ou à une unité, et rappeler nettement les missions demandées et les moyens mis en oeuvre : aucune évaluation n'est sérieuse si elle ne tient pas compte de ces deux paramètres.
- Que la CAP retrouve son rôle de recours dans l'évaluation/gestion des carrières de chercheurs. Les commissions d'évaluation doivent fournir une expertise indépendante, base d'un débat contradictoire au sein de la CAP.
- Que la composition des instances d'évaluation soit acceptée de tous, y compris des chercheurs de base : pourquoi ne pas établir leur composition sur un scrutin comme c'est le cas au CNRS?
- Nous demandons la présence d'observateurs élus de la CAP dans les deux types d'instances d'évaluation (CSS et évaluation collective). Ces observateurs devront avoir un rôle de « messenger » transmettant l'avis de la CAP à la CSS, avec également un rôle d'observateur pour retransmettre l'avis de la CSS à la CAP.
- L'abrogation de l'Agence de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES).

5.3. LA MOBILITÉ DES CHERCHEURS

La mobilité chez les chercheurs n'a pas présenté de problème majeur pendant de nombreuses années : le nombre de postes n'étant pas limité, les chefs de service et de département ne s'y opposaient que rarement. Aujourd'hui, avec la raréfaction des postes, on voit apparaître de plus en plus de conflits liés à des demandes de mobilité volontaire. Par contre, il n'est pas rare que des mutations soient effectuées par la direction, sans que la CAP concernée ne soit avertie, comme le précise pourtant la loi. Nous souhaiterions pouvoir entamer avec la direction une négociation afin d'établir des règles et droits en terme de mobilité pour les chercheurs. Pour pallier le manque de création de postes ou le manque de candidatures aux concours externes, la Direction avait mis en place en

2001 et 2002 une campagne de mobilité des CR, mais la CAP CR n'avait pas été consultée sur ce sujet. Ces campagnes ont été décevantes avec quelques mobilités seulement par manque de profils proposés par les chefs de département, et par manque de candidats intéressés. Cette initiative, si elle avait été réellement abondée en postes par la direction, aurait pourtant pu répondre à une attente forte de certains chercheurs pour cette procédure.

Par ailleurs, les chercheurs ne bénéficient pas de possibilité de demander une mobilité pour convenance personnelle ou de principe. Aucune démarche officielle n'existe pour cela et les mobilités des chercheurs restent au bon vouloir total de la hiérarchie, sans que la CAP ne puisse intervenir.

Nous revendiquons

La mobilité des chercheurs ne doit pas être un outil de « gestion de la politique scientifique de l'INRA », mais répondre à des souhaits personnels et indépendants de la hiérarchie. Il faut donc :

- Le droit à la mobilité géographique des chercheurs dans le cadre d'un dispositif transparent établi en accord avec les CAP.
- Que les mobilités inter organismes, les détachements et les mises à disposition répondent à des critères clairs, transparents et équivalents pour tous.
- Que les carrières des chercheurs ne soient pas pénalisées par ces mobilités.
- Qu'un bilan annuel des mobilités, quelle que soit leur nature, soit fait devant les CAP chercheurs.
- Que les mobilités thématiques soient accompagnées des formations nécessaires.

6 Pour une formation permanente au service des personnels

La politique de formation à l'INRA était régie par le protocole d'accord formation appelé PAF2. En 2004, ce protocole a été évalué. Les principales conclusions du comité d'évaluation sont les suivantes : 1) la formation est trop déconnectée des orientations politiques de l'INRA, elle repose sur la satisfaction des besoins individuels. Il est nécessaire de mieux articuler la formation à la politique de la direction de l'organisme, il faut substituer à la logique de formation individuelle celle de

formation collective ; 2) la direction n'a pas de politique de formation car l'élaboration paritaire de ce protocole d'accord formation a exclu la hiérarchie scientifique de cette élaboration.

Suite aux conclusions de cette évaluation, la Direction des Ressources Humaines a rédigé un document qui s'inscrit dans la même logique à savoir l'intégration de la formation comme outil au service de la politique prônée par la direction de l'institut. Un groupe de

travail a été désigné, il est chargé de rédiger un document de politique institutionnelle de formation qui sera discuté dans diverses instances de l'INRA. Ce document doit être

validé par la direction afin d'être appliqué début 2007. Il définira les orientations en matière de formation que le service de formation sera chargé d'appliquer.

6.1 *LES DÉRIVES D'UNE FORMATION QUI TEND À ÊTRE DE PLUS EN PLUS AU SERVICE EXCLUSIF DE LA POLITIQUE DE LA DIRECTION DE L'INSTITUT.*

Depuis plusieurs années, nous dénonçons une réorientation des objectifs du service de la formation vers une formation conçue comme outil au service de la politique de la direction. Ainsi, les prévisions 2005 évaluent à 26% la part du budget de la formation affectée à des opérations de formation liées au management de l'institut alors que dans le même temps, les actions individuelles de formation en dehors des formations « techniques » représentent un peu plus de 7% des prévisions de formation.

Cette politique vise à substituer une formation à la demande des agents dans le cadre de projets réfléchis individuellement ou dans le cadre de petits collectifs de travail (équipe, unité) par une formation au service des axes prioritaires de l'institut (Projets et/ou programmes transversaux, formations à la demande des départements de recherche, de la direction) et/ou de restructuration des unités ou des départements (fermeture d'unité, reconversion d'agents vers d'autres orientations thématiques et/ou métiers).

La direction de l'INRA entend rendre l'institut plus flexible afin qu'il s'adapte en fonction de la demande socio-économique. La flexibilité que la direction revendique comme un maillon essentiel de sa politique nécessite pour être véritablement efficace la mise en place d'une politique incitative de mobilité des personnels. Mais il subsiste un obstacle, pour que les personnels soient mobiles, il faut adapter les compétences des personnels aux nouvelles exigences des orientations stratégiques, c'est le rôle dévolu à la formation permanente.

Le postulat, qui est à base de la réflexion de la DRH, est que « *la formation doit revêtir une dimension plus stratégique et être mieux*

articulée à l'évolution et à la politique de l'établissement ». Ceci est cohérent avec les choix faits en matière de gestion des ressources humaines qui s'articulent autour du triptyque : contractualisation, évaluation, mobilité. **Ainsi le droit individuel à la formation, promu par la loi de 1971, pensé comme la possibilité pour un salarié d'avoir une seconde chance et d'accéder ainsi à une compétence reconnue, est remis en cause.**

Le comité d'évaluation met en accusation « *ce droit individuel* » sous prétexte qu'il serait contradictoire avec la formation comme outil de la stratégie politique de la DG « *conception de la formation comme droit individuel, souvent implicitement opposé à l'idée d'une inclusion de la formation dans la stratégie scientifique* ». Les évaluateurs vont plus loin : ce droit à la formation est en fait un handicap pour l'agent « *contre-productive... Dès lors que l'exercice de ce droit individuel peut apparaître comme déconnecté des opportunités d'évolution et du parcours professionnel* ».

La formation sera, à l'avenir, de plus en plus au service de la politique de la direction de l'institut. Ainsi la politique de GRH met en avant la formation pour adapter les compétences « *recommande..., une articulation plus étroite entre les politiques de GRH, de formation et d'orientation professionnelle* » cela se traduit par la possibilité pour les agents de « *situer les filières de mobilité interne* » et d'articuler étroitement formation et promotion ainsi les « *formations trouveront sens aux yeux des agents comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle* ».

La mise en place d'un observatoire des métiers des ITA à l'INRA s'inscrit dans cette

perspective et a comme objectif de « repérer l'évolution des métiers et des compétences associées ». Il est l'outil central de la politique de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et doit permettre de rendre « lisible » les besoins en matière de compétences dans la perspective du départ à la retraite dans les prochaines années de nombreux agents et le remplacement d'un départ sur deux. Dans ce cadre, la mobilité, avec divers types d'incitation (promotions, salaire au mérite), des agents en place doit être un moyen avec l'apport de la formation d'adapter les compétences aux besoins « prioritaires » de l'institut définis par l'observatoire des métiers.

Nous ne contestons pas la possibilité pour une direction d'orienter des actions de formation mais cela ne doit pas se réaliser au détriment des formations demandées en dehors des orientations définies par la direction. En effet dans le cadre d'un budget de la formation qui est contraint, s'il y a développement des formations dites « prioritaires » cela se fera au détriment des autres, sauf

6.2 COMMENT DÉFINIR LA POLITIQUE DE FORMATION DE L'INRA SANS CONNAÎTRE LES MOYENS BUDGÉTAIRES QUI LUI SERONT AFFECTÉS ?

La direction veut définir un nouveau cadre d'action du service de formation sans proposer un document de cadrage budgétaire et de répartition entre les axes de formation. Si l'on raisonne dans le cadre budgétaire actuel, il ne peut pas y avoir de point d'équilibre acceptable pour la CGT entre les besoins individuels des agents et les besoins collectifs de formation. Ces derniers seront systématiquement prioritaires dans les plans de formation dans un contexte budgétaire difficile. De plus, les besoins collectifs sont trop souvent l'expression de la seule vision de la hiérarchie sans débat dans les instances consultatives comme des conseils d'unité, les conseils de centre ou de département, CLFP, CNFP.

Pour la CGT, le budget de la formation doit être augmenté avec une répartition transparente des crédits selon les types de formation.

augmentation substantielle des crédits affectés à la formation.

Les formations demandées par des agents ou des collectifs de travail (équipe, unités) en fonction d'objectifs définis par un individu ou un groupe d'individus doivent pouvoir être financées. **En effet, la formation des agents (quelle que soit la formation demandée) est bénéfique non seulement à l'agent mais aussi à la collectivité qu'est l'INRA.**

Pour la CGT, la mise en place d'une charte qui garantisse les droits des personnels à se former en dehors des axes prioritaires définis par la direction répond à un objectif central : **permettre de maintenir les connaissances des personnels qui constituent la seule véritable richesse d'un organisme de recherche.** L'action du service de formation ne doit donc pas se situer dans une politique d'assujettissement au service des axes prioritaires, mais dans une approche prospective qui prenne en compte l'évidence suivante : **qui peut prétendre que les pôles ou thèmes prioritaires aujourd'hui le seront encore demain (dans 1, 2, 3 ou 4 ans) ?**

Le budget du service de la formation est réparti actuellement entre le niveau national (1/3 du budget) et les centres (2/3 du budget). Il ne doit prendre en charge que des dépenses liées à la formation (orienteurs). Certaines formations comme par exemple, les formations liées aux respects de la législation doivent être prises en charge par le budget national.

