



MARS 2013

**ANGERS**

- Sections d'Angers et de Nantes -

# Bulletin

## 26ème Congrès

Abandon de la loi Fioraso

Ouverture de véritables négociations fondées sur  
l'abrogation de la LRU et du Pacte Recherche !

Un plan général  
de transformation  
d'emplois

Halte au brevetage du vivant

Maintien du système de certification  
des semences dans son esprit initial

Libre accès aux ressources génétiques

Maintien des prérogatives  
des EPST nationaux

L'abrogation  
de l'entretien d'évaluation

Abrogation pure et simple de l'ANR- machine à  
précaires !

Retraite à 60 ans avec un taux plein à 75%...  
calculé sur les 6 derniers mois...

Rétablissement du soutien de base à hauteur  
de 20 000 euros de part chercheur !

Un salaire minimum supérieur à la valeur  
du SMIC (1 700 euros brut)



# SOMMAIRE

<b>RAPPORT D'ACTIVITÉS</b>	<b>P. 3</b>
1 Rapport d'activités CGT-INRA	P. 3
2 Bilan financier	P. 3
<b>DOCUMENT D'ORIENTATION</b>	<b>P. 5</b>
1 Préambule	P. 5
2 Le contexte de la recherche agronomique depuis 2009	P. 6
3 Exiger une rupture franche avec la politique précédente	P. 21
4 La CGT qu'il nous faut	P. 42
<b>PLATE-FORME REVENDICATIVE</b>	<b>P. 45</b>
Introduction	P. 45
Fiche 1 : Revendications générales pour tous les salariés	P. 46
Fiche 2 : Revendications pour les conditions de travail	P. 51
Fiche 3 : Revendications pour les salaires, primes et grilles	P. 58
Fiche 4 : Revendications générales sur les avancements et les CAP des ITA et revendications spécifiques pour les personnes handicapées	P. 61
Fiche 5 : Revendications pour les carrières	P. 64
Fiche 6 : Revendications pour les salariés précaires	P. 80
Fiche 7 : Revendications en matière de droits sociaux	P. 82
Fiche 8 : Revendications propres aux personnels du centre Antilles - Guyane	P. 86
<b>MOTIONS &amp; ADRESSES DU 26<sup>EME</sup> CONGRES</b>	<b>P. 93</b>
<b>INTERVENTIONS DES INVITES</b>	<b>P. 98</b>
<b>LEXIQUE</b>	<b>P. 109</b>

## Remerciements

**Nous tenons, au nom de tous les participants au congrès, à remercier nos camarades des sections d'Angers et de Nantes qui ont assuré, avec beaucoup d'efficacité et tout autant de convivialité, l'organisation matérielle et logistique de ce congrès.**

**Nous tenons également à remercier nos invités, qui ont, par leurs diverses interventions, enrichi nos nombreux débats.**

# RAPPORT D'ACTIVITÉS

## 1 Rapport d'activités CGT-INRA (2009 - 2012)

Le rapport d'activités trace le bilan de la vie syndicale depuis le dernier congrès (Cf. Bulletin Préparatoire du 26<sup>ème</sup> Congrès).

### VOTE – RAPPORT D'ACTIVITES

<u>POUR</u> :	11 318
CONTRE :	167
ABSTENTION :	107
SUR :	11 592

## 2 Bilan financier

### VOTE – BILAN FINANCIER

<u>POUR</u> :	11 163
CONTRE :	339
ABSTENTION :	90
SUR :	11 592

## APPEL DU CONGRES

L'existence des grands organismes publics de recherche est une des originalités et une force de la recherche française dans le paysage européen, ceci est plus que jamais à conforter.

La décentralisation pour la recherche est un danger, elle ouvre le cadre d'une disparition – dissolution progressive des EPST tels que l'INRA :

- La CGT-INRA se prononce pour le maintien d'une structuration nationale de la recherche publique, fondée sur des Instituts Nationaux et non sur des pôles régionalisés.
- La CGT-INRA se prononce contre la transformation des EPST en agences de moyens. Les EPST doivent rester entièrement maîtres de la définition de leur politique recherche, et garder la maîtrise de la gestion de leurs personnels. Il n'y a pas identité de mission entre les personnels des EPST et ceux des Universités
- L'INRA doit rester un EPST de plein exercice et non devenir une agence de moyens au service des Universités. L'INRA doit garder son autonomie totale de programmation et de développement de son activité de recherche.
- La CGT-INRA se prononce pour le maintien de l'organisation de l'INRA en départements et centres et contre les fusions de centres ou départements qui ne visent qu'à des économies de moyens.

# RAPPORT D'ORIENTATION

## I. Préambule

Comme précisé dans son adresse à l'attention des candidats à l'élection présidentielle, la CGT revendique un grand service public de recherche agronomique au service des citoyens. L'INRA doit en être le fer de lance. La nouvelle situation créée par l'élection présidentielle et le résultat des législatives nous renforcent dans notre détermination.

Le 6 mai 2012, les français ont exprimé avec force le rejet de la politique de N. Sarkozy. Ce changement de président devait ouvrir des perspectives nouvelles pour conduire une autre politique plus à l'écoute de nos concitoyens. Pour ce qui concerne la recherche et plus particulièrement la recherche agronomique, le chantier est immense compte tenu des dégâts des cinq dernières années de politique libérale forcenée. La CGT doit rester combative et indépendante, et seule l'intervention des travailleurs peut permettre la satisfaction de nos revendications. S'il est assez trivial d'écrire une telle phrase, elle reste beaucoup plus complexe à mettre en œuvre. Souvenons-nous de 1981, des espérances et de l'attente énorme de nos collègues, mais également des difficultés rencontrées à l'intérieur et à l'extérieur de la CGT pour mobiliser ces mêmes collègues, lorsque la situation l'exigeait. Au-delà des autres organisations syndicales représentatives, des structures émanant de chercheurs ou d'enseignants-chercheurs comme respectivement SLR (Sauvons la Recherche) ou SLU (Sauvons l'Université) ont également alerté sur les dangers, puis les résultats désastreux de la politique de la recherche et de l'enseignement supérieur mise en place durant ces 5 dernières années. Toutefois, du fait d'un certain cloisonnement et d'une organisation fluctuante, les actions initialement développées par ces structures sont restées limitées et ont perdu de leur efficacité au cours du temps. Ce quinquennat qui commence ne nous exonère donc pas du combat syndical indispensable pour régénérer un service public de la recherche agronomique à la hauteur de nos espérances.

Après près d'un an d'exercice du nouveau pouvoir, on doit faire le constat que la politique du gouvernement est toute entière dictée par la volonté de réduire la dette et le déficit public en réponse aux injonctions de l'Union Européenne et des agences de notation. Les mesures d'austérité s'enchaînent ainsi pour la population dans tous les domaines. L'adoption du pacte budgétaire européen TSCG (Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance) ne peut que renforcer cette tendance avec la possibilité d'un contrôle a priori de Bruxelles sur les budgets nationaux. Dans le même temps, le gouvernement se soumet concrètement aux exigences du MEDEF et des banques, quels que soient les discours affirmant l'inverse. Le rapport 'Gallois', les 20 milliards détournés pour le 'Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)', le refus de la nationalisation de Florange comme de la mise en place de dispositions législatives pour interdire les licenciements alors que ceux-ci se multiplient, en sont une claire illustration. Le gouvernement entend en revanche transposer dans la Loi l'accord national interprofessionnel sur la flexibilité signé le 11 janvier 2013 entre le MEDEF et les organisations minoritaires que sont, la CFDT, la CFTC et la CGC. En remettant largement en cause le code du travail, l'adoption de ce texte improprement appelée « projet de loi de sécurisation de l'emploi » serait un grave recul social pour tous les salariés, au-delà de ceux du privé. Il limiterait ainsi les droits des salariés face aux licenciements et renverrait tout au niveau de l'entreprise, permettant d'imposer par le chantage à l'emploi des accords compétitivité-emploi, pouvant se traduire par la baisse des salaires, la mobilité forcée, ou encore des horaires de travail infernaux. Avec toute la CGT, FO, la FSU et SUD, la CGT-INRA appelle les salariés à faire capoter cette transposition.

C'est tout aussi vrai pour la Fonction Publique et les services publics où la MAP prend la suite de la RGPP. Dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur, après des Assises où le Ministère a laissé chacun dire tout et son contraire, après le rapport parlementaire Le Déaut qui a pu donner des illusions à certains, la

rupture avec la politique désastreuse menée depuis 5 ans est loin d'être au rendez-vous ! Le projet de loi Fioraso maintient la LRU, le Pacte Recherche et tous leurs dispositifs essentiels. Pire, ce projet de loi ouvre la voie à une régionalisation de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et instaure pour les universités et des EPST la nouvelle mission de transfert des résultats de la recherche pour servir à la 'compétitivité de l'économie'. Dans sa contribution à la préparation des assises, la direction générale de l'INRA apparaît en phase avec le ministère. La DG de l'INRA ne souhaite pas rompre avec les orientations du gouvernement précédent. Elle se satisfait de l'AERES, de l'ANR, de la PES. Notre nouveau PDG, lors de son audition devant les parlementaires, s'est aussi inscrit dans cette logique. Quant à la programmation des emplois et des moyens, elle est totalement absente du projet ministériel. Même une mesure hautement symbolique comme la suppression de la PES, fortement réclamée par une large majorité des personnels, n'est apparemment pas à l'ordre du jour. Ce projet de Loi Fioraso doit être abandonné et laisser la voie à de véritables négociations avec les organisations syndicales représentatives, avec comme base de départ l'abrogation de la loi LRU et du Pacte pour la Recherche.

Cette politique n'est pas inévitable, il est possible de faire autrement. Pour être nouvelle, la politique à mettre en œuvre doit se traduire par des décisions concrètes, fortes et symboliques comme celles développées ci-dessous : l'arrêt de la RGPP, et la suppression de l'ANR, de l'AERES, du CIR et un transfert effectif des fonds qui leur étaient consacrés à l'ensemble des organismes publics de recherche au prorata de leurs effectifs.

Comme nous l'avons écrit au début de ce chapitre, le travail à réaliser est considérable. La CGT-INRA doit prendre toute la place nécessaire pour accomplir cette tâche. Ne nous laissons pas illusionner par le changement de Président de la République, ne minorons pas non plus l'espoir que celui-ci a suscité chez nos collègues. La CGT-INRA a pour les 3 ans à venir des combats importants à mener et même si le contexte politique vient de changer, il revient aux salariés de l'INRA d'assurer un réel changement par l'action syndicale. Nul doute que notre syndicat saura alors mobiliser tous les travailleurs de l'INRA quel que soit leur statut.

## **2. Le contexte de la recherche agronomique depuis 2009**

### **2.1 Insécurité alimentaire, pollution de l'environnement, spéculation sur les terres, guerre des semences : l'agriculture mondiale malade du capitalisme**

#### **2.1.1 La souveraineté alimentaire toujours inachevée**

Les chiffres globaux sont partagés par tous : environ 850 millions de personnes<sup>1</sup> souffrent de la faim. Ce constat bien connu ne débouche pourtant sur aucun consensus quant aux causes du désastre. Si, à l'INRA, ce constat a soudain pris un caractère violemment incitatif du fait de l'engagement institutionnel marqué dans le décret de 2006 qui réprécise les missions de l'organisme, on n'a pas constaté de modification ni des analyses ni des orientations. Les réponses ont surtout affecté la communication, la création d'Agreenium avec entre autres le CIRAD, soit un bien piètre bilan. De plus, c'est bien plus sur les affamés à venir que nous sommes invités à nous pencher que sur ceux qui déjà souffrent dans les campagnes, mais aussi dans les mégapoles, du tiers monde ou de chez nous. En fait, ces discours moralisateurs justifient désormais la moindre des décisions managériales de la DG : deuxième organisme de recherche agronomique au monde, l'INRA se doit d'optimiser, réformer, accompagner, restructurer son dispositif, "l'ouvrir à l'international" et le mettre au service du développement, en fait et plus que jamais, au service d'une agriculture nationale "compétitive". Dès lors, le diagnostic sur les causes devient non plus un sujet de recherche mais un préalable fondamental qui semble échapper au questionnement. Au mieux cela fait-il l'objet d'une expertise, de recommandations de la direction. Ainsi l'initiative conjointe pour l'agriculture,

---

<sup>1</sup> l'Etat de l'insécurité alimentaire dans le Monde. 2012. FAO

l'alimentation et le changement climatique<sup>2</sup>, non seulement se situe dans le cadre étroit, et donné pour éternel, du grand marché international en négociation à l'OMC mais encore la question économique est elle remise d'emblée au BBSRC<sup>3</sup>, comme si l'approche britannique de la question alimentaire devait assurer d'une objectivité quelconque en la matière. Selon cette approche en effet, érigée en dogme, l'idée force est que tout viendrait de ce que trop de petits paysans seraient en dehors du marché et qu'il conviendrait de leur redonner une véritable dignité en les y replaçant<sup>4</sup>. Mais où donc est le débat contradictoire interne, fondé sur une vision scientifique globale ? Qui à l'INRA travaille à une véritable compréhension des déterminants géo-stratégiques des productions et des échanges de denrées, selon quel point de vue ? Où la force publique puise-t-elle les éléments de connaissance des tendances, des leviers économiques ? Nulle part. Ce sont des questions sans intérêt, puisque selon ces orientations, le marché ne serait qu'une force naturelle que l'humanité ne maîtriserait pas. Pis, qui se retournerait contre elle à la moindre régulation.

### **2.1.2 Libérer le marché pour remplir les ventres ?**

La France est tiraillée entre ses traditions révolutionnaires républicaines et démocratiques en repli depuis leur refondation par le CNR en 1945 d'une part, et la soumission de plus en plus éhontée d'autre part de ses élites et de sa classe dirigeante aux intérêts des acteurs financiers du secteur agricole. Pour la pensée dominante, changement climatique, explosion démographique et entraves au commerce international<sup>5</sup> - de denrées mais aussi de nouvelles technologies agricoles notamment semencières - sont les fléaux contre lesquels, nous autres de la recherche agronomique, serions appelés à nous organiser. La crise économique et financière, la chute organisée des niveaux des stocks mondiaux de céréales, les choix résolus des investisseurs, l'asservissement des Etats (et surtout de leurs fédérations multiples - OMC, Union Européenne, Alena, Mercosur - sans compter l'accord de libre-échange Europe-Etats-Unis encore en gestation) au dogme de la main invisible du marché sont selon nous la cause majeure de cette crise alimentaire mondiale<sup>6</sup>. En effet, comment ne pas voir à l'échelle mondiale ce que la politique de destruction des services publics et des droits des travailleurs engendre dans nos capitales : la distribution de pommes de terre à bas pris dans les rues d'Athènes ne résulte pas du changement climatique ! L'explosion des demandes de repas gratuits auprès des organisations caritatives, la dégradation de la qualité des aliments sont les résultats les plus tangibles de cette politique capitaliste. Outre la faim, les désordres nutritionnels accompagnent la déstabilisation des comportements alimentaires. La spéculation sur les céréales orchestrée au profit des activités spéculatives du secteur bancaire, notamment Goldman Sachs, ou des géants du grain n'a en réalité rien à voir avec un droit de douane qu'un état prudent instaure soudain pour assurer l'approvisionnement de sa capitale.

### **2.1.3 Les solutions sont connues mais s'opposent aux intérêts des investisseurs**

Il reste que les tendances à l'accroissement de la consommation mondiale créent des problèmes d'approvisionnement locaux que seuls des coopérations renforcées et un rôle accru des agences publiques pourront maîtriser : offices à re-créeer, services vétérinaires à redynamiser, protection des végétaux à ressusciter, programmes sociaux et éducatifs à inventer... Toutes choses impossibles dans le carcan de

---

<sup>2</sup> La JPI FACCE est une réunion de pays européens qui tentent de s'organiser pour programmer des recherches. L'Union Européenne prend en charge les coûts de coordination tandis que les membres financent les projets. Elle est présidée par M. Guillou et JF Soussana est président de son conseil scientifique

<sup>3</sup> Conseil britannique des recherches biotechnologiques, des sciences biologiques. 1 600 Personnes et 445 M€ environ de budget.

<sup>4</sup> Parmi les graves questions que posait récemment le BBSRC dans une consultation de la communauté scientifique, on pouvait lire "Régulations : de quelle façon le réseau de régulations en relation avec la production et distribution alimentaire présente-t-il des barrières à l'amélioration de la sécurité alimentaires, et comment ces barrières peuvent-elles être levées ?". M. Thatcher peut s'endormir à jamais, son oeuvre opère encore. Pas en reste, la conseillère aux biotechnologies de Hillary Clinton, Secrétaire d'Etat US, co-signait l'appel d'une quinzaine de biotechnologues pour réduire les tests sur les plantes transgéniques pour accélérer leur mise sur le marché.

<sup>5</sup> Il est intéressant de relever que dans un récent rapport, la FAO réévalue en mieux la réalité de la faim dans le monde. Elle indique aussi que les effets des crises alimentaires récentes se sont bien moins faits sentir en Inde et en Chine qu'il n'avait d'abord été estimé. Les mesures aux frontières de l'une et la taille des stocks de l'autre n'y seraient-ils pour rien ?

<sup>6</sup> La Terre à Ceux qui la Travaillent, 2009. J. Hacquemand. Le Temps des Cerises.

l'austérité imposée pour "rassurer les marchés financiers". Partant d'une situation inégale, des moyens extraordinaires de coopération devront être mis en œuvre. L'humanité en fut témoin lors des révolutions verte (céréales), blanche (lait) et jaune (huile) en Asie ou bien du redressement formidable de l'agriculture française après guerre. Aujourd'hui, ces problèmes sont vus comme de splendides opportunités pour les profits mis à mal dans la spéculation sur le logement, le prêt étudiant, ou l'industrie. En poussant à fond l'exploitation des salariés, le capital mine ses propres bases et cherche partout des sources de rebond. Les innovations technologiques sont un ressort, mais depuis 2005 et le rapport de la Banque mondiale sur la question, les financiers se sont énormément intéressés à l'agriculture. En France, les investissements aboutissent à de féroces rationalisations des entreprises. Unilever, Doux, Danone, Nestlé ferment les usines, regroupent et expatrient les productions. Les salariés se mobilisent de fait, se manifestent (comme toujours) comme les principaux acteurs de la lutte contre ces stratégies d'affameurs, les géants de l'alimentation. L'alimentation ne reste une source de profits que sous la forme d'"innovations" de plus en plus vides de contenu nutritionnel et riche en illusions : plus "light", plus "naturels", plus "riches en vitamines, oméga3, anti oxydants..." , ils sont surtout plus aptes à capter notre désir et nos goûts pour mieux pomper notre argent. Le consommateur-citoyen convoqué pour dépenser plus et manger mieux n'en finit pas de se faire avoir aux caisses. Afin de capter le maximum de marge sur l'activité économique, l'industrie alimentaire dévalorise le plus possible le produit agricole et réduit de plus en plus ses coûts. C'est le double mouvement bien orchestré de la pression sur les salaires des travailleurs d'un côté, et de l'assujettissement toujours plus poussé des paysans mis en compétition à l'échelle européenne voire mondiale de l'autre. C'est aussi la manipulation des institutions sanitaires afin de définir des normes à leur avantage. Régulièrement, les limites de sécurité sanitaires sont atteintes. Les épisodes des huiles frelatées ou de la vache folle ne sont que les exemples les plus voyants. Tout comme les médicaments, la main invisible du marché a besoin de morts pour rectifier (a minima) sporadiquement la qualité des aliments-marchandises. L'expérience montre que d'autres modes de consommation (notamment certains modes de circuits courts) peuvent permettre une meilleure connaissance par les individus des pratiques agricoles, notamment au niveau de leurs aléas et leurs impacts sur l'environnement et la qualité des aliments. Ces modes de consommation contribuent également à une meilleure représentation sociétale des acteurs du monde agricole (paysans, employés saisonniers ...) et à une prise de conscience par les consommateurs de la véritable valeur de leur travail et des produits qu'ils élaborent.