Nous considérons que le budget de la formation doit être financé entièrement sur le budget général de l'institut. Il faut supprimer le cofinancement par les unités qui est source d'inégalité entre les unités. Si cofinancement, il doit y avoir, il doit provenir des départements ou des programmes transversaux. Il est impératif que les ressources affectées au service formation soient significativement augmentées.

La formation à l'INRA doit prendre en compte quelques principes de base

- ▶ **La formation doit se dérouler sur le temps de travail**, il faut créer les conditions pour que les agents puissent dégager du temps pour se former. Il est donc nécessaire que les départs à la retraite soient compensés et que l'INRA bénéficie de création d'emplois.
- ▶ Il faut proposer des formations qui ne soient pas seulement utilitaires (apprentissage de recette) au bénéfice de formations aux concepts permettant de mieux maîtriser les techniques utilisées.
- ▶ Accès aux formations y compris « individuelles » pour les personnes sur statut de contractuel
- ▶ L'intérêt pour les agents de recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE) doit être « sérieusement examiné » avant d'être éventuellement proposé aux agents. Dans l'état actuel du dispositif, il semble prématuré de privilégier ce type de formation au détriment des formations plus « classiques ».
- ▶ Les unités de recherche de l'INRA sont majoritairement associées dans le cadre d'UMR avec d'autres institutions, la formation doit être intégrée dans la rédaction des conventions d'association.
- ▶ Améliorer les dispositifs des formations scientifiques et techniques en socialisant au niveau national les formations déjà existantes (Pasteur, ateliers INSERM) ou mettre en place des ateliers INRA en bénéficiant de l'expertise des enseignants-chercheurs associés dans le cadre des UMR. Si les formations collectives peuvent répondre avantageusement à nombre de demandes, il faut garantir néanmoins l'accès à des formations individuelles (bien souvent le seul moyen pour des formations techniques pointues) même si elles sont onéreuses.
- ▶ L'activité de formation interne des agents INRA (à destination d'autres agents INRA) doit être reconnue et encouragée au même titre que les activités d'enseignement.

Le recueil de l'ensemble des demandes de formation est primordial

La CGT rappelle que la formation permanente représente un droit pour les agents dont ils doivent pouvoir disposer à leur initiative au cours de leur carrière. Chacun doit avoir accès à une formation continue qui réponde à ses besoins de remise à niveau, d'évolution ou de réorientation professionnelle, de réalisation personnelle. L'agent formé doit rester le principal acteur de sa formation. C'est à lui qu'appartient de prendre l'initiative et de conduire son « projet d'évolution professionnelle et/ou personnelle » réfléchi individuellement ou dans le cadre de collectif de travail à l'échelle de l'équipe ou de l'unité de recherche. Chaque agent doit avoir la possibilité de se former y compris en dehors des axes prioritaires définis par la direction de l'institut.

Modalités actuelles de recensement des besoins de formation

Actuellement les modalités de recueil des demandes et leur traduction en besoins sont hétérogènes ; ces besoins peuvent s'exprimer sous forme d'une simple compilation des demandes plus ou moins filtrées par le directeur d'unité, d'un service, le chef de département jusqu'à une élaboration prévisionnelle des besoins, plus ou moins réfléchie, à l'échelle de l'unité. Il est également à noter que toutes les demandes individuelles ne « remontent » pas jusqu'au responsable formation de centre et ou national (filtrage, autocensure...).

Contribution au processus d'élaboration du plan de formation d'unité

L'expression des besoins de formation des agents doit rester un élément central de l'élaboration des plans de formation qu'ils soient d'unité, de centre, de département ou de toutes autres structures.

Ces différents plans (unité, service, autres) doivent être complémentaires et œuvrer dans l'intérêt des agents et de l'institut sans être inféodés aux orientations politiques à court terme.

Le plan de formation doit s'élaborer à partir des demandes individuelles des agents et des demandes collectives

▶ Par l'envoi des demandes dans un premier temps au responsable local de la Formation Permanente qui les recensera et les transmettra au directeur d'unité et à la CLFP.

▶ Par la suppression du co-financement pour les unités de recherche, car il est source d'inégalités entre les agents des « unités riches » et des « unités pauvres ».

Il doit être pensé à plusieurs niveaux :

▶ Au niveau de l'individu, pour qu'il puisse exprimer ses attentes en matière de formation.

▶ Au niveau de l'unité en termes de besoins collectifs, le plan de formation d'unité doit être discuté et validé en conseil d'unité.

▶ Au niveau du centre, la CLFP doit rester le lieu de concertation dans l'élaboration du plan de formation de centre et permettre l'émergence des demandes individuelles.

▶ Au niveau du département (formations liées à la fermeture d'unité, reconversion d'agents vers d'autres orientations thématiques et/ou métiers, projets et/ou programmes transversaux).

▶ Au niveau national : la CNFP doit pouvoir avoir un droit de regard sur l'élaboration du plan de formation du service national de formation.

Lorsqu'un plan de formation établit des priorités, les demandes de formation non retenues ou ajournées doivent être recensées afin de permettre aux commissions (CLFP, CNFP) de connaître les demandes « en souffrance ». Ces demandes non satisfaites peuvent être prises en compte à un autre niveau comme un centre ou un département par l'organisation d'une formation si plusieurs demandes sont « proches ». Les plans de formation des différentes structures (unité, département, centre, autres) doivent être complémentaires.

6.3 POUR UNE CHARTE QUI GARANTISSENT LES DROITS INDIVIDUELS DES PERSONNELS

La mise en place d'une charte répond à un objectif central « garantir à un agent la possibilité de se former en dehors des axes prioritaires de formation qui seront définis en cohérence avec les orientations scientifiques ». La formation permanente doit servir à l'amélioration des connaissances des agents pour mieux répondre à leurs objectifs de travail et pour leur épanouissement personnel. Nous réaffirmons que l'augmentation du niveau des connaissances de chaque individu bénéficie à l'ensemble de l'institut et de la société.

Pour que cet objectif soit atteint, il faut préserver les structures paritaires de concertation chargées de vérifier l'application de cette charte et garantir les droits individuels des agents.

Des structures paritaires de concertation (CNFP, CLFP) dont les prérogatives seront maintenues (renforcées) dans le cadre de la clarification des rôles entre l'échelon national et les centres.

Ces commissions paritaires doivent veiller à la garantie des modalités d'application des droits individuels des agents. Pour cela, il faut définir un cadre qui facilite ce contrôle.

Ce cadre doit réunir deux aspects :
Nous rappelons que seule la CNFP a la capacité de débattre et de définir collectivement les règles de fonctionnement,

les commissions techniques émanant de la CNFP sont des lieux de gestion des dossiers dans le cadre de règles définies par la CNFP. (Elles n'ont pas pouvoir décisionnel de modifier les règles de fonctionnement des commissions sans directives préalablement discutées au sein de la CNFP).

6.4 DES DISPOSITIFS DE FORMATIONS INDIVIDUELLES : DIPLOMANTES, PERSONNELLES ET AUTRES (RECONVERSION SUR DÉCISION INDIVIDUELLE DE L'AGENT)

Principes généraux

Cette formation doit se réaliser sur le temps de travail, sans censure et en toute équité entre les agents. Le budget de la formation doit permettre de garantir les formations individuelles, afin que chaque agent puisse bénéficier de formations en dehors des formations collectives ; pour cela, une ligne budgétaire doit être définie. Dans le cas de formation individuelle, il faut raisonner en coût global (frais pédagogiques et

déplacements) afin de préserver l'équité entre les agents : financement à 100% des coûts pédagogiques, prise en charge des frais de déplacement. Le centre est le lieu où les besoins individuels des agents peuvent s'exprimer le plus facilement. Les CLFP doivent mettre en place des dispositifs favorisant l'expression des besoins de formations individuelles.

Les dispositifs

Des dispositifs à maintenir (formations diplômantes, personnelles) mais en redéfinissant les conditions d'accès, d'autres à inventer comme la formation pour reconversion, etc.

Ces deux dispositifs (les formations diplômantes, les formations personnelles)

constituent un outil d'évolution des compétences à la disposition de chaque agent afin qu'il puisse construire son propre projet (professionnel et social) en fonction de son analyse sans nécessité de s'intégrer dans un plan de formation d'unité : reflet des priorités imposées par le DU.

Nos propositions concernant l'évolution du dispositif formations diplômantes

La formation permanente doit servir à l'amélioration des connaissances des agents pour mieux répondre à leurs objectifs de travail et pour leur épanouissement personnel. Nous réaffirmons que l'augmentation du niveau des connaissances de chaque individu bénéficie à l'ensemble de

l'institut et de la société pendant et après sa formation.

Principes

Le mode de gestion de ce dispositif est défini par la DRH après avis de la CNFP.

Un soutien de l'agent dans sa démarche afin qu'il bénéficie :

1) d'une aide à son orientation, de la part du service formation et de son unité,

2) d'un accompagnement, si le candidat ne parvient pas au diplôme, en veillant que ses acquis ne soient pas perdus et puissent être présentés dans un portefeuille de compétences.

3) d'un financement à 100% des frais pédagogiques et des frais de déplacements sur l'enveloppe définie chaque année et d'un remplacement, lors de sa période de formation, pris en charge sur ce budget si le responsable de l'agent en fait la demande.

4) d'un suivi de son dossier lorsque son projet professionnel s'accompagne d'un souhait de mobilité thématique et ou géographique.

Critères de recevabilité le dossier :

► Critères d'ancienneté à l'INRA :

Une ancienneté de 3 ans à l'INRA, fixant ainsi une durée minimale de présence à l'INRA, permettrait aux agents d'intégrer leurs fonctions et de bien cibler leurs besoins de formation.

► Niveau de formation des agents :

Tous les agents doivent avoir la possibilité de bénéficier de ce dispositif même les personnes possédant un diplôme supérieur au niveau II.

En conséquence nous proposons la mise en place de **2 enveloppes budgétaires** dont les conditions sont à définir : l'une pour les agents ayant déjà le niveau licence et la deuxième pour les niveaux de V à II.

Or, comme le budget actuel est insuffisant il doit être augmenté pour alimenter cette nouvelle source de demandes.