#### **2.1.4 La modernisation de la finance et les nouvelles possibilités d'investissement : les banques à l'assaut de la terre des paysans**

Le capitalisme s'installe de plus en plus aux commandes directes de l'agriculture. Pour cela, l'outil essentiel auquel les agriculteurs ont de plus en plus systématiquement recours est le crédit. Seuls ceux qui satisfont aux critères de la banque peuvent s'installer. La prévention des risques en cas de calamités agricoles est désormais le terrain des assurances privées. Les agriculteurs sont de plus en plus conduits à voir le fruit leur travail se convertir en service d'une dette de plus en plus élevée. Les coopératives elles mêmes, dernier rempart contre le capitalisme absolu, sont couvertes de dettes et la première d'entre elles, le Crédit Agricole, a vu sa caisse centrale privatisée et cotée en bourse. Les caisses régionales ne sont plus principalement que des pompes à finance pour la maison mère. Au bout de cette chaîne, l'agriculteur n'est plus maître de son destin et conduit son exploitation de plus en plus en fonction de ses emprunts et non plus en fonction d'un objectif à long terme qui consisterait à entretenir la fertilité de son sol pour le transmettre à la génération suivante.

Cette situation est globale et prend même des proportions jamais envisagées dans certains pays. Les dérégulations agricoles par le biais de subventions européennes font se déverser des millions de tonnes de produits exportés dans des pays où les paysans – du fait de leur pauvreté et l'absence d'aides équivalentes – sont incapables de résister à cette production bien organisée. Ces pays souffrent d'un néocolonialisme violent qui s'assure la complicité des autorités politiques locales. Telle est la Françafrique.

Dans la période récente, les outils financiers permettent de sécuriser des investissements plus risqués. Hausse attendue des prix agricoles d'une part et sécurisation des investissements de l'autre, il devient

aussi sûr de mettre de l'argent dans une agriculture aux ordres que dans n'importe quelle activité industrielle. Il en résulte un grand mouvement de privatisation ou d'accaparement des terres par des sociétés privées au service d'intérêts divers et souvent étrangers. Ce sont des millions d'hectares, parfois par dizaines de milliers d'hectares d'un seul tenant, sur lesquels une, deux ou trois cultures au plus sont installées par des sociétés qui vendent leurs services plus ou moins itinérants. Les agrocarburants sont parmi les plus gourmands. La Banque Mondiale elle-même ne fait qu'encourager ce mouvement global vers une agriculture capitaliste. De son côté, suite à un G20 où l'agriculture fut inscrite à l'ordre du jour comme jamais auparavant, notre ancien ministre B. Lemaire déclarait au Sénat en juin 2011 : "Face à la pression croissante de la demande agricole mondiale, nous devons réinvestir dans l'agriculture mondiale, et cela doit se manifester dans notre agriculture nationale". Dans ce même texte, B. Lemaire n'indiquait aucune mesure de restauration des stocks mondiaux mais plaidait pour la "transparence" de leur utilisation. En réalité, cet intérêt soudain pour l'agriculture, au lieu de faire revivre les campagnes, s'accompagne justement d'un exode rural massif, les sociétés employant un sous prolétariat arraché à sa terre, trimant dessus sans posséder aucun droit.

Sur de telles surfaces la simplification agronomique est obligatoire : mono culture ou presque, travail du sol réduit au maximum, contrôle chimique des mauvaises herbes et des insectes... Le sol est valorisé en quelques années et tant pis s'il s'épuise ou se gorge de résidus, si les mauvaises herbes deviennent résistantes à tout traitement : le taux de profit y atteint au moins pour quelques années des chiffres à faire pâlir ceux de la plupart des industries.

En amont également de la production agricole, la guerre des semences se poursuit dans les prétoires et dans les laboratoires, au bureau des brevets. Seule ou presque Monsanto réalise de très juteux profits grâce aux licences qu'elle a vendues aux autres compagnies de semences<sup>7</sup>. Ces brevets retirent de fait ces variétés de l'ensemble des ressources génétiques dans la mesure où débarrasser un génome d'un transgène est à peu près aussi difficile que de l'y installer. Ils séquestrent le progrès génétique accompli pour le reste des caractères largement plus importants, et freinent de ce fait le progrès génétique. La comparaison du progrès réalisé pour le blé ou le maïs entre les USA et l'Europe (où ces variétés appartiennent au patrimoine commun), plaide en faveur du système français étendu à l'ensemble des pays adhérents à l'UPOV (Union internationale pour la protection des obtentions végétales). Mais plutôt que de défendre avec fermeté ce système, les semenciers français, mal épaulés du reste par des pouvoirs publics sans courage, préfèrent réfléchir à des compromis qui sont chaque fois davantage en recul par rapport aux brevets. La recherche est peu à peu contaminée par ce système de privatisation des ressources. Plus profondément encore, c'est le génome naturel, intact des plantes que les compagnies voudraient pouvoir breveter, après en avoir retenu le meilleur dans les filets de la sélection. La sélection génomique consiste à mettre un signal moléculaire sur les caractères intéressants pour les repérer et les accumuler au cours des générations dans les plantes ainsi améliorées. Mais en réalité, c'est surtout pour s'en assurer la propriété contre toute rigueur juridique ou scientifique. Les brevets sur les gènes et leurs fonctions ont envahi l'espace de la recherche publique au motif que cela permettrait de garder dans le domaine public des connaissances qui sinon seraient confisquées. Mais cela ne fait que légitimer une privatisation éhontée des connaissances, alors qu'il suffirait de publier le brevet sous forme d'un article de journal pour garantir son libre accès à tous. De plus, cela encourage les stratégies de compétitions entre laboratoires et cela dénature la fonction de la recherche scientifique qui consiste d'abord et avant tout à rendre à tous le monde plus intelligible afin d'améliorer nos conditions d'existence si nécessaire.

- Halte au brevetage du vivant
- Maintien du système de certification des semences dans son esprit initial
- Libre accès aux ressources génétiques

---

<sup>7</sup> Par exemple, pour vendre ses variétés aux USA et donc avec les transgènes de Monsanto résistants aux herbicides ou produisant du BT, Limagrain reverse 50% de son bénéfice au géant de la semence.

## 2.2 PAC 2013, vers la dérégulation totale des marchés

L'UE se méfie des peuples, des citoyens, et s'attaque à leurs droits en utilisant un arsenal de plus en plus anti-démocratique, la ratification du traité de stabilité en est le dernier exemple en date.

L'Europe est sous la domination du capital financier et des technocrates qui sont des adeptes zélés de l'idéologie libérale. Ils transforment l'Europe en zone de libre échange. Pour mener à bien leur projet, ils cherchent à lever toutes les entraves qui empêchent une véritable « concurrence libre et non faussée ». Ainsi même la très pro-UE Confédération Européenne des Syndicats (CES) est amenée à indiquer que dans ce contexte de liberté de circulation des capitaux « *cela a laissé libre cours à la concurrence entre les États, en particulier dans les domaines de la fiscalité, du coût du travail et des conditions sociales.* »

Les législations qui protègent les salariés sont des entraves à cette politique (législations de protections des salariés, sécurité sociale,... et bien sûr le statut des fonctionnaires), la régulation des marchés agricoles aussi. Dans ce cadre d'analyse libérale, les régulations publiques des marchés agricoles internationaux sont peu à peu démantelées car elles empêchent le fonctionnement « efficient » des marchés, sous l'égide de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et des multinationales de l'agroalimentaire et de la distribution.

### 2.2.1 Régulation via le soutien des prix des produits agricoles puis des revenus

La PAC (Politique Agricole Commune) a été mise en place au début des années 60, et a longtemps été la seule politique commune décidée à Bruxelles. Financée collectivement sur le budget de l'Union, elle est le premier poste budgétaire de l'UE. C'est ce qui explique qu'elle ait longtemps été considérée comme un socle de la construction européenne.

L'objectif initial de la Politique agricole commune était d'assurer la souveraineté alimentaire de la Communauté économique européenne (CEE) en favorisant l'augmentation de la productivité agricole. Il fallait pour cela stabiliser les prix agricoles à un niveau suffisamment attractif pour inciter les agriculteurs à produire, mais qui restent raisonnables pour les consommateurs, et pour le coût à payer par les capitalistes pour la force de travail des ouvriers. Des dispositifs de stabilisation des marchés ont été mis en place.

Le budget annuel de l'Union européenne (UE) est aujourd'hui équivalent à environ 1% de la richesse nationale de l'Union. Il finance des actions et des projets dans les domaines politiques où les États membres conviennent d'agir au niveau de l'Union. Ce budget, aujourd'hui, est consacré principalement à deux postes : 44,6% pour la « compétitivité et la cohésion », 42,5% pour les ressources naturelles, l'agriculture, le développement rural, l'environnement et la pêche.

La déconstruction de la PAC s'est traduite par l'abandon progressif des protections douanières et du soutien des prix des produits agricoles. Pour réduire les stocks de produits alimentaires mais aussi et surtout pour diminuer au sein du budget de l'UE, les dépenses de la PAC au bénéfice de la compétitivité. « *Les dépenses de la PAC représentent ainsi 42% du budget européen aujourd'hui contre près des deux tiers au milieu des années quatre-vingt* »<sup>8</sup>. L'UE décide que les marchés mondiaux doivent fixer les prix des produits agricoles.