Ce mode de gestion permettrait que l'ensemble des agents puisse bénéficier de ce dispositif sans bloquer «financièrement» la formation des agents de catégorie C et B.

Création d'un dispositif «formations liées aux réorientations professionnelles »

Une troisième enveloppe budgétaire doit être définie afin de permettre les formations liées aux réorientations professionnelles **qu'elles soient liées ou non à la restructuration de l'institut**. Il faut que la formation puisse accompagner des projets de reconversion même si elles ne sont pas liées à des opérations de restructuration. **Ce dispositif doit pouvoir permettre en dehors des réorientations thématiques imposées, que chaque agent puisse, s'il le souhaite, se former à un nouveau métier en fonction de ses aspirations.**

Conditions à revoir pour les congés de formation professionnelle :

L'articulation entre formations diplômantes et congé de formation professionnelle ne peut se raisonner que si les modalités du congé de formation sont définies et améliorées. Mais il semble dangereux de considérer que le congé de formation est un droit de l'agent et que le dispositif de formation diplômantes est un élément de la politique institutionnelle, avec le risque d'exclure les demandes individuelles du dispositif formation diplômantes.

Nos propositions concernant le dispositif « Formations Personnelles »

Finalités du dispositif

Le dispositif « formations personnelles » doit être conservé sans restriction dans sa définition initiale : soutenir des projets pour l'épanouissement de l'individu dans une activité citoyenne d'intérêt général à caractère philanthropique, éducatif, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel...

Le budget alloué à ce dispositif doit être augmenté car l'INRA a l'ambition « d'augmenter son audience vis-à-vis des

agents ». A titre d'exemple, il représente actuellement moins de 1% du budget de la formation.

L'instruction du dossier

L'analyse des demandes doit être faites par la CLFP puis par la commission nationale et doit suivre les principes définis en CNFP sans modifications conjoncturelles et pour établir une plus grande équité dans le traitement des dossiers des demandeurs, nous demandons que les règles d'instruction

des dossiers ne changent pas en cours d'année.

L'ancienneté

L'accès doit être possible pour l'ensemble des agents titulaires ou contractuels justifiant de 10 ans d'ancienneté.

Le coût

Toutes les demandes doivent être examinées quel que soit le montant de la formation avec maintien du salaire et prise en charge des frais pédagogiques et de déplacements.

La totalité du coût doit être pris en charge par l'INRA sans demande de

cofinancements extérieurs dans un souci d'équité entre les agents.

La durée

Une autorisation d'absence par agent au titre de la formation personnelle doit être effectuée pour la durée du stage qui peut se réaliser par étapes sur une ou plusieurs années.

Nous soulignons que cette démarche personnelle est strictement privée et qu'il n'appartient pas à l'institut de contrôler l'activité de l'agent après sa formation dans le cadre qu'il a choisi pour développer ses compétences personnelles.

Création d'un dispositif « formations liées aux réorientations professionnelles »

Une troisième enveloppe budgétaire doit être définie afin de permettre les formations liées aux réorientations professionnelles qu'elles soient liées ou non à la restructuration de l'institut. Il est admis maintenant qu'un agent va exercer plusieurs métiers au cours de sa carrière à l'INRA. Il faut que la formation puisse accompagner des projets de

reconversion même si elles ne sont pas liées à des opérations de restructuration. Ce dispositif doit pouvoir permettre en dehors des réorientations thématiques imposées que chaque agent puisse, s'il le souhaite, se former à un nouveau métier en fonction de ses aspirations.

6.5 DÉFINITION D'UN CADRE POUR L'ACTIVITÉ DE FORMATEUR INTERNE

La CGT doit se battre pour clarifier la situation d'agents appartenant à tous les corps statutaires de l'institut qui se sont engagés dans une activité de formateur interne.

La situation

Les formateurs internes existent à l'INRA depuis de nombreuses années. Des agents se sont engagés sur cette voie semée d'embûches suite à plusieurs types d'incitations. Des décisions politiques impulsées par le service national de formation et le service informatique a débouché sur la formation de FLFI et FCI. D'autres expériences, comme les formateurs en statistiques, ont été mises en place. Cette année des formateurs internes assurent les formations des agents devant utiliser le S2I. Dans tous les cas, des agents sont incités à remplir cette fonction alors que dans le

même temps, elle n'est pas reconnue à l'INRA.

Alors que la qualité de l'action de ces formateurs internes est reconnue, la question de la reconnaissance de leur compétence n'est pas abordée et leur statut n'est pas défini

La direction de l'INRA doit prendre rapidement une décision. L'alternative est la suivante : 1) L'INRA n'a pas besoin de formateurs internes, 2) L'INRA a besoin de formateurs internes et la reconnaissance d'un métier de formateur interne se pose avec acuité.

Reconnaissance de la ou des compétence(s) « formateur interne »

Il faut s'entendre sur ce que l'on entend par reconnaissance. Il ne s'agit pas, pour la CGT, de proposer d'accorder une prime spécifique ou autres intéressements. Par

contre, la CGT doit obtenir que l'institut propose un cadre d'activité pour les formateurs internes afin que les agents de l'INRA qui s'engagent dans cette voie :

► puissent valoriser dans le cadre de leur carrière, leur activité de formateur au même

titre que les activités de recherche ou d'administration,

► disposent d'un contrat stipulant leur engagement (heures de cours, de préparation, compensation de l'unité) avec le service de formation afin qu'ils ne soient pas en « situation délicate » avec leur unité.

7 L'Hygiène et la Sécurité

Notre institut se trouve confronté de plein fouet à l'effet pervers de la mondialisation, et donc de l'uniformisation attendue par les politiques et les économistes des structures (de recherche) à l'échelle européenne. Certes, l'INRA était en retard avéré sur de nombreux points (AQR, protection de l'environnement, uniformisation logicielle, etc.), mais comme toujours notre direction générale a voulu trop en faire et occuper rapidement le devant de la scène en tant que bon élève du gouvernement : le résultat attendu a représenté bien entendu un surcroît très net de travail pour la plupart des agents, confrontés à la mise en place parallèle du S2I, de l'OPPI, de l'AQR, pour ne citer que ces chantiers. L'analyse fine des chantiers en cours montre que les agents ont bien souvent surpassé les difficultés inhérentes aux demandes de la direction générale pour faire avancer à bien ces dossiers boiteux, au détriment de leurs propres conditions de travail ou de santé. La multiplication des directives européennes récentes en matière de santé et de protection des travailleurs a déjà conduit et va encore conduire à une multiplication de leur déclinaison au niveau de l'INRA (radioprotection, organismes de quarantaine, exposition aux CMR, OGM, etc.). Notre direction générale ne semble pas être consciente de l'effort demandé au personnel, qui doit légalement se former pour respecter ces nouveaux règlements. La CGT-INRA militera pour que l'accompagnement des personnels s'accompagne *a minima* d'une décharge provisoire de service afin de préparer au mieux ces formations désormais obligatoires et souvent de longue durée. Plus généralement, la CGT-INRA cherchera à faire en sorte que notre direction prenne

en compte à sa juste valeur l'énorme investissement des agents de l'INRA impliqués dans les tâches d'Hygiène et de Sécurité au quotidien dans les unités.

Les phénomènes de société ou même la simple actualité orientent désormais de plus en plus la politique de notre institut au nom de la sacro-sainte « écoute du consommateur » et cela se répercute directement sur les activités relevant de l'Hygiène et de la Sécurité dans notre institut. La récente crise de peste aviaire a vu l'INRA se doter rapidement et dans l'urgence d'un arsenal (théorique) important visant à protéger en premier lieu les installations expérimentales, et avant tout l'« expérimentation » au sens large. Ce bel effet de manche à destination des ministères et des préfectures était destiné à montrer que l'INRA possédait une longueur d'avance en matière de prévention dans ce domaine. La CGT-INRA dénonce vivement ces plans d'intervention où le risque pour le personnel reste complètement ignoré : il est évidemment plus facile de faire appel aux agents de « bonne volonté » pour intervenir sur site en cas de crise. La CGT-INRA ne possède à l'évidence pas la même notion de la prévention des pandémies dans l'institut... La manipulation de transgènes viraux, bactériens ou d'organismes supérieurs est également une des réalités de l'activité de l'INRA. Le rejet massif de la commercialisation des OGM par l'opinion publique a conduit notre direction générale à adopter un profil bas en matière de communication sur ces sujets d'actualité. Dans ce cadre, la CGT-INRA s'interroge sur la conformité légale des expérimentations menées à l'INRA en la matière. La CGT-INRA pèsera de tout son poids pour obtenir

des réponses franches sur ces questions, malgré le black-out de notre direction sur ces sujets.

Plus généralement, le mode de financement des programmes de recherche, que ce soit au travers de l'ANR ou des pôles de compétitivité, entraîne un recours de plus en plus prononcé à des personnels non statutaires à statut précaire. La durée relativement faible des contrats passés avec ces personnels ne permet plus au personnel statutaire des unités de leur assurer une formation *ad hoc* en matière d'Hygiène et de Sécurité. Il est symptomatique d'observer qu'à cet égard la visite médicale de ces personnels précaires reste le plus souvent déficiente... La régionalisation de plus en plus poussée des financements de la recherche ainsi que leur indépendance

prononcée vis à vis des orientations nationales laissent présager une dégradation progressive de cette situation. La CGT-INRA veillera dans les années à venir à ce que tout le personnel de l'INRA, qu'il soit statutaire ou à statut précaire, ait accès au même niveau d'information des risques liés aux activités de recherche, au même niveau de médecine préventive, mais également qu'il soit tout particulièrement informé de sa possibilité d'exercer son droit de retrait quand il estimera qu'il n'est pas en situation d'exercer son travail sans risques. La CGT-INRA estime que la collaboration des ACP, éléments-clefs du dispositif de prévention à l'INRA, devra être tout particulièrement sollicitée en la matière, en vérifiant bien qu'aucun frein hiérarchique ne peut faire obstacle à leur action.

8 ADAS

Depuis 8 ans nous nous sommes efforcés de faire évoluer les mentalités des administrateurs sur un certain nombre de points (Cf. rapport moral). Plus importante a été l'acceptation par la majorité des administrateurs non syndiqués ou CFDT d'une présidente CGT.

Le renouvellement partiel du CA qui a conduit une militante de la CGT-INRA à la Présidence de l'ADAS nous confère des responsabilités nouvelles. Nous avons le devoir de faire aboutir nos revendications définies lors des précédents congrès. Si le syndicat national a entériné nos orientations pour l'ADAS, force est de constater que peu de militants se sont investis dans l'ADAS.

Comment obtenir le 1% de la masse salariale, le scrutin de liste, le changement

de structure de l'association si nous continuons à être si peu de camarades ? Les sections locales de la CGT doivent s'impliquer dans les structures locales de l'ADAS. Au niveau national nous devons être en capacité de présenter une liste complète lors du prochain renouvellement partiel du CA de l'ADAS. Le groupe CGT représente 5 élus sur 30. Ce nombre est insuffisant pour faire aboutir nos revendications.

Pour conclure la CGT ne peut laisser à un groupe d'individus la responsabilité de gérer les 2 millions d'€ du budget de l'ADAS. La CGT appelle toutes ses sections locales à réfléchir pour trouver les moyens de prendre toutes ses responsabilités dans l'ADAS.

9 Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration est une chambre d'enregistrement. Les décisions sont souvent prises dans les cabinets ministériels. Vu la composition du Conseil d'Administration, il n'y a jamais de discussion sur le fond mais une approbation systématique des propositions de la direction générale. Les représentants du personnel (5 sur 40 et 1

FNAF-CGT) n'ont pas la possibilité de faire aboutir nos revendications. Pour la CGT, le Conseil d'Administration n'est qu'une tribune d'expression. Devant le consensus et la langue de bois technocratique, notre expression est essentielle pour dénoncer les projets de la direction générale et des ministères. Nous montrons ainsi que la

direction générale ne peut se prévaloir de l'accord des personnels pour appliquer sa politique. Bien souvent la CGT est seule pour exprimer et défendre les intérêts du personnel. La rédaction du compte rendu de Conseil d'Administration circonstancié permet de rendre compte devant les personnels des questions traitées et des interventions de la CGT.

Par ailleurs le Conseil d'Administration constitue une source d'information importante pour l'activité de la CGT-INRA.

La présence de notre camarade de la FNAF CGT ajoute à l'expression des élus CGT la parole des travailleurs de l'agro-alimentaire, ceci est d'autant plus important que le Conseil d'Administration est aussi composé de patrons de l'industrie de ce secteur.

Pour conclure, nous ne nous berçons pas d'illusion sur notre possibilité de faire aboutir nos propositions. Cependant nous devons continuer à utiliser le Conseil d'Administration pour ce qu'il est, une tribune d'expression.

VOTE – PLATE FORME REVENDICATIVE

<u>POUR</u> :	8.378
CONTRE :	436
ABSTENTION :	300
SUR :	9.114
N'a pas pris part au vote : le délégué d'Orléans	

[INTERVENTIONS DES INVITÉS AU CONGRÈS]

Union Départementale CGT de l'Aude

Intervention de Jean-Paul Tournissa

Je suis heureux d'accueillir le congrès national de la CGT-INRA dans l'Aude.

L'Aude, une voie de passages, d'échanges, et un pays d'accueil depuis des siècles, bien avant les Celtes, Romains, Hannibal, Wisigoths, Maures, réfugiés de la guerre d'Espagne, rapatriés d'Afrique du Nord... Un pays d'accueil, que certains à l'image d'une députée régionale proche de Sarkozy, voudraient « préserver des déchets du monde », par déchet elle entend bien entendu, tous ces hommes et femmes qui quittent leur pays d'origine pour fuir la misère, la faim, la guerre, la répression...

Ces propos nauséabonds en rappellent d'autres, ils servent à diviser ceux qui ont tout intérêt à se retrouver ensemble pour se libérer de la domination du capital qui engendre mal vie, exploitation, misère pour la grande majorité des salariés en France et dans le monde.

La dignité est aujourd'hui auprès de ceux qui avec la CGT et d'autres, dans les Réseaux Éducation Sans Frontière luttent pour que les droits minimaux de l'homme soient respectés en France.

Je suis heureux de vous accueillir dans l'Aude, département aux contrastes saisissants, de la mer aux montagnes, des riches résidences, mas, campagnes, aux quartiers populaires, du tourisme florissant à

une population la plus touchée de France par le chômage et la précarité :

44% des recrutements sont saisonniers, 23% des salariés sont en temps partiel, 11,8% sont au chômage, 13% sont bénéficiaires des minima sociaux (18% sur Narbonne)...

Au total, 48% de la population audoise subit la précarité, (53% à Narbonne).

La situation ne va pas en s'améliorant avec la crise viticole qui touche les exploitants mais aussi les salariés de toute la filière... Je ne m'étends pas, Jean-Louis Escudier en parlera mieux que moi...

Cette crise viticole n'est pas la première, 1907 que l'on commémorera l'année prochaine, 1976...

Elle n'est pas la seule à éprouver un département qui a vu dans la fin des années 90 la disparition du textile, de la chaussure (lutte des Myris dont a parlé Thierry Conte, la fermeture de la dernière mine d'or en Europe, Salsigne, pourtant rentable...

Aujourd'hui, certains voudraient cantonner l'économie départementale au tourisme et aux services...

Mais on ne peut vivre que de cela, l'Aude a des atouts que la CGT essaie de promouvoir.

La CGT de l'Aude est la première organisation syndicale, majoritaire à Narbonne dans tous les collèges des

prud'hommes (43% chez les cadres, 2 élus, plus de 50% ailleurs...).

La CGT de l'Aude, c'est un syndicat qui travaille et réfléchit à ses structures pour s'adapter à la réalité afin de mieux la bouger... Deux bassins, deux grands pôles Narbonne et Carcassonne autour desquels s'organise l'activité CGT.

Depuis notre dernier congrès d'UD, nous n'avons plus de secrétaire général, ou plus exactement, nous sommes cinq à l'être en fonction de l'actualité, de la disponibilité, du sujet traité... Cinq, à animer des collectifs ou pôles de travail, visant à coordonner l'activité sur le département, en conservant chacun une activité professionnelle à côté de l'activité syndicale.

Notre objectif est de mettre en phase les moyens humains, financiers, matériels dont dispose la CGT avec les besoins des salariés, donc au plus près d'eux, les Unions Locales, les syndicats d'entreprise, professionnels ou de zones. Le salariat est très éclaté dans les lieux (PME TPE), statuts etc.

C'est ce qu'a acté hier le comité général de l'UD en décidant le taux de la cotisation territoriale et le déploiement un jour par mois et par UL avec les syndicats afin que revendications, démocratie et efficacité aillent de pair...

C'est donc avec intérêt, que j'ai lu votre document préparatoire et votre analyse sur le système de cotisations... J'avais déjà échangé avec Alain Roques lors de congrès nationaux, et avec Thierry... Il vous appartient à vous, de faire vivre et d'organiser le syndicat que vous voulez pour défendre les salariés et le service public de la recherche...

Je suis persuadé que vos travaux vous permettront d'avancer pour donner toujours plus d'efficacité à la CGT, car, les dernières luttes le montrent, CPE, GDF, ce n'est qu'ensemble que nous pouvons imposer d'autres orientations aux gouvernement et au patronat.

Ensemble, tous ensemble, et d'abord, tous ensemble dans la CGT.

Jean-Paul Tournissa

FERC

Intervention de Richard Béraud, secrétaire général de la FERC

Je pourrais, sans que personne n'y trouve à redire, reprendre pour partie les propos tenus il y a moins d'un an au congrès du SNTRS.

Ainsi, de l'engagement de la CGT-INRA, au même titre que celui du SNTRS, dans la lutte contre ce que l'on appelle aujourd'hui le pacte pour la recherche, depuis les états généraux locaux, en amont de ceux de Grenoble, à la LOPRI sans oublier la mise en place de l'agence nationale pour la recherche (ANR), les pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et maintenant l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES).

La démarche que vous avez portée tout au long de cette période, de même que vos revendications sur ces sujets – sans tenir compte des spécificités du combat quotidien de votre organisation – répondaient aux attentes des salariés de l'INRA ainsi que l'ont montré les résultats des élections de mars

2005 : avec 38,7 % des suffrages exprimés, la CGT-INRA devenait, pour la première fois la première organisation de l'établissement.

Pourtant, que de difficultés pour un travail collectif, dans la fédération sur la recherche publique associant votre syndicat, la FERC-SUP et le SNTRS.

Mais si je veux en croire la déclaration commune de nos organisations au CTPM sur l'AERES, l'expression commune de nos organisations réunies au sein de la branche fédérale recherche en amont du 28 septembre dernier, les possibilités d'une expression collective existent.

Il est vrai que la stratégie menée par certaine organisation, tout au long de cette période, n'a pas favorisé un débat ouvert et démocratique. Ainsi du rôle et de la place de l'UGICT dans le pilotage du groupe de travail confédéral sur la recherche et plus largement du rôle et de la place de l'UGICT dans la

confédération au risque de devenir un appareil dans l'appareil.

Mais, malgré ces réserves, écrire dans votre rapport d'activité que l'UGICT a imposé ses vues à la fédération, dans le cadre du « mémorandum » déposé au ministère est un raccourci saisissant qui vous dédouane pour partie des choix stratégiques que vous avez faits.

Nous avons d'ailleurs eu ce débat lors de l'une de vos commissions exécutives et peut être reviendrons nous, une prochaine fois sur ce sujet.

Je rappellerai brièvement que le groupe de travail confédéral recherche, piloté par l'UGICT est constitué, pour une large part, des unions fédérales d'ingénieurs cadres et techniciens (UFICT), de syndicats, de fédérations, la FERC en l'occurrence étant la seule présente. Je reconnais bien volontiers que notre fédération a été en difficulté pour y participer, pour y peser au regard, notamment, de la composition de ce groupe de travail.

Mais si la recherche est l'affaire de tous, c'est aussi une affaire de « spécialistes » au moment où il faut débattre, et construire des revendications qui pouvaient engager toute la CGT !

Ces divergences internes ne reposaient pas seulement sur des enjeux stratégiques, bien évidemment, mais sur des oppositions de fonds ; PRES, évaluation, lien à l'industrie pour n'en citer que quelques-uns.

Aujourd'hui, alors que l'ANR est en place, qu'ici et là les contrats de PRES sont signés, que les pôles de compétitivité se mettent en place, que malgré l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales le ministère compte faire passer le décret sur l'AERES à la fin du mois, ces conflits révèlent une certaine vacuité.