Pour faire accepter cette orientation, elle met en place, dans un premier temps, un soutien aux revenus des agriculteurs lié à l'importance de la production, puis à partir de 2003, elle découple les aides qui ne sont plus liées à la production. Ainsi, pour « *l'ensemble des exploitations professionnelles, la part des subventions, en moyenne triennale, dans le résultat courant avant impôts était de 18 % en 1991, époque où l'essentiel du soutien européen était encore assuré par les prix. Après la mise en place de la réforme de 1993 qui visait à stabiliser le niveau du soutien global en France et en Europe, cette part était de 58 % en*

---

<sup>8</sup> Vincent Chatellier *La PAC et ses mécanismes actuels et futurs de régulation des marchés agricoles NESE n° 34, décembre 2010, pp. 7-35*

1995 avant de passer à 97 % en 2005<sup>9</sup>». Mais la répartition de ces aides est très inégalitaire selon les orientations technico-économiques<sup>10</sup>.

### **2.2.2 Les conséquences de cette politique : concentration des exploitations agricoles et des Industries Agro Alimentaires (IAA), dégâts environnementaux, accroissement des inégalités**

La PAC a permis de réduire le déficit en produits agroalimentaires depuis la fin de la seconde guerre mondiale mais elle reste déficitaire malgré quelques productions fortement exportatrices. Elle a abandonné des filières de production (cf. soja, au profit notamment des USA) et son orientation exclusivement productiviste (intensification du capital et des intrants) a entraîné la disparition de nombreux agriculteurs. Ainsi la part des agriculteurs dans la population passe de 30% au lendemain de la seconde guerre mondiale à 3% aujourd'hui. Sur une période récente, on observe que la tendance à la baisse se maintient. Ainsi de 1988 à 2010 plus de la moitié des exploitations disparaît. Les exploitations de moins de 50 ha sont les plus touchées (les petites exploitations représentent près du tiers des exploitations). Dans le même temps il y a un accroissement du nombre d'exploitations de plus de 100 ha. Ces exploitations représentent en 2010, 30% du nombre des exploitations mais concentrent 62% de la surface agricole utile.

Le modèle de l'agriculture familiale s'efface au profit de l'agriculture « industrielle », où le salariat prend une place de plus en plus importante (17% du travail est assuré en 2010 par des salariés permanents, hors cadre familial, contre 14% en 2000 - Recensements agricoles).

#### **Le modèle intensif a entraîné de nombreux dégâts collatéraux :**

Ainsi, l'élevage intensif (porcs, volailles) se concentre à proximité des ports afin de nourrir les animaux avec du soja ou du maïs importés. En effet, l'Europe a fait le choix d'un modèle d'agriculture exportatrice en particulier pour le blé, dans le cadre d'une division internationale des productions. Elle a négocié des accords commerciaux « notamment ceux du GATT (1961) et de Blair House (1992), qui auraient permis à l'UE de protéger ses productions céréalières au détriment des oléo-protéagineux<sup>11</sup> et a abandonné pendant plusieurs décennies les productions de protéagineux. Ainsi aujourd'hui 70% de la consommation de protéines végétales (tourteaux de soja) pour les animaux d'élevage provient d'Amérique du sud et des USA.

Les dégâts environnementaux (dans les régions où il y a concentration de l'élevage intensif) sont très importants (eaux polluées, développement d'algues, etc.) et montrent les limites de ce modèle (voir Doux). Mais plus globalement en dehors de ces régions, l'utilisation intensive d'intrants (engrais, pesticides<sup>12</sup>) a entraîné des dégâts environnementaux (nappes phréatiques, maladies des agriculteurs, baisse de la biodiversité) aggravés par le développement de la monoculture.

La France est le premier consommateur européen, et le quatrième au niveau mondial, de produits phytosanitaires. Si l'utilisation de ces produits a permis d'améliorer les rendements, leur surutilisation est une source de pollution de l'eau. Ainsi « en 2007, on détecte des pesticides dans 91% des stations de mesure en eau superficielle et 59% en eau souterraine (données SOeS, 2010) »<sup>13</sup>. Mais aussi de l'air, où la contamination par les pesticides commence à être mieux connue grâce à des campagnes de mesures ponctuelles qui « mettent en évidence la présence de substances en zone urbaine montrant ainsi que l'utilisation de pesticides pour des usages non agricoles a un impact sur la qualité de l'air ambiant »<sup>14</sup>.

#### **La PAC ne prend pas en compte la sauvegarde de l'emploi dans les IAA, malgré l'importance de la filière agroalimentaire en Europe et en France**

<sup>9</sup> Insee, Le poids des aides directes dans le revenu des exploitations agricoles, *Maurice Desriers, Éliane Le Rey, André Rivière, Céline Rouquette et Tayeb Saadi*

<sup>10</sup> Confédération Paysanne, janvier 2008.

<sup>11</sup> Université Robert Schuman [http://mcsinfo.u-strasbg.fr/article.php?cPath=2&article\\_id=12369](http://mcsinfo.u-strasbg.fr/article.php?cPath=2&article_id=12369)

<sup>12</sup> « Malades des pesticides, des agriculteurs bousculent le Salon » par la rédaction de Médiapart, article publié le mardi 28 février 2012

<sup>13</sup> Politiques environnementales et agriculture Mélanie Tauber Ministère de l'agriculture

<sup>14</sup><http://www.iau->

[idf.fr/fileadmin/Etudes/etude\\_672/Produits\\_phytosanitaires.\\_Risques\\_pour\\_l\\_environnement\\_et\\_la\\_sante\\_avec\\_signets.pdf](http://idf.fr/fileadmin/Etudes/etude_672/Produits_phytosanitaires._Risques_pour_l_environnement_et_la_sante_avec_signets.pdf)

En France, si le nombre d'exploitations agricoles continue de régresser fortement, le nombre d'entreprises des IAA baisse dans des proportions moindres. En 2010, selon l'Insee, les industries agroalimentaires (IAA) regroupent 13 511 entreprises qui emploient 514 026 salariés. Les IAA françaises sont constituées d'une multitude de petites entreprises qui transforment, dans la très grande majorité, les produits agricoles de leurs régions, et d'une minorité de groupes agroalimentaires. Ces derniers contrôlent un tiers des entreprises, mais plus des deux tiers des emplois et de la valeur ajoutée. À eux seuls, six groupes concentrent plus de 20% des emplois IAA »<sup>15</sup>. Ces groupes travaillent à partir des produits agricoles français et d'autres provenances en fonction principalement des prix des matières premières, pour la recherche du profit maximum. Cette politique se traduit par des relocalisations des usines en Europe (pays de l'est) et le recours à des importations de produits agricoles aux prix les plus bas.

### ***La politique de baisse des prix des produits agricoles à la production profite aux groupes multinationaux et aux Grandes et moyennes surfaces (GMS).***

Sur une longue période (1959-2005)<sup>16</sup>, la dégradation des prix agricoles réels à la production est avérée, cette baisse ne profite pas aux consommateurs, car sur cette période, les prix à la consommation ont augmenté dans une forte proportion. Aujourd'hui, les consommateurs achètent essentiellement des produits transformés par l'industrie agro-alimentaire, ces derniers représentent entre 70 et 80% des aliments consommés. La grande majorité des produits alimentaires transite par le canal de la grande distribution. Ainsi d'après l'INSEE, les GMS concentrent 67% des ventes de produits alimentaires. Il est impossible de définir avec précision les marges des grands groupes et de la GMS, mais il est évident que les niveaux de concentration sont tels pour certains produits que les grands groupes et les GMS profitent pleinement de la baisse des prix de produits agricoles pour accroître leurs profits.

### ***La PAC n'a pas réduit les inégalités d'accès à l'alimentation***

Selon l'Observatoire des inégalités, 80 millions de personnes vivent dans l'UE sous le seuil de pauvreté<sup>17</sup> soit 16,4% de sa population. En France, la misère touche 13,4 % de la population française soit 8,6 millions de personnes. Deux millions de personnes vivent aujourd'hui avec au maximum 645 euros par mois pour une personne seule, 690 000 n'ont pas de domicile personnel, 3,5 millions recourent à l'aide alimentaire...

Cette population, faute de revenus, a de grandes difficultés pour accéder à la nourriture. Pour les personnes dans la misère, la part du budget consacrée à l'alimentation est doublement contrainte par des revenus très faibles mais aussi par la forte croissante des dépenses contraintes (santé, logement, eau, gaz, électricité, assurances, frais financiers, transports, etc.). Ainsi entre 1975 et 2005, « la part de ces dernières est passée de 21 % à 38 % du budget des « classes moyennes » (jusqu'à 48% pour les ménages les plus pauvres) »<sup>18</sup>.

Alors que la population pauvre en Europe est considérable et que pour cette population, l'accès à l'alimentation est très difficile, l'UE remet en cause le Programme d'aide alimentaire aux plus démunis (PEAD). D'après la FNAF-CGT, l'UE « veut ramener cette aide de 480 à 113 millions d'euros en 2012. Existant depuis près de 25 ans, ce programme permet de venir en aide à 13 millions de personnes et ne représente que 1 euro par habitant et à peine 1 % du budget de la Politique Agricole Commune. »

## **2.2.3 Vers la dérégulation totale des marchés et le « verdissement »**

L'Union a engagé un cycle de négociations pour fixer le niveau du budget de l'Union. Or, les principaux pays contributeurs au budget de l'Union refusent d'accroître leur effort financier. Le maintien voire la baisse du budget de l'UE est probable, la commission et certains pays proposent donc de diminuer les crédits affectés à la PAC, et aussi, de renationaliser une partie des aides.