Aujourd'hui, il y a urgence à travailler ces questions au plus près des salariés, au plus près des territoires. Il y a urgence à travailler nos revendications sur ces sujets de manière fédérale, de les porter et d'en débattre dans les UD, les comités régionaux. Il y a urgence car, bien souvent, PRES et pôles de compétitivité sont, dans le meilleur des cas,

ignorés, et dans le pire cas avec une certaine bienveillance car potentiellement créateurs d'emplois... du moins le croit-on.

Poser la question de notre capacité à intervenir au niveau des collectivités territoriales est une nécessité tant au regard des évolutions en cours dans la recherche et l'enseignement supérieur qu'au regard de la décentralisation, terme abandonné en 2004 au profit de celui de « libertés locales »;

- Mise à mal des structures nationales des EPST,
- Autonomie des universités sur lesquelles le gouvernement compte adosser l'ensemble de la recherche
- Place grandissante donnée aux financiers et à l'industrie capitaliste.

Tout cela participe de la même logique qui conduit à la casse des structures nationales des établissements, qu'ils relèvent de votre secteur d'activité ou de celui de la formation professionnelle, je pense à l'AFPA, au CNAM ou encore au Greta par exemple, une casse qui s'accompagne d'externalisation des missions, de la mise en cause des statuts de la fonction publique – je pense ici au CDI en débat, récemment, au conseil supérieur de la fonction publique - du développement de la précarité voire de suppressions d'emplois.

C'est cette importance donnée au « local » au plan politique, qui a, pour partie, conduit la CGT à modifier profondément le système de répartition des cotisations, renforçant considérablement le financement dévolu aux territoires – UD, UL.

Ce nouveau système de répartition des cotisations, voté au 47ème Congrès, confirmé au 48ème Congrès se doit être aujourd'hui mis en œuvre.

Il ne va pas sans poser problème bien évidemment, mais c'est maintenant « le prix à payer » pour être une organisation confédérée.

Pour réfléchir à la répartition des cotisations au sein du champ professionnel – je vous renvoie au 8ème congrès fédéral, la fédération a mis en place un groupe de travail. On peut regretter l'absence de la CGT-INRA à ce groupe. Cela aurait évité des

erreurs dans l'appréhension de ce nouveau système, m'aurait évité, d'être traité de faux cul à une CE fédérale, par un camarade de votre organisation (cela dit sans acrimonie aucune).

Au moment où je vous parle, la commission exécutive fédérale est réunie. Le bureau y présente les propositions de répartition à l'intérieur du champ professionnel, propositions qui devraient être portées à notre

Conseil National des 9 et 10 novembre prochains.

Alors que vous allez débattre de cette question, je vous fais part de ces propositions.

Bon congrès à tous, vive la CGT-INRA, Vive la CGT.

Richard Béraud

FERC-Sup

Intervention d'André Mayet, FERC-SUP, branche Recherche FERC

Je tiens à remercier votre organisation pour l'accueil chaleureux qui nous a été réservé.

Je vous transmets le salut fraternel de tous mes camarades de la FERC SUP.

Il est vrai que les syndicats CGT de l'INRA et la FERC SUP ont eu souvent des démarches parallèles.

Il est également vrai que nous nous sommes retrouvés souvent à battre le pavé, tant les événements ont été nombreux ces trois dernières années.

A la lecture de vos documents de congrès j'ai pu mesurer combien les attaques que vous venez de subir sont celles que nous vivons en ce moment dans l'enseignement supérieur et combien lourde de conséquence est le manque d'écoute entre nos organisations de la CGT.

Le pouvoir sait bien que dans notre domaine d'activité il ne peut avancer frontalement il sait très bien utiliser le grignotage pour arriver à ses fins.

Son objectif, pour employer son verbiage, c'est la démolition de nos garanties statutaires, abaisser le coût du travail sous prétexte de réduire le déficit public pour ensuite redistribuer aux entreprises sous forme de crédit d'impôt ou d'allègement de cotisations.

Deuxième objectif très lié au premier c'est sous prétexte d'aménagement du territoire créer des pôles d'excellence et regrouper les unités les plus rentables, les mettre au service des entreprises en intégrant celles-ci dans la gouvernance. Oh le vilain mot qui

cache mal la mise à mal, la casse des outils démocratiques mis en place par la loi Savary de 84 qui intégrait les organisations syndicales dans la gestion de l'établissement et de leurs personnels.

Je disais plus tôt que nous avons eu des positions communes je résiste pas à la tentation de les énumérer ceci plus pour quantifier la quantité de travail mené parallèlement et que nous aurions dû mener en commun :

Même défiance envers SLR, même si certaines organisations syndicales ont réussi à infléchir certaines de leurs revendications et parfois utiliser le rapport de force qu'ils ont un temps mis en place, l'histoire a montré que lorsque quelques os à ronger leur ont été lancé le soufflet est retombé.

Parlons en de ces os : Financement 1 milliard supplémentaire par an pendant 3 ans 1 année promesse non tenue seul un peu plus de la moitié a été attribué. 3.000 postes créés par an seul 1.500 l'ont été pour la première année et le reste est à l'avenant.

Sur l'ANR nous avons également la même approche stigmatisant le pilotage de la recherche publique par les entreprises, bilan déjà 1.000 CDD créés par le seul premier appel d'offre, des financements qui ne peuvent participer au BQR des universités BQR qui permet de financer les équipes non soutenues ou en émergence.

Sur les PRES ou même si le débat est vif à l'intérieur de la FERC-SUP nous nous

prononçons contre. Il y eut d'autres combats plus consensuels comme l'AERES

Ces positions parallèles ne sont pas gratuites si nous les défendons c'est parce nous avons la même vision du service public, la même ambition de mettre la recherche publique au service du progrès social, la même conviction que seul le statut de fonctionnaire sied au service public pour assurer la continuité et la neutralité du service rendu.

Dans notre domaine d'activité, comment peut on faire intervenir des personnels dont l'emploi ou la carrière serait soumise au résultat d'une expérience ? Pire lorsque les personnels sont sous contrat financé par une entreprise, et pire encore lorsque les travaux seront confiés à des entreprises privées. Quelles garanties d'objectivité de neutralité aura le citoyen en droit pourtant d'attendre une réponse impartiale ?

Conséquence de la LOF, la mise en place de la gestion managériale atteint maintenant l'Université. Pour les personnels ces méthodes que vous connaissez bien sont introduites par l'évaluation lors de l'entretien biennuel qui comportera des objectifs. Dans les universités l'opposition a été très forte. Les personnels relayés par notre organisation syndicale ont mené la lutte avec acharnement sans résultat, sauf à la marge sur la notation qui disparaît.

Cet échec est lourd de conséquences il permettra d'individualiser les parcours professionnels à volonté, d'individualiser le salaire par la modulation de primes au mérite et à terme de marginaliser la grille de rémunération. Ce n'est qu'un début ce sont toutes les garanties collectives qui sont visées.

Les conséquences de ces modes de gestion sont connues, mise en concurrence des personnels donc fin du travail en équipe, évaluations par les supérieurs hiérarchiques à la gueule du client, souffrance au travail, pression sur les représentants des personnels etc.

Tout et absolument tout passera à la moulinette de l'évaluation le fonctionnement des services, les formations, les unités de recherche, les personnes, c'est l'AERES

(agence d'évaluation de la recherche et de enseignement supérieur) qui en aura la charge. Cet organisme refusé unanimement par les organisations des personnels est mis en place aux forceps et œuvrera dans l'indépendance et la transparence Sic

En fait l'AERES évaluera notre niveau de performance à partir de critères qu'il aura lui-même défini, probablement ceux des entreprises liées aux pôles de compétitivité, et dans l'intérêt de la recherche finalisée et à forte rentabilité immédiate pour satisfaire l'appétit des spéculateurs qui exigent un rendement important sur investissement.

Pour ce qui fait la spécificité de l'enseignement supérieur, la formation à la recherche pour la recherche c'est-à-dire nos collègues de demain, celle-ci est mise à mal par la professionnalisation grandissante des formations. Déjà dans nos rangs mais aussi dans l'industrie on constate une baisse inquiétante du niveau scientifique et technique des jeunes chercheurs. Ce n'est pas le probable rapprochement des formations master pro et master recherche qui arrangera les choses, ce rapprochement est destiné uniquement à favoriser l'entrée de l'enseignement privé au niveau D par le biais des écoles doctorales de site.

Tout est bon pour casser les outils de participation des personnels et individualiser chaque personne, dernière trouvaille en ce qui concerne la mobilité des personnels, pièce maîtresse dans les objectifs de restructuration du ministère, la bourse à l'emploi.

C'est une opération télématique ou chaque personnel pourra postuler et se vendre, les chefs de service feront leur marché en fonction des postes budgétaires dont ils disposent, ce système court circuité évidemment toutes les commissions où sont représentés les personnels. Ce système a vocation à s'ouvrir aux détachements donc à vous aussi.

Je ne peux pas ne pas évoquer la précarité qui gangrène nos établissements objet de la lutte contre le CPE les personnels solidaires ont avec les étudiants mis toutes leurs forces pour faire échouer la loi dite d'égalité des

chances qui marque de forts reculs sur le code du travail.

Nous n'avons obtenu qu'une demi victoire mais notre syndicat a beaucoup gagné et s'est notablement renforcé en quantité mais aussi en militants tant notre participation au mouvement a été reconnue et appréciée notamment du fait du caractère interprofessionnel de la CGT.

Nous partageons des valeurs communes, nous nous sommes opposés ensemble aux projets structurants de la recherche publique, et même si nous n'avons pas fait l'unanimité à l'intérieur de la FERC, je pense que nous devons opiniâtement continuer à nous

organiser collectivement avec toutes ses composantes. La branche recherche est le lieu naturel où nous devons nous rencontrer pour défendre nos acquis et pourquoi pas, rêvons un peu, gagner des droits nouveaux.

Collectivement nous n'avons rien à gagner à **collaborer** aux projets du capital notre syndicalisme est un syndicalisme de lutte de classe et entend le rester, la tâche première est de sauver notre service public d'enseignement supérieur et de recherche. Solidaires de nos camarades gaziers et électriciens. Ensemble nous gagnerons.

André Mayet

SNTRS-CGT

Intervention de Nadine Elie, membre du Bureau National du SNTRS

Bonjour à tous, je viens vous saluer de la part de mon organisation.

Notre congrès s'est déroulé il y a moins d'un an, fin décembre 2005. Le congrès est toujours un moment privilégié pour chacun, un moment de débat et de confrontation parfois, mais aussi un moment de rencontre et de partage, et surtout un moment de mise en œuvre d'un « construire ensemble ».

Nos 2 organisations CGT sont confrontées à une même politique de recherche.

La situation est grave, nous assistons à une attaque en règle contre la recherche publique, inscrite dans le pacte de la recherche. Le propos gouvernemental étant d'assujettir la recherche aux intérêts du privé, cela va directement impacter la liberté de recherche et de publication :

- avec les pôles de compétitivité qui tendent, via l'ANR et l'AERES, à restructurer le système de recherche, notamment la recherche publique au moyen des PRES (Pôle Recherche Enseignement Supérieur) et des RTRA (réseaux thématiques de recherche avancée), mais également la recherche privée.

- avec un développement de la précarité, par la possibilité de recruter dans les RTRA,

- avec la menace qui pèse sur la carrière des personnels : individualisation des carrières, casse du statut,

- avec la mise en œuvre d'une logique de recherche sur contrat, qui ne manquera pas d'impacter, voire de remettre en cause tant l'organisation du travail que la rémunération des personnels.

L'Agence Nationale de la Recherche, est créée à l'automne 2004, sans attendre la mise en place de la LOP (Loi d'Orientation et de Programmation), avec une dotation de 350 millions d'euros de CP (et 700 Millions d'AP) en 2005, et un budget doublé en 2006. Installée sous statut de GIP dans la précipitation, elle devient EPA. Cette agence attribue des financements incluant du personnel recruté sur contrat temporaire, des post-docs, des techniciens, des ingénieurs, pour la période correspondant au projet.

Pour le gouvernement, cela favorise la souplesse et de la réactivité des équipes de recherche, pour nous, c'est une précarité accrue des personnels. La mise en place du financement des équipes par l'ANR se fait dans des conditions scandaleuses : choix des programmes révélateur d'une politique de créneaux et de priorité à l'innovation, délais très courts pour répondre aux appels d'offres, constitution opaque des Comités de

Programme... La communauté scientifique ne joue aucun rôle dans le choix des Programmes et des Comités. La place laissée aux initiatives des équipes (via les projets blancs) est très limitée. Les EPST n'ont plus la possibilité de définir de politique de recherche, les labos voient le financement récurrent se tarir et l'emploi se précariser massivement.

L'ANR porte en germe la destruction des EPST, financée par les privatisations-pillages des entreprises publiques, elle doit être supprimée et les fonds qui lui ont déjà été alloués reversés aux établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur afin d'accroître le financement récurrent des unités. Les engagements pris par le président de la république suite au mouvement de lutte dans la recherche, ne sont pas tenus. Seuls 1.568 emplois seront créés dans le supérieur et la recherche au lieu des 3.000 promis. L'augmentation du budget est finalement modeste, on ne retrouve pas le milliard promis. Le financement de l'ANR reste encore obscur...

Ce budget montre que le gouvernement n'entend pas engager une politique ambitieuse de développement de la recherche fondamentale et d'amélioration de l'enseignement supérieur. Il fonde sa politique sur le « libre jeu des marchés », sur une organisation territoriale en sites spécialisés où les laboratoires de recherche publique seront placés à proximité des entreprises utilisatrices de leurs savoirs pour répondre directement aux intérêts de celles-ci (pôles de compétitivité notamment). L'ANR, les organismes, les universités, les écoles doctorales, toutes les institutions publiques de recherche sont désormais façonnées et localisées dans cet objectif.

Autre pan de ce dispositif gouvernemental, l'AERES : Agence d'évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur. Cette Agence est chargée d'évaluer :

- les établissements de recherche (EPST, EPIC, Établissements de l'Enseignement Supérieur),
- les unités de recherche de ces établissements de recherche,

- les diplômes de l'Enseignement Supérieur et les formations y conduisant,
- les procédures d'évaluation des personnels de ces établissements.

L'évaluation sera réalisée par des Comités d'Évaluation -entièrement nommés par le directeur de l'Agence- et les 3 directeurs des Sections d'évaluation (établissements ; unités de recherche ; diplômes et formation), -eux-mêmes nommés par le gouvernement-. Pour l'évaluation des unités, il y aura dans le Comité un seul représentant des instances d'évaluation des personnels de l'établissement. Les débats des comités d'évaluation et des sections seront secrets.

Les Commissions scientifiques du CNRS et de l'INSERM n'évalueront plus que les chercheurs. Les créations, le renouvellement et les suppressions d'unités de recherche seront de la responsabilité des directeurs d'établissement après transmission des avis de l'AERES. Il y aura vraisemblablement très peu de Maîtres de Conférences, Chargés de Recherche et Ingénieurs des EPST et des Universités dans les Sections et Comités d'évaluation de l'AERES. Cette agence est un instrument qui renforcera sérieusement le pilotage de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Face à cela le SNTRS-CGT s'oppose à une évaluation hiérarchique, ce qui est le cas actuellement au CNRS et à l'INSERM pour les ITA, et se bat pour que l'évaluation soit faite :

- par les « pairs » dans des instances où les élus de la communauté scientifique sont majoritaires,
- dans la transparence avec des critères élaborés démocratiquement et connus de tous,
- avec des possibilités de recours,
- sur l'ensemble des missions des personnels, en prenant en compte la spécificité des métiers, sans cloisonnement entre l'évaluation des personnels de celle des structures,
- pour les formations et les diplômes sur la base d'un référentiel national.

L'évaluation doit viser à aider les personnels dans l'accomplissement de leurs missions et

non être un outil de pilotage, de discrimination ni de « flicage », sous couvert d'excellence.

Le budget de la recherche est insuffisant : d'ici 2010, la France sera encore loin de consacrer 3 % de son PIB à la recherche, faute d'un effort suffisant de l'État et des Entreprises, seulement 17 % des entreprises (selon les chiffres du Ministère de l'Industrie) font de la R&D (Recherche et Développement) et y consacrent 1.6 % du chiffre d'affaire en moyenne, chiffres qui cachent de grandes disparités.

A titre d'exemple, dans le palmarès des mille entreprises innovantes recensées par le ministère anglais de l'industrie, on trouve 420 entreprises américaines, 210 japonaises et seulement 42 françaises. La situation de la recherche privée est d'autant plus fragile que l'intérêt des actionnaires pèse de façon prépondérante sur la politique des entreprises, en rognant sur les coûts et les emplois pour satisfaire des taux de profits record. Partout l'on constate : le retard dans l'effort des investissements européens en matière de R&D comparativement à leurs concurrents internationaux et le gel des embauches.

L'emploi est la plus grave préoccupation, sur le moyen terme. La baisse des inscriptions dans les filières scientifiques des universités est catastrophique. Or disposer d'emplois qualifiés est le premier atout de notre pays. Si la tendance se poursuit, les entreprises seront encore plus tentées d'externaliser leurs centres de recherche.

Le décret créant le Haut Conseil de la Science (HCS) a été publié. Un HCS « monocolore », constitué de représentants de la recherche, et de personnalités scientifiques nommés et qui seront chargés de formuler des propositions sur les grandes orientations de la recherche. Il s'agit d'une commission de sages déferents, qui s'exprimeront dans le cadre délimité par le gouvernement.

La mise en œuvre de la LOLF, machine de guerre contre l'emploi de fonctionnaire, qui sous prétexte de moderniser le statut de la fonction publique, en fait tire les salaires vers le bas, casse l'emploi de fonctionnaire et diminue leur pouvoir d'achat.

Désormais les emplois n'apparaissent plus de façon explicite sous forme de postes. Chaque administration, chaque organisme peut supprimer des emplois en les transformant en crédit, mais ne peut pas faire l'inverse. Avec pour conséquence, la suppression des contingentements statutaires et une clause de sauvegarde minimale pour les promotions dont la proportion est scandaleusement basse (1 % des effectifs voire moins selon les corps). Avec une refonte des grilles indiciaires insuffisantes, qui améliore à peine la situation des catégories C et laisse en l'état celle des autres corps. Avec un SMIC insuffisant, une non valorisation des salaires et un plafonnement de la grille, nous assistons à une « smicardisation » progressive de la grille des salaires de la fonction publique.

Comment organiser la riposte ? Par l'action des personnels, en menant une démarche unitaire pour mobiliser les personnels sur nos propositions mais dans une unité d'action la plus large possible.

Au sein de la FERC, le SNTRS cherche à construire une réflexion commune. Dernièrement à son initiative, l'organisation d'une journée d'étude FERC sur l'évaluation, ayant pour but la mise à plat des différences que chacun vit, source de nos différences d'analyse. Il faut obtenir l'unité des syndicats vers les positions de la CGT au niveau le plus élevé possible, et notamment dans la lutte contre la précarité et pour l'amélioration des statuts.

Cette unité dans la CGT, va bien au-delà des syndicats de la recherche publique, avec la recherche du secteur privé dans le cadre des pôles de compétitivité notamment. Notre effort vise à développer un travail de réflexion, et d'expression des propositions CGT, avec les syndicats des entreprises publiques (CEA, EDF) et du secteur privé (France Télécom, Thales, Aventis..., Services R et D), pour faire face à l'action de l'État qui assujettit la recherche publique aux intérêts du privé, et pour développer la recherche industrielle.

Le combat pour défendre la recherche publique est âpre et difficile. Le gouvernement maintient ses attaques, malgré

les initiatives syndicales ou les désaveux des électeurs. Face au pouvoir, le mouvement syndical est numériquement faible et sa division a encore augmenté avec l'apparition de SUD. Aussi renforcer la CGT est un préalable indispensable. Améliorer notre investissement dans la CGT est une nécessité car les attaques concernent tous les salariés, notre intérêt de salariés des EPST rejoint celui d'autres catégories de fonctionnaires et de travailleurs du privé.

Nous voulons être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte. Car « faire des propositions ce n'est pas négocier le poids des chaînes quand le patronat aura décidé de rétablir l'esclavage, mais c'est placer les luttes dans la perspective de nouvelles avancées »... Plus concrètement, dans le secteur de la recherche, au-delà du seul aspect de la défense des conditions de travail, cela veut dire s'inscrire dans la politique scientifique des organismes et donc intervenir sur les champs scientifiques. C'est pourquoi notre syndicat se bat pour un aménagement du territoire équilibré, le maintien de thématiques de recherche au service des populations et le développement des connaissances.