<sup>15</sup> Source Graphagri 2011

<sup>16</sup> Maurice Desriers, SCEES – Bureau comptes et revenu L'agriculture française depuis cinquante ans : des petites exploitations familiales aux droits à paiement unique, AGRESTE Cahiers N° 2 - Juillet 2007

<sup>17</sup> si l'on prend en compte le seuil à 60 % du revenu médian national

<sup>18</sup> MAAP, Prospective et évaluation n° 10 - Juillet 2009, La consommation alimentaire à l'épreuve de la crise

Alors que l'économie de marché a montré son incapacité à gérer les marchés agricoles, l'UE abandonne tous les outils d'intervention pour réguler les marchés agricoles (soutien des marchés, barrières douanières, constitution de stocks stratégiques de produits agricoles). Or la commission propose de réduire encore plus les outils de régulation. Ainsi la suppression des quotas laitiers en 2014 va remettre en cause la viabilité des petites exploitations, en particulier dans les zones difficiles (montagne). Cette politique est mortifère car à terme c'est la disparition des petites exploitations familiales, la contractualisation des producteurs de plus en plus assujettis aux grands groupes agroalimentaires, et le maintien d'une minorité d'exploitations agricoles de type capitaliste.

La gestion des marchés est renvoyée aux acteurs privés qui doivent souscrire des contrats d'assurance pour s'assurer contre la volatilité des prix résultant de la spéculation (marchés à terme). De fait la commission européenne propose de privatiser la gestion des marchés et de demander aux petits producteurs et aux contribuables de payer les dégâts de la dérégulation.

Les objectifs de la PAC s'articulent toujours autour d'un objectif central : l'augmentation de la productivité de l'agriculture mais en la « verdissant » un peu, elle ne retient ni le maintien de l'emploi agricole, ni la souveraineté alimentaire comme buts. De plus, la CE propose que la distribution d'une partie de ces aides redevienne de la responsabilité des états ; ce qui dans une Europe zone de libre échange, va amplifier le dumping social et fiscal entre les états membres.

#### **2.2.4 L'alimentation ne doit pas être laissée aux mains des spéculateurs**

Nous devons pousser l'UE à demander le retrait de l'agriculture et de l'alimentation du périmètre des accords de l'OMC et transférer le suivi de ces dossiers dans d'autres instances internationales. « À l'évidence, d'autres instances internationales sont mieux à même de traiter de ces dimensions essentielles pour l'avenir de l'humanité, de l'ONU à la FAO notamment. »<sup>19</sup>.

La PAC doit mettre en place des outils de gestion et de régulation des marchés. Les marchés mondiaux des produits agricoles sont structurellement instables, et cette instabilité s'accroît sous l'influence de la spéculation et le développement des agrocarburants. Depuis la crise financière<sup>20</sup>, la spéculation sur les matières premières alimentaires n'a fait qu'augmenter. Les fonds spéculatifs se sont reportés sur les marchés agroalimentaires et sur les terres agricoles. D'après le rapport de la FAO 2011, « seuls 2% des contrats à terme portant sur des matières premières aboutissent désormais effectivement à la livraison d'une marchandise. Les 98% restants sont revendus par les spéculateurs avant leur date d'expiration ». Ceci est d'autant plus aberrant que les cours mondiaux sont basés sur des « marchés de surplus », marginaux pour la plupart des productions, d'après O Pastré<sup>21</sup>, le commerce international des céréales représente environ 10% de la production mondiale. Ainsi, plus de 90 % de la production agricole de l'UE est consommée à l'intérieur de l'UE<sup>22</sup>.

**La CGT-INRA doit, en concertation avec la FNAF et d'autres syndicats agricoles, porter un certain nombre d'exigences :**

- **assurer les revenus des agriculteurs (notamment les petites exploitations en zones défavorisées) avec des productions respectueuses de l'environnement.**
- **maintenir l'emploi dans l'agriculture et les industries agroalimentaires et le droit fondamental de toute personne à se nourrir. Cet objectif relève d'une construction de la souveraineté alimentaire.**

---

<sup>19</sup> FNAF CGT

<sup>20</sup> Jean Ziegler, les denrées alimentaires, dernier refuge de la spéculation, quand le riz devient un produits financier. Le Monde diplomatique, février 2012

<sup>21</sup> Olivier Pastré « la crise alimentaire mondiale n'est pas une fatalité » dans Pierre Jacquet et Hervé Lorenzi. Les nouveaux équilibres agroalimentaires mondiaux, Paris, Presses universitaires de France, 2011.

<sup>22</sup> Confédération Paysanne, janvier 2011

## 2.3 La forêt à l'encan<sup>23</sup>

Sur le territoire des 46 pays européens adhérents à Forest Europe (coopération ministérielle pour la protection des forêts en Europe), la forêt couvre plus d'un milliard d'hectares. Parmi ces pays, la forêt française métropolitaine en représente 7,6 % avec un taux de boisement de 29,7 %, inférieur à la moyenne des 45 autres pays de Forest Europe (32,2 %) (IGN, 2012). La forêt en France métropolitaine couvre 16,3 millions d'hectares soit presque un tiers du territoire. C'est l'occupation du sol la plus courante après l'agriculture qui couvre plus de la moitié de la France métropolitaine. Sur les 25 dernières années, la superficie de la forêt française a progressé d'environ 0,6 % par an.

Très diverse dans sa composition et dans ses volumes sur pied, la forêt française fournit globalement un volume important de bois d'œuvre, de bois de trituration, et de bois énergie, et elle assure de nombreux autres services écosystémiques comme le stockage du carbone (dans le bois sur pied et les produits à base de bois), la protection de la qualité des sols et de l'eau, la conservation de la biodiversité, l'accueil du public.

L'évaluation du risque de dommages forestiers consécutif au changement climatique est encore mal appréciée. La plupart des scénarios de changements climatiques prédisent une augmentation des températures moyennes, de la sévérité des sécheresses et de la violence des coups de vent. Ces phénomènes climatiques sont associés à la globalisation des échanges commerciaux et à l'émergence grandissante de ravageurs et pathogènes exotiques. Les travaux de recherche menés notamment à l'INRA indiquent que le manque de résistance aux ravageurs et pathogènes exotiques et l'intensification sylvicole seraient trois facteurs pouvant contribuer à augmenter la vulnérabilité des forêts françaises aux aléas biotiques. La connaissance de l'impact des dommages forestiers d'origine biotique représente donc un enjeu majeur pour la gestion des forêts dans toutes leurs composantes économiques et environnementales. Cet enjeu devient de plus en plus important à mesure que la demande pour les produits et services fournis par les forêts augmente, avec l'usage accru de bois d'œuvre, de bois de trituration et de biomasse forestière comme source d'énergie.

Cependant, le président de la République précédent et l'actuel président du conseil d'administration de l'Office National des Forêts (ONF) ont défini une politique forestière entièrement tournée vers une augmentation de la production. Ainsi, 21 millions de m<sup>3</sup> de bois supplémentaires, dont 9 millions de m<sup>3</sup> de bois d'œuvre, sont attendus chaque année d'ici 2020, ce qui correspond à une augmentation de 40 % des volumes exploités.

Cette logique mercantile du gouvernement français s'accompagne d'un désengagement financier et, *via* la Révision Générale des Politiques Publiques, d'une réduction drastique du nombre de gardes forestiers. Ces contraintes financières et de fonctionnement drastiques imposées à l'ONF le contraignent à abandonner une gestion durable et multifonctionnelle de la forêt au profit de la recherche systématique de gains financiers. Il est à noter que, bien que depuis 1978 le volume de bois récolté ait augmenté de 33%, les recettes provenant de ces ventes ont baissé de 35% en euros constants (FNAF-CGT ONF) ce qui revient à exploiter plus pour gagner moins. Ces pressions commerciales sont incompatibles avec une gestion à long terme des forêts, car des révolutions relativement longues sont les seules capables de produire des bois de qualité. La pérennité de la production de nos forêts est donc mise en péril par cette gestion purement comptable alors même que ces forêts sont amenées dans le futur à jouer des rôles écologiques (biodiversité, cycle du carbone) et économiques (bois de d'œuvre, de trituration, et bois de chauffage) croissants.

---

<sup>23</sup> Bibliographie associée au texte :

- Adresse CGT élections 2012.
- Forêts-Bois : quelles ressources pour quels produits. 2011. Carrefours de l'innovation agronomique, Actes du Colloque, AgroParisTech, PRES Université de Lorraine, Nancy-Université, Université Paul Verlaine de Metz, 76 p.
- Quelle forêt pour nos enfants, collectif SOS forêts, pétition
- La forêt en chiffres, IGN, 2012. Mémento. 30p.

« Les forêts vieilles sont vulnérables, surtout dans un contexte de réchauffement climatique ». Le rapport « Gaymard » paru le 28 Juillet 2010 prend appui sur cette maxime contestable et argue du fait que de larges zones de nos forêts sont en état de surcapitalisation, pour en inférer qu'il est urgent, d'un point de vue économique, mais aussi écologique, de les récolter et de les renouveler, avant qu'une tempête, une sécheresse, le feu ou une attaque de parasites ne viennent décimer ce qu'il a fallu des dizaines d'années à produire. Or ces propositions sont déjà mises en place sous les ordres de la Direction nationale de la commercialisation à l'ONF en charge de la gestion des forêts de l'Etat et des communes.

Dénoncé par le Collectif SOS des forêts qui rassemble plus de 40 organisations syndicales (dont la CGT), politiques et de défense de l'environnement, ce pillage de la forêt française doit cesser pour céder la place à une gestion patrimoniale, sociale et écologique de cette forêt permettant une production objectivement quantifiée et réellement durable et une évaluation approfondie des risques climatiques majeurs encourus.