Aussi le souci de l'unité syndicale dans la CGT et intersyndicale dans la recherche guide notre attitude à l'égard des autres syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur, car c'est est un enjeu fondamental. Elle fut déterminante dans le succès des luttes de 2004 et reste déterminante dans la lutte contre la politique de récession et d'assujettissement de la recherche aux intérêts de la sphère du profit. Construire et maintenir l'unité, peser pour faire entrer les personnels dans l'action, porter les débats devant les personnels afin qu'ils tranchent.

Cependant tout ne peut être réglé par les intersyndicales et nous avons défendu une conception des relations intersyndicales où chacun garde son expression propre. Depuis plusieurs années, nous assistons à un morcellement du syndicalisme en France et à une explosion d'associations revendicatives. La diversité des idées, des revendications, des choix de société, des rapports de force

revendicatifs avec le patronat et les gouvernements, contribuent à cet état de fait, mais n'est pas immuable. L'unité devient une idée incontournable face à la déréglementation, la flexibilité, la marchandisation généralisée, l'attaque contre les services publics, l'emploi stable et les retraites.

Dans la recherche et l'enseignement supérieur, depuis des années deux concertations coexistaient, la réunion des syndicats nationaux de la recherche qui reposaient principalement sur les syndicats du CNRS et la réunion de l'Enseignement Supérieur. Avec les luttes depuis 2004, ces concertations des syndicats nationaux se sont regroupées et élargies à l'ensemble des syndicats et associations de la recherche fondamentale publique, des formations supérieures et de la recherche industrielle.

Dorénavant cette concertation rassemble tous les syndicats de toutes les composantes des EPST, EPIC, universités, instituts, étudiants, recherche industrielle (EDF, Sanofi-Aventis,...). Soit 101 personnes représentants 36 syndicats nationaux (FSU, CGT, CFDT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CGC), 4 fédérations professionnelles et inter professionnelles (FSU, FERC-CGT, Fédération SUD, UGICT-CGT), la Confédération Jeunes Chercheurs, l'UNEF et 2 associations (chercheurs précaires et SLR). C'est une configuration unique en France, avec une participation moyenne aux actions revendicatives d'une dizaine de syndicats jusqu'à 20 syndicats et associations, où plus, lors d'enjeux communs à tous les secteurs.

Notre urgence c'est d'abord améliorer les conditions de vie, le pouvoir d'achat, les salaires, les carrières et les statuts... Car certains chiffres interpellent :

- 1 ménage sur 2 vit avec moins de 1.800 euros par mois. Le Français moyen ne vit pas comme dans la pub.
- 3 millions de mal-logés. Cela concerne bien plus que les sans domicile. Les politiques publiques ne sont pas à la hauteur.
- Moins 5 % : c'est la perte de pouvoir d'achat en 4 ans des fonctionnaires. L'augmentation

de +0,5% de la valeur du point d'indice 2006 ne permettra aucun rattrapage.

- 4 millions de chômeurs : le chiffre du ministère, 2,5 millions ne reflète pas l'état réel du chômage en France.

- 15.000 suppressions de postes de fonctionnaire prévues en 2007.

- 28,9 millions d'euros de plus-value sur stock-options pour le PDG du groupe Vinci.

- 10 à 20.000 euros par an (décret du 11 août 2006) d'indemnité de performance pour les hauts fonctionnaires soit 30% de leur salaire de base qui s'ajoute aux primes actuelles.

- 13.700 € par mois. C'est la prime du directeur général du CNRS en 2004, alors qu'elle n'était que de 3.050 € en 2001.

Le monde du travail s'appauvrit dans un pays où patrons et actionnaires se font des choux gras. La bataille de l'emploi et du pouvoir d'achat sera rude, mais elle n'est pas perdue tant qu'elle n'est pas engagée. Il faudra à la fois des initiatives spécifiques et des luttes unitaires. La défense du pouvoir d'achat concerne l'ensemble du monde du travail, fonctionnaires et salariés des entreprises :

- pour combattre la spirale descendante que veulent nous imposer les politiques libérales,

- pour reconquérir notre part du gâteau, pour en finir avec les travailleurs pauvres, avec les

privations quotidiennes et la sous-rémunération du travail qualifié,

- pour cela il nous faudra mener des luttes unitaires, à l'image de la bataille du CPE, car rien ne pourra se faire sans la mobilisation de tous.

C'est pour cela que la CGT revendique un rattrapage immédiat de 5 % de la valeur du point d'indice -qui vaut actuellement 4,49 € brut mensuel- et une hausse immédiate du minimum fonction publique. C'est d'autant plus indispensable que les hausses des dépenses incompressibles, (logement, chauffage, transport) érodent le pouvoir d'achat de tous, notamment celui des plus jeunes et des salaires les plus faibles.

Un dernier mot, pour vous informer, si vous ne le savez déjà, qu'une action « Recherche – Enseignement Supérieur » est prévue vers mi-novembre 2006, à l'occasion de la discussion du budget 2007 de la recherche, sur le mot d'ordre général de : « lutte contre le pilotage au service des entreprises de l'ensemble de la recherche publique et de l'enseignement supérieur. »

Je vous remercie pour votre attention et vous souhaite un riche et heureux congrès.

Nadine Elie

FNAF-CGT

Intervention de Jocelyne Hacquemand, secrétaire fédérale de la FNAF-CGT

Permettez-moi, tout d'abord de vous apporter le salut fraternel de notre fédération et en son nom, vous remercier de votre invitation et de l'occasion qu'il nous est donné de nous exprimer dans vos débats.

Je reviendrai plus longuement sur le nécessaire renforcement de notre coopération lors de la table ronde qui se tiendra en soirée. Toutefois, je voudrais rappeler l'important travail conjoint réalisé entre nos deux organisations dans le cadre du Conseil d'Administration entre vos administrateurs et le représentant de notre fédération. Ces interventions découlent de nos orientations de congrès, elles-mêmes fruits de nos analyses et propositions de

reconquête de notre politique agricole et alimentaire et sur le développement de notre potentiel national industriel et de recherche.

Notre analyse de la société française, l'évidence de l'existence de l'affrontement de classe, nous amène à l'élaboration d'une activité revendicative et de stratégie de lutte pour la mobilisation des salariés de nos professions sur leurs revendications sociales quotidiennes et pour des perspectives de changement de société, profond, progressiste et démocratique. Elles rejoignent celles de l'ensemble des travailleurs de notre pays. Les IAA poursuivent le mouvement de concentration-restructuration. L'indécence des profits des groupes éclate sur fond de

licenciements, d'une dégradation considérable des conditions de travail et du pouvoir d'achat des salaires. Néanmoins, les luttes se développent avec des acquis intéressants sur les salaires, sur l'emploi...

Nos conceptions du syndicalisme, nos domaines d'intervention et nos analyses proches nous conduisent tout naturellement à des positionnements voisins quand ils ne sont pas similaires. Il en a été ainsi du projet de Traité constitutionnel européen, il en est de même des pôles de compétitivité et des OGM.

Nous partageons votre analyse des pôles, synonymes de démantèlement de la recherche publique, son pillage au service des intérêts privés et un transfert de moyens vers les grands groupes. Leur financement pompé sur les privatisations des services et entreprises publics est inacceptable. La logique de sélection compétitive et de spécialisation ne peut qu'accentuer les inégalités de développement et la fragilisation de certaines zones du territoire. C'est également une mise en concurrence des régions qui, sur le plan agricole et alimentaire, peut entraîner des conséquences graves, voire une multiplication des crises agricoles et une mise en cause de l'indépendance alimentaire nationale. Nous réaffirmons avec force l'exigence d'une recherche agronomique, gardant son caractère public et fondamental, indépendant des grands groupes capitalistes et répondant aux besoins du pays. L'INRA doit rester cet outil indispensable à la sauvegarde de notre souveraineté alimentaire, mais également à la construction de nouvelles coopérations internationales.

Cet outil, public, indépendant et libéré des contraintes financières imposées par le gouvernement et les groupes de l'agroalimentaire et de la chimie, est d'autant plus indispensable dans le débat sur les OGM et les recherches sur le génie génétique. Vous connaissez, je pense, notre position sur les OGM. Notre fédération ne s'est jamais positionnée, dans ce débat sur le terrain du « pour ou contre », mais sur la nécessité de poser de vraies questions : qui maîtrise et au service de qui ? tant il est vrai que la main

mise des STN des semences sur les OGM (recherche, production et commercialisation) impose le développement d'une agriculture capitaliste, avec la concentration des terres et des exploitations, un laminage des agricultures familiales, le principe de précaution (tant en ce qui concerne la santé que l'environnement) totalement ignoré dans la stratégie financière des firmes. Et ce n'est ni la Commission européenne, ni le projet de loi en gestation du gouvernement, qui peut nous rassurer. La brevetabilité du vivant doit être proscrite. Seule, la maîtrise des recherches et de leurs objectifs par les organismes publics, leur contrôle par les nations et les peuples, peuvent garantir leur utilisation pour le progrès économique et social, répondant réellement aux besoins des peuples en quantité et en qualité, concourant à leur souveraineté alimentaire. Seuls cette maîtrise des recherches et leur contrôle peuvent garantir la libre circulation des connaissances et savoir-faire locaux, sauvegardant la biodiversité et la diversité génétique, de la mise à disposition des moyens de se développer pour tous les pays.

Je reviendrai rapidement sur les négociations de l'OMC. Nous avons analysé le report sine die de ces négociations après l'impossibilité d'un compromis, fin juillet dernier, comme un échec politique important pour le capitalisme. C'est un échec politique pour l'impérialisme qui n'a pas réussi son objectif de faire tomber toutes les politiques nationales, notamment en agriculture, qui peuvent encore protéger les nations et servir de base aux résistances, malgré les propositions de sécession avancées par l'Union européenne. Cet échec est l'expression des contradictions et des résistances nombreuses et diverses, qui s'affirment notamment en agriculture. La volonté d'imposer une libéralisation des marchés, qui ne bénéficie qu'aux grandes transnationales qu'elles soient de la sphère agroalimentaire ou industrielles, est en échec. Il met en exergue la démagogie du discours sur une « régulation » du commerce mondial, possible grâce à des « gens de bonne volonté », faisant fi des rapports de domination et des objectifs de profits des STN.