**Un moratoire doit être constitué avec :**

- l'abandon du projet gouvernemental de surexploitation de la forêt française,
- une évaluation région par région, de la biodiversité forestière et des rôles écosystémiques de la forêt avec des mesures concrètes pour protéger ses services,
- l'arrêt du démantèlement de l'ONF
- des moyens humains et financiers pour un service public de la forêt assurant l'équilibre de ses diverses fonctions forestières (économiques, sociales et environnementales) mais également pour une gestion durable des forêts privées,
- l'abandon des projets de centrales à biomasse, pour des projets de maîtrise de l'énergie et de production locale et raisonnée de bois-énergie,
- l'étude approfondie de l'impact de la biodiversité sur la résilience de peuplements mélangés versus peuplements purs face aux changements climatiques.

## **2.4 L'alliance entre agriculture et environnement à refonder**

L'agriculture est un des théâtres les plus importants où se jouent les relations écologiques complexes entre l'humanité et son environnement. Par l'étendue des surfaces nécessaires à notre alimentation, ce que font les paysans modifie sensiblement les surfaces continentales, les réserves en eau, la composition chimique de l'air, la biodiversité, au point de contribuer à modifier le climat global. Dans notre pays, où l'agriculture occupe l'essentiel du territoire, aucun être vivant n'échappe à la façon dont nous travaillons les terres. Il en est ainsi depuis des siècles et aucun paysage français ne s'est formé sans l'influence de l'agriculture. Depuis les années 1960, avec un flux d'intrants massifs sur des millions d'hectares d'une part, et notre capacité croissante à suivre l'état de l'environnement d'autre part (grâce au réseau de mesures INRA dans ses unités de recherche et expérimentales notamment), nous savons que les impacts environnementaux remettent en question la reproduction de la fertilité des sols et la durabilité de leur exploitation.

Le développement agricole actuel liquide 50 exploitations agricoles et pousse au moins 1 agriculteur au suicide chaque jour. Il a par ailleurs des conséquences nuisibles sur l'environnement. Et les causes sont identiques. L'industrialisation de la transformation des produits et la concentration inouïe des moyens de distribution provoquent l'hyperspécialisation des zones de productions et les rendent incapables de réguler les cycles de l'eau, de l'énergie, des éléments fertilisants entre les différentes composantes des paysages agricoles. En toute logique capitaliste, dans une fuite en avant toujours plus poussée, et au motif de résorber leurs effets les plus visibles, ces déséquilibres induisent une surconsommation d'énergie et l'artificialisation toujours plus grande des systèmes de production. Ce sont d'ailleurs deux secteurs rentables pour certains agents économiques comme Vivendi ou Veolia, à l'affût du recyclage des déchets, de l'entretien des paysages et du nettoyage des eaux polluées. Les alliances politiques passées entre les grands céréaliers et les délégataires de services publics dans les organismes de gestion des zones de captage des eaux d'alimentation illustrent parfaitement cette logique.

En sortir est nécessaire. Mais cela pose la question des besoins en production agricole et de souveraineté alimentaire : quelle agriculture pour satisfaire les besoins de l'humanité ? Quelle agriculture pour la France ? L'ampleur des changements est immense. Refondre l'organisation de la production agricole, de sa commercialisation et de sa valorisation, jusqu'aux circuits de distribution s'impose pour atteindre ces objectifs. Un effort de formation sans précédent des agriculteurs et agents de développement doit donc être accompli.

La CGT-INRA ne prétend pas répondre seule à ces questions mais affirme que seule une recherche agronomique publique, indépendante, explorant tous les champs de la relation entre alimentation, production agricole et forestière, et environnement, à toutes les échelles d'organisation, sera à même de contribuer à rationaliser le débat qui plus que jamais anime la société toute entière. Elle affirme en outre que la CGT dans son ensemble, à commencer par ses composantes les plus ancrées dans ces problématiques, doit faire converger les luttes pour un travail sain, socialement utile, bien rémunéré et assurant aux salariés des perspectives. Salariés de l'agriculture, des coopératives, des entreprises de transformation, de la grande distribution, de l'artisanat de transformation doivent se faire entendre et nos organisations doivent porter leurs revendications. Ces salariés ne doivent pas faire les frais des malversations patronales pouvant avoir un rôle néfaste sur la santé (voire le bien-être) et l'environnement des populations comme dans le cas des exemples récents de Spanghero ou de Doux. Un certain nombre de sujets brûlants méritent qu'on s'y attarde.

#### **2.4.1 Biodiversité**

La biodiversité a beaucoup souffert et nous devons déplorer les pertes inestimables de diversité à laquelle la simplification de nos systèmes de production conduit. Nous dénonçons la monétarisation des « services éco systémiques » au prétexte de sauver cette biodiversité ramenée à quelques fonctions de production ou de conservation utilitaires à courte vue. Si localement et temporairement, l'agriculture doit défendre les récoltes contre des pertes dues aux ravageurs et maladies, cela devra se faire a minima, avec le plus de connaissances possibles des réseaux écologiques qui président au maintien de la biodiversité générale. Les connaissances actuelles sont loin de nous permettre de tirer tout le parti possible d'une écologie agricole aussi riche, ce qui ouvre de vastes perspectives de recherche.

Conséquence de cet excès de contrôle des mauvaises herbes, insectes ravageurs et maladies, la diffusion dans l'environnement et dans les chaînes alimentaires de produits toxiques s'est généralisée. Pour tardive qu'elle soit, la prise de conscience est réelle. Les travailleurs des campagnes se sont retrouvés aux premières loges. Des études épidémiologiques complexes cernent de mieux en mieux les expositions graves aux produits phytosanitaires et de premiers succès juridiques sont un appui à la lutte pour la sécurité au travail. La convergence des luttes dans les comités hygiène et sécurité des entreprises de l'agrochimie et des citoyens pour des territoires propres s'organise et débouche sur de nouvelles pratiques. Sans cela on ne pourra pas dégager la production et l'usage de pesticides des contraintes économiques qui poussent à leur usage immodéré.

La protection de la nature et des espèces est devenue la gestion de la biodiversité. Dans le même temps, la définition de la biodiversité (gène, variété, espèce, fonctions écologiques ?) fait l'objet d'âpres débats ayant des conséquences immédiates sur les théories scientifiques et décidant des orientations de l'INRA.

Monsieur Jean-Marc Ayrault a annoncé lors de la clôture de la Conférence nationale environnementale la création en 2013 d'une agence nationale de la biodiversité proche du fonctionnement de l'ADEME. Les ministres Delphine BATHO (Ecologie) et Stéphane LE FOLL (agriculture) annoncent qu'ils mèneront les travaux pour fixer son périmètre et ses moyens. La loi cadre biodiversité présentée en 2013 reprendra toutes les décisions et orientations de l'agence de la biodiversité ainsi que celles qui naîtront du débat de la conférence. La loi comportera un volet sur le paysage.

L'annonce d'une agence de la biodiversité présente aussi pour la CGT-INRA, de par son flou actuel, des dangers de redéploiements et d'externalisation. Elle ne s'accompagne pas de moyens nouveaux pour répondre aux demandes d'appui technique des territoires. La feuille de route prépare les esprits à la fusion d'établissements spécifiques, en se basant sur leur petite taille sans un mot sur leurs faibles moyens. Le

besoin d'ingénierie publique en matière de développement durable existe et il est temps d'y répondre. Enfin, bien que l'INRA soit un acteur de premier plan dans les domaines concernés par la Conférence Environnementale, et qu'il ait démontré l'efficacité et la pertinence de ses analyses, le gouvernement ne fait pas référence à l'Institut dans sa feuille de route, ce qui est pour le moins surprenant.

#### **2.4.2 Agrocarburants**

La CGT-INRA a pris position sur les conséquences qu'aurait la production de biomasse pour la satisfaction d'une demande énergétique de plus en plus exigeante (<http://www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/position-CGTINRA-agrocarburants-27mars08.pdf>). A ce jour, le remplacement des carburants fossiles par des agrocarburants n'est pas possible. A long terme, les solutions envisagées actuellement sont au mieux incertaines. Au pire, les recherches technologiques lancées par l'INRA avec le concours des pétroliers sont un leurre visant à justifier la mise en place de cultures énergétiques de première génération profitant déjà de la raréfaction des hydrocarbures fossiles, et contribuant à affamer une partie de la population mondiale du fait de la spéculation sur les denrées alimentaires et sur les terres. L'objectif de maintenir à 7 % au lieu des 5 % décidés par l'Union européenne témoigne de la complaisance du gouvernement français par rapport au lobby agro-industriel.

#### **2.4.3 Forêts**

Dans la filière bois, au-delà des grandes annonces de principe, peu de propositions concrètes sont identifiées. Le gouvernement a annoncé la création d'un fonds et d'une mission pour soutenir la filière bois, et le lancement d'un "plan national biogaz". La revendication portée par la CGT des fonctionnaires de l'Office National des Forêts (ONF) et la FNAF-CGT de revenir sur le contrat productiviste d'exploitation des forêts publiques Etat-ONF signé fin 2011 sous l'ère Sarkozy reste hélas d'une entière actualité. Le nouveau gouvernement ne remet pas du tout en cause la politique productiviste du gouvernement précédent ni le démantèlement de l'ONF et la suppression massive des postes, ce qui est plutôt inquiétant et ne va pas dans le sens d'une reconquête de la biodiversité (cf. la forêt à l'encan), d'un renforcement de la protection de l'environnement ainsi que d'une responsabilité sociale et environnementale des entreprises et en matière de santé environnementale.

#### **2.4.4 Agricultures biologiques, raisonnées, agroécologiques....**

Depuis de nombreuses années et malgré des difficultés de tous ordres, des modes de productions regroupés entre autres sous le label « bio » se développent. Ils visent à donner un maximum de rôle aux processus naturels dans la production agricole, l'agriculteur cherchant toujours à tirer le plus de chaque production dans ces conditions. Le label AB a permis une visibilité très forte pour un ensemble de pratiques de toutes sortes, y compris dans la transformation et la distribution qui, tout en se fixant un objectif général commun, n'a jamais prétendu à l'exhaustivité ni à la normalisation. Or, ces pratiques conduisent à des rendements inférieurs à ceux résultant de pratiques moins respectueuses de l'environnement. Ces faibles niveaux de production défavorisent les agriculteurs qui les développent. Le compromis entre développement de la démarche d'agriculture biologique et le marché a conduit à une normalisation et parallèlement à la reconnaissance de ce type d'agriculture. Grâce à des prix nettement plus élevés perçus par eux (50 à 60 %<sup>24</sup>) les paysans exploitant sous le label AB vivent aussi bien que d'autres, dont les revenus sont grevés de charges, notamment financières<sup>25</sup>. Ce prix est soumis au marché et sous la pression des géants de la distribution, l'accroissement de la part du bio tend à réduire ces prix, diminuant peu à peu la capacité des exploitations bio à soutenir la concurrence sur le long terme. De plus, la distribution des produits Bio par les grandes surfaces a entraîné le même type de lobbying sur les normes que pour les autres produits. Ainsi, un certain nivellement par le bas de la production sous label AB s'est-il réalisé ces dernières années en grande partie du fait d'un assouplissement par la commission Européenne des cahiers des charges des productions de l'agriculture biologique. En Europe initialement, le poulet bio

<sup>24</sup> Le Monde, 6 octobre 2011

<sup>25</sup> Au niveau des consommateurs finaux, il faut remarquer que les circuits courts permettent de maintenir des prix très raisonnables du fait de la suppression de nombreux intermédiaires, l'agriculteur récupérant la marge ainsi libérée.

devait être alimenté à partir d'aliments produits sur l'exploitation. Alors que c'est quasiment toujours le cas pour l'agriculture bio paysanne, il est clair qu'aujourd'hui, pour l'agro-industrie bio, il suffit que ces aliments soient eux-mêmes bio : le poulet bio français vendu par la grande distribution est désormais massivement produit avec du grain sud-américain ou d'Europe de l'Est. De même, le mouton bio roumain a mis à mal la production française. Que reste-t-il de bio dans un produit qui a fait plus de 1000 km dans un poids lourd ?

Les pratiques du bio ont toutefois un immense intérêt pour la recherche agronomique toujours avide de systèmes extrêmes pour caler ses modèles, et surtout pour donner des pistes à une généralisation de pratiques qui assurent la reproduction à long terme des systèmes de production et le maintien de territoires vivables. Pour sortir des pièges de la normalisation par le marché capitaliste, il faudra cependant sortir de la logique de « niche » dans laquelle ces pratiques veulent s'inscrire.

Pour ces raisons et tardivement (et sans doute pour contrer la Confédération Paysanne qui soutient fortement le bio), la FNSEA a tenté de rassembler l'ensemble des techniques et modes de conduites agricoles les plus optimum sous l'expression « agriculture raisonnée » afin de démontrer l'engagement de toute l'agriculture pour l'environnement. Il s'agit d'appliquer les doses requises aux moments requis pour obtenir le rendement maximum, en évitant les pratiques excédentaires, très fréquentes si l'intrant est de faible prix par rapport au gain espéré (eau d'irrigation, engrais azotés, certains herbicides, fuel...). Même si cette démarche a en effet permis de réduire les doses, on est loin d'avoir réduit durablement les pollutions agricoles. Actuellement, la sphère agroalimentaire française semble se rallier à une conception globale qui constate en effet que les exploitations agricoles sont des écosystèmes et des sous-parties de systèmes plus vastes. La mesure des impacts a été prise en compte et il a été constaté que seules des approches à l'échelle de territoires, la plupart du temps beaucoup plus vastes que l'exploitation, étaient susceptibles d'apporter des solutions aux ravages sur la biodiversité, la qualité des eaux et la fertilité des sols. La notion d'intensification écologique de l'agronome américain Ken Cassman<sup>26</sup> a permis de lancer une nouvelle démarche qui se traduit dans l'agriculture intensive, reprise par le CIRAD et certaines coopératives, et récemment dans le chantier Agroécologie interne à l'INRA. Mais dès l'origine de cette orientation, un débat s'est instauré sur la place que doivent jouer les paysans dans ces orientations : sujets de règlements décidés au-dessus d'eux ou bien acteurs de la recherche de solutions adaptées à leurs besoins et ceux des citoyens ? En arrière plan, les buts de l'agriculture et la démocratie sont les fondations qu'il faudrait construire. On en est encore loin.

Dans ce contexte, fixer des objectifs de surfaces ou de production à l'agriculture biologique ressemble davantage à un slogan électoraliste qu'à une orientation susceptible de rendre l'agriculture dans son ensemble compatible avec un environnement de qualité. Affirmer que la compétitivité sur les marchés mondiaux tels qu'ils sont dérégulés serait compatible avec la sécurisation des exploitations, singulièrement dans l'élevage, et le verdissement de la production agricole est une farce. La soumission de Bruxelles à l'économie mondialisée fige le système, sans réelles perspectives. La domination absolue des Américains sur le marché des protéines végétales reste actée. Les chercheurs en agronomie européens réunis à Helsinki en août 2012<sup>27</sup> ont alerté sur l'absence totale d'impact des mesures visant soi-disant à diversifier les systèmes de culture. La CGT-INRA constate que la recherche tarde à obtenir les moyens nécessaires pour progresser. Elle analyse les orientations affichées par l'INRA comme un relookage de programmes lourds déjà lancés (biotechnologies vertes en est un exemple flagrant) tandis que l'exploration d'une nouvelle agriculture reste faiblement soutenue.

**La CGT-INRA revendique une agriculture créatrice d'emplois se basant sur des exploitations de plus petites tailles et utilisant les connaissances scientifiques sur le fonctionnement des sols et des plantes (agro-écologie). A ce titre, la CGT-INRA revendique aussi le développement de davantage de programmes de recherche sur des systèmes de productions alternatifs à l'agriculture capitaliste.**

---

<sup>26</sup> Cassman, K.G. 1999. Ecological intensification of cereal production systems: Yield potential, soil quality, and precision agriculture. Proc. National Acad. Sci. (USA) 96: 5952-5959.

<sup>27</sup> <http://www.european-agronomy.org/frontpage/Item/reform-of-the-common-agricultural-policy-to-improve-the-environment-a-statement-from-the-12th-congress-of-the-european-society-for-agronomy.html>

#### 2.4.5 Moratoire sur les OGM

Annoncée dans les années 1980, la révolution biotechnologique dans le domaine de l'amélioration des plantes n'a pas eu lieu. Les progrès génétiques sur les rendements et les maladies se poursuivent au même rythme que depuis le début des années 1950, sur toutes les cultures où la recherche est forte. Ces gains relatifs semblent acquis quelles que soient les conditions de production. Certes, des «innovations» biotechnologiques se sont généralisées avec la mise en culture de centaines de millions d'ha en OGM<sup>28</sup>. Elles permettent de mettre dans la plante des caractères qui remplacent l'apport extérieur de pesticides ou simplifient à l'extrême l'usage d'herbicide. Le coût de production reste à peu près identique, sauf à transférer le prix de l'innovation sur les états (cas de l'Argentine.) Mais contrairement aux gains en rendement, ces techniques ne sont pas durables et les insectes et les mauvaises herbes contournent les techniques génétiques. Les solutions techniques ne sont pas au point. En outre, orienter l'essentiel de la recherche sur cette stratégie encourage à ne plus travailler que sur un nombre très restreint d'espèces supposées aptes à porter tous les caractères agronomiques désirés. Cela va justement à l'encontre d'une démarche de diversification préconisée par les agronomes. Il s'ajoute à cela que le contrôle de la semence par le semencier, avec des brevets sur les gènes et non pas un droit sur la diffusion des variétés, crée une situation qui met à mal la souveraineté alimentaire. Ces brevets sur des «innovations» technologiques ouvrent la voie à une généralisation du brevet sur tout gène, y compris ceux naturellement présents dans les plantes. Ils instaurent un nouvel ordre mondial en étendant la loi du marché à tout le vivant.

En outre, de nombreux citoyens s'interrogent maintenant, faute de preuve absolue de leur innocuité, sur la sécurité sanitaire de ces produits végétaux. La controverse « Séralini », malgré certaines critiques légitimes faites à ce chercheur et à sa communication vers les médias, a remis en lumière les faiblesses des contrôles actuellement largement de la seule responsabilité des firmes, sur les effets à long terme des OGM à pesticides ou herbicides, et les *a priori* d'une partie des autorités scientifiques françaises (et INRA). Refusant de rester coincés entre des postures allant des agitations d'épouvantails plus ou moins vitalistes, à des injonctions péremptoires d'autorités compromises avec les marchands de semences, les citoyens exigent plus que jamais une recherche publique, indépendante, capable d'étudier sereinement toutes les options, à tous les niveaux, du gène au territoire.

De plus cette affaire met bien en évidence le besoin d'une agence de sécurité publique sanitaire indépendante qui soit financée par des taxes sur les produits des semenciers, de l'industrie et de la grande distribution qui les introduisent dans la chaîne alimentaire. Cette exigence citoyenne pour une recherche publique indépendante rencontre celle des agents de l'INRA et constitue la base de notre position sur les OGM. Celle-ci a été reformulée en mars 2012<sup>29</sup>. Parallèlement, les syndicats de la CGT du secteur se sont concertés et ont signé une déclaration commune demandant l'interdiction des brevets sur les gènes et leurs fonctions et la révision de la loi sur les semences du 8 décembre 2011<sup>30</sup>. Dès aujourd'hui, l'INRA se doit d'être exemplaire. Il a une marge de manœuvre considérable pour mettre en œuvre cette politique de diffusion d'innovations libres de droit, en publiant ses résultats. La CGT-INRA continuera sans relâche son combat pour libérer la génétique et la mettre au service du progrès pour tous les citoyens.