Si l'agriculture reste encore un point de blocage pour aller plus loin dans la libéralisation des échanges, c'est aussi parce que près de 60 % de la population active mondiale en dépend. Elle revêt un caractère stratégique pour les peuples et pose la question du droit fondamental à se nourrir et à construire sa souveraineté alimentaire et son indépendance nationale. Chaque pays ou groupe de pays doit avoir le droit de protéger son agriculture pour assurer sa souveraineté alimentaire. C'est également une condition essentielle pour construire des coopérations mutuellement avantageuses dans l'intérêt de chacun des peuples. Ce sont ces principes qui doivent prévaloir à tout commerce en agriculture au niveau mondial. Cela confirme l'illégitimité de l'OMC, outil de la dérégulation commerciale mondiale pour l'ensemble de l'économie, et particulièrement l'agriculture et l'alimentation, élément vital pour les populations. Il faut les sortir de la domination

des intérêts financiers privés et les mettre sous le contrôle des peuples. Dans ce sens, la FAO doit être démocratisée et ses missions recentrées sur la souveraineté alimentaire des peuples, à partir du développement de leur propre agriculture, de la construction de réelles réformes agraires démocratiques et populaires, de coopérations basées sur des termes de l'échange équilibrés, et de l'annulation de la dette sans condition.

Avant de conclure, je voudrais saluer tout particulièrement les avancées de votre organisation, en terme électoral. Que la CGT soit devenue la 1ère organisation syndicale dans l'INRA avec près de 39 % des voix est un atout important pour la construction du rapport des forces dans nos secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et des forêts.

Notre fédération souhaite plein succès aux travaux de votre 24ème congrès.

Jocelyne Hacquemand

UGFF

Intervention de Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'UGFF

Non transmise au moment de la publication.

[LEXIQUE]

AERES	Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
ANR	Agence Nationale pour la Recherche
BCRD	Budget Civil de la Recherche et du Développement
BRGM.....	Bureau de Recherches Géologiques et Minières
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CCDR	Commissions Consultatives des Départements de Recherche
CCHS	Comité Central d'Hygiène et de Sécurité
CDD.....	Contrat à Durée Déterminée
CEC.....	Contrat Emploi Consolidé
CEMAGREF	Institut de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement
CEI.....	Commission d'Évaluation des Ingénieurs
CES	1 Contrat Emploi Solidarité
.....	2 Confédération Européenne des Syndicats
CFA	Congés de Fin d'Activité
CHS.....	Comité Hygiène et Sécurité
CIADT.....	Comité Interministériel d'Aménagement et de Développement du Territoire
CIACT.....	Comité Interministériel d'Aménagement et de Compétitivité des Territoires
CIP.....	Comité d'Initiatives et de Programmation
CIPP	Concours Interne de Promotion sur Place
CIRAD	Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Dvpt
CLFP	Commission Locale de Formation Permanente
CLHS.....	Commission Locale d'Hygiène et de Sécurité
CNAP	Commission Nationale des Aides et des Prêts
CNAS	Commission Nationale des Activités Sociales
CNE.....	Contrat Nouvel Embauche
CNFP.....	Commission Nationale de Formation Permanente
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement
CS(N)	Conseil Scientifique (National)
CSS	Commission Scientifique Spécialisée
CTP	Comité Technique Paritaire
CTSCCV.....	Centre Technique de la Salaison, de la Charcuterie et des Conserves de Viandes
DDAF.....	Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt
DDE.....	Direction Départementale de l'Équipement
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DIREN	Directions Régionales de l'Environnement
DGCCRF	Direction Régionale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes
EPCS.....	Établissement Public de Coopération Scientifique
EPIC	Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
EPST	Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique
ETP.....	Équivalent Temps Plein
FERC.....	Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

FERC-Sup	Syndicat CGT des Personnels de l'Enseignement Supérieur
FMI	Fonds Monétaire International
FNAF	Fédération Nationale Agroalimentaire et Forêts CGT
FSU	Fédération Syndicale Unitaire
GIP	Groupement d'Intérêt Public
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences
IFREMER	Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la MER
INRIA	Institut National de Recherche en Informatique et Automatique
INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
IRD	Institut de Recherche pour le Développement (ex-ORSTOM)
ISFIC	Indemnité Spécifique pour Fonction d'intérêt Collectif
ITV	Institut Technique du Vin
LMD	Licence- Master- Doctorat
LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances
LOPRI	Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche et de l'Innovation.
MICA	Département microbiologie et chaîne alimentaire
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OGM	Organismes Génétiquement Modifiés
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
ONIC	Office National Interprofessionnel des Céréales
OPA	Offre Publique d'Achat
PACTE	Parcours d'accès aux carrières des Fonctions Publiques territoriale, hospitalière et d'État
PAF	Protocole d'Accord Formation
PCRD	Programme-Cadre de Recherche, de Développement
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PRES	Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur
R&D	Recherche et Développement
RIME	Répertoire Interministériel des Métiers de l'État
S2I	Système d'Information de l'INRA
SAD	1 Système d'Aide à la Décision
.....	2 Département Sciences pour l'Action et le Développement
SAE (ou SAE2).....	Département Sciences sociales, agriculture et alimentation ; espace et environnement
SIG (ou SIEG)	Service d'Intérêt (Économique) Général
SIG	Service d'Intérêt Général
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SNCS	Syndicat National des Chercheurs Scientifiques
SNTRS	Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique CGT
SUD	Syndicats Unitaires et Démocratiques
SYAC	Syndicat National CGT du Ministère de l'Agriculture et des Établissements Publics
UE	Union Européenne
UGFF	Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT
UGICT	Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT
UMR	Unité Mixte de Recherche
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes

[ANNEXE]

AGT Indice nouveau majoré (01.01.2006) : 53,71 € prime recherche : 1 630,00 €

grade	échelon	INM	durée échelon en année	salaire brut annuel en €	salaire brut mensuel en €	Gain inm	Gain sal./an en €	Gain sal./mois en €	total annuel sal.+ prime en €	total mens. sal.+ prime en €
AGTP	10	351	Ech. term.	18 853	1 571	7	376	31	20 483	1 707
	9	344	4	18 477	1 540	10	537	45	20 107	1 676
	8	334	4	17 939	1 495	11	591	49	19 569	1 631
	7	323	4	17 349	1 446	8	430	36	18 979	1 582
	6	315	3	16 919	1 410	10	537	45	18 549	1 546
	5	305	3	16 382	1 365	8	430	36	18 012	1 501
	4	297	3	15 952	1 329	8	430	36	17 582	1 465
	3	289	2	15 522	1 294	7	376	31	17 152	1 429
	2	282	2	15 147	1 262	4	215	18	16 777	1 398
1	278	1	14 932	1 244				16 562	1 380	
AGT	10	337	Ech. term.	18 101	1 508	13	698	58	19 731	1 644
	9	324	4	17 402	1 450	9	483	40	19 032	1 586
	8	315	4	16 919	1 410	7	376	31	18 549	1 546
	7	308	4	16 543	1 379	6	322	27	18 173	1 514
	6	302	3	16 221	1 352	8	430	36	17 851	1 488
	5	294	3	15 791	1 316	6	322	27	17 421	1 452
	4	288	3	15 469	1 289	4	215	18	17 099	1 425
	3	284	2	15 254	1 271	5	269	22	16 884	1 407
	2	279	2	14 985	1 249	3	161	13	16 615	1 385
1	276	1	14 824	1 235				16 454	1 371	

	Gain INM	Durée en année	gain/année en €	gain/mois en €
AGTP	73	26	3 921	327
AGT	61	26	3 276	273
total cat.	75	29	4 028	336
moy/e carrière	7,20	2,90	387	32

AJT Indice nouveau majoré (01.01.2006) : 53,71 €

prime recherche : 1 668,00 €

grade	échelon	INM	durée échelon en année	salaire brut annuel en €	salaire brut mensuel en €	Gain inm	Gain Sal./an en €	Gain Sal./mois en €	total annuel Sal.+ prime en €	total mensuel Sal.+ prime en €
AJTP	6	415	Ech. term.	22 290	1 858	22	1 182	98	23 958	1 997
	5	393	4	21 108	1 759	28	1 504	125	22 776	1 898
	4	365	3,6	19 605	1 634	11	591	49	21 273	1 773
	3	354	3,6	19 014	1 584	12	645	54	20 682	1 723
	2	342	2,6	18 369	1 531	15	806	67	20 037	1 670
	1	327	2,6	17 563	1 464				19 231	1 603
AJT	10	378	Ech. term.	20 303	1 692	19	1 021	85	21 971	1 831
	9	359	4	19 282	1 607	11	591	49	20 950	1 746
	8	348	4	18 691	1 558	12	645	54	20 359	1 697
	7	336	4	18 047	1 504	12	645	54	19 715	1 643
	6	324	3	17 402	1 450	8	430	36	19 070	1 589
	5	316	3	16 973	1 414	10	537	45	18 641	1 553
	4	306	3	16 436	1 370	9	483	40	18 104	1 509
	3	297	2	15 952	1 329	8	430	36	17 620	1 468
	2	289	2	15 522	1 294	9	483	40	17 190	1 433
1	280	1	15 039	1 253				16 707	1 392	

	gain INM	durée en année	gain/année en €	gain/mois en €
AJTP	88	16,4	4 727	394
AJT	98	26	5 264	439
total cat.	135	24,8	7 251	604
moy/e carrière	13,78	2,76	740	62

Remerciements

Nous tenons, au nom de tous les participants au Congrès, à remercier nos camarades de la section de Narbonne – Pech-Rouge qui ont assuré, avec beaucoup d'efficacité et tout autant de convivialité, l'organisation matérielle de ce Congrès.

Nous tenons également à remercier nos invités, cités précédemment, qui ont, par leurs diverses interventions, enrichi nos nombreux débats.

***Le Congrès a observé une minute de silence
en mémoire d'Etienne Combe, militante de la CGT-Inra,
décédée le 15 septembre 2006.***

Bulletin du Syndicat National CGT de l'Institut National de la Recherche Agronomique

Porte de Saint-Cyr - RD 10
78210 Saint-Cyr l'Ecole
Tél. 01.39.53.56.56
Fax 01.39.02.14.50
Email : cgt@inra.fr
<http://www.inra.fr/intranet-cgt/>
<http://www.inra.cgt.fr/>