#### 2.4.6 Politique de l'eau

Les engagements de l'Etat sur la politique de l'eau restent en deçà des besoins. En agriculture, il faut promouvoir une politique qui garantisse la qualité de la ressource et non favoriser les alliances entre pollueurs et compagnies des eaux privées, promptes à proposer des solutions coûteuses et de courte durée de vie pour nettoyer l'eau et la tarifier à prix d'or. Les aménagements hydrauliques doivent prendre en compte l'ensemble des besoins, à partir d'une analyse globale des besoins de production et de disponibilité des milieux. La recherche de systèmes de culture alternatifs doit être stimulée. Au plan de la recherche agronomique, cela nécessite d'étendre le nombre des espèces étudiées, blé, colza et maïs ne pouvant en

<sup>28</sup> L'absence d'évaluation des surfaces cultivées indépendante de celles des marchands de plantes transgéniques est un trait marquant du manque de transparence qui existe sur les OGM en général.

<sup>29</sup> [http://www.inra.cgt.fr/actualites/ogm/OGMpositionsCGTINRA\\_mars%202012.pdf](http://www.inra.cgt.fr/actualites/ogm/OGMpositionsCGTINRA_mars%202012.pdf)

<sup>30</sup> [http://www.inra.cgt.fr/actualites/ogm/Brevets\\_DeclaCommune\\_CGT\\_INRA\\_FNAF\\_24mai2012\\_V\\_complete.pdf](http://www.inra.cgt.fr/actualites/ogm/Brevets_DeclaCommune_CGT_INRA_FNAF_24mai2012_V_complete.pdf)

aucun cas répondre à toutes les situations. La sécurisation des systèmes fourragers par des productions d'été ne doit pas justifier l'extension sans fin des exploitations céréalières, finalement au détriment des élevages, conduisant à l'hyperspécialisation des territoires qui est la véritable source des problèmes environnementaux. L'eau, sur le plan qualitatif et quantitatif, est le meilleur exemple de la nécessité de prendre en compte l'échelle territoriale, au-delà des mesures à prendre pour chaque exploitation.

#### **2.4.7 Santé et environnement**

Les décennies d'usage de pesticides, fongicides et herbicides sans préoccupation environnementale sont derrière nous. Exposés à des doses fortes et dangereuses, de nombreux exploitants et encore plus de salariés de l'agriculture sont aujourd'hui frappés de maladies spécifiques. La reconnaissance de ces pathologies professionnelles commence. La FNAF-CGT a montré que cette question est cruciale. La sécurité des conditions de travail est un des axes revendicatifs les plus brûlants dans la chimie, le traitement de semences, etc. La question de la sécurité des consommateurs de produits agricoles n'est pas non plus clairement évaluée. L'ANSES peine toutefois à mettre en place les études nécessaires pour évaluer l'étendue du problème, faute d'expertise indépendante des géants de la chimie. La CGT-INRA revendique des programmes de recherche en toxicologie, en amélioration des plantes, en santé animale, en agronomie et en zoologie pour réduire dans les faits le recours aux produits toxiques pour l'homme et ses auxiliaires.

- La CGT-INRA revendique une politique agricole et une régulation des échanges favorisant une agriculture créatrice d'emplois et tournée vers l'alimentation des populations locales.
- La CGT-INRA reconnaît la nécessité de développer une ingénierie écologique (Agro-écologie) afin de développer une agriculture préservant et utilisant intelligemment la biodiversité.
- la CGT-INRA réitère sa demande au gouvernement de revenir sur le contrat productiviste d'exploitation des forêts publiques Etat-ONF signé fin 2011 sous l'ère Sarkozy.
- La CGT-INRA revendique l'extension des prérogatives du CHSCT aux risques environnementaux afin de détecter plus rapidement les problèmes environnementaux et de mieux protéger la santé des travailleurs.
- La CGT-INRA revendique la création d'une agence de sécurité publique sanitaire indépendante qui conduise l'expérimentation nécessaire (et non seulement les expertises), financée par des taxes sur les produits des semenciers, de l'industrie agro-alimentaire et de la grande distribution qui les introduisent dans la chaîne alimentaire.
- La CGT-INRA réclame une séparation claire entre recherche publique et recherche privée (Remise en cause des Fondations et des Pôles de compétitivité) afin de garantir l'impartialité des expertises scientifiques sur les risques pour la santé et l'environnement.

## **2.5 Une évolution de la situation mondiale qui exige de renforcer la solidarité internationale**

Depuis de nombreuses années les gouvernements européens successifs mettent en place une série de mesures qui convergent toutes vers une réduction du pouvoir d'achat, de la solidarité collective, des services publics et des conditions de vie de la majorité des citoyens. Ces évolutions vers des politiques d'austérité (*Grèce, Irlande, Portugal, Espagne, ...*) sont présentées par les grands médias publics et privés comme étant inéluctables, avec chantage aux délocalisations et alignement sur les pays aux standards sociaux et humains les plus bas (*Europe de l'est, Chine, Inde,...*). En réalité il s'agit

systématiquement de maximiser les profits des actionnaires et des banques en minimisant les droits et le bien-être des travailleurs. Seule une remise en cause de cette dynamique mortifère du système capitaliste, la sortie des traités européens et internationaux qui l'organisent, et la mise en place d'un système productif et social permettant un meilleur partage de la richesse produite, peuvent permettre d'en sortir. Un tel objectif redonnerait de l'espoir et des perspectives à la majorité des salariés et des précaires. C'est le rôle d'un syndicat comme la CGT en France, et des syndicats européens, d'informer, d'organiser et de rassembler les citoyens des différents pays pour avancer dans cette voie. Un tel objectif pourrait aussi mobiliser les travailleurs de la recherche et de l'enseignement supérieur agronomique en Europe.

Des guerres perdurent ou se préparent dans le monde, notamment au Moyen-Orient et en Afrique, ayant comme moteur la rivalité des grandes puissances impérialistes, et des féodaux et capitalistes locaux, pour capter et contrôler les ressources naturelles vitales et non renouvelables comme l'eau, les terres, les énergies fossiles et les ressources minières. Cette situation maintient la majorité de la population dans la misère et sans accès aux soins et à l'éducation, ce qui fait le lit des mouvements intégristes religieux (*qui par ailleurs s'allient parfois aux grandes puissances qui les instrumentalisent*), tout en nourrissant les flux migratoires vers une Europe qui dégrade chaque jour un peu plus la condition de tous les travailleurs et singulièrement celles des expatriés. Il en est de même de la politique sioniste d'apartheid et d'épuration ethnique de la Palestine depuis 65 ans. Les menaces pour la paix mondiale qui en découlent (*avec, lors des guerres impérialistes, enrôlement des couches populaires paupérisées d'Europe comme chair à canon*) rendent indispensable la solidarité internationale.

### **3. Exiger une rupture franche avec la politique précédente**

#### **3.1 Les services publics toujours dans le collimateur au nom de la dette et de l'austérité**

Le budget 2013 de l'Etat a été fondé sur la priorité à la réduction du déficit public et au remboursement de la dette publique, ce pour le plus grand bénéfice des banquiers et des spéculateurs. C'est une des premières applications pratiques du TSCG (*le pacte budgétaire européen est officiellement appelé traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance, TSCG*) et de la 'règle d'or' qui y est associée. Ce budget inclut désormais les mesures correspondant au 'pacte de compétitivité' décidé par le gouvernement Hollande-Ayrault suite au rapport Gallois. Vingt milliards d'euros y sont ainsi prévus qui seront payés par la population, sous forme d'impôts et d'augmentation de la TVA sur les produits courants, pour être redistribués aux entreprises en crédit d'impôt '*pour la compétitivité et l'emploi*'. A l'instar du crédit d'impôt-recherche (CIR), ce crédit devrait avoir plus pour effet de servir à la spéculation qu'à développer l'emploi. Nous devons considérer cela comme un prélude. Quelles que soient les concessions, la pression des agences de notation conjointe à celle de la troïka UE-BCE-FMI ne peut que s'accroître pour exiger que le gouvernement taille encore plus dans les dépenses publiques et les conquêtes sociales comme on a pu le voir en Grèce, Espagne, Portugal ou Italie. Le délabrement du secteur public s'est accéléré de manière considérable dans ces pays, y compris dans le domaine de la recherche, avec tout à la fois des restructurations et privatisations au nom d'un soi-disant assainissement des dépenses publiques, des licenciements de fonctionnaires et des coupes directes dans les salaires et pensions.

Les conséquences de la logique d'austérité sont d'ores et déjà visibles dans la Fonction Publique de l'Etat. Même si le gouvernement Hollande-Ayrault a affiché qu'il entendait revenir sur la politique de suppression d'un emploi de fonctionnaire pour deux départs, son Ministre du Budget annonce qu'il n'est '*pas envisageable de renoncer à ces économies, et en 2013 il y aura 2 317 suppressions d'emplois, nettes des créations*'. Le dogme des fonctionnaires trop nombreux et pas assez 'productifs' reste donc toujours en vigueur, et le nombre de fonctionnaires une variable d'ajustement. Les suppressions que N. Sarkozy avait prévues pour 2012, notamment dans l'Education Nationale, n'ont pas été annulées. Les créations d'emplois dans les ministères dits 'prioritaires' (Education Nationale, Enseignement Supérieur et Recherche, Police et

Justice) sont contrebalancées par des suppressions encore plus massives dans les autres, en particulier aux Finances, à l'Agriculture et à l'Ecologie.

La RGPP honnie conduite de 2007 à 2012 a été annoncée comme abandonnée à la suite du rapport rendu en Septembre 2012 par les Inspections Générales (IGF, IGA et IGAS) qui ayant auparavant été les fers de lance de sa mise en œuvre, n'ont aucunement remis en cause les différentes mesures qui en sont issues comme la fusion de services, voire de directions comme pour les Impôts et le Trésor. Le gouvernement Ayrault entend y substituer la MAP (*Modernisation de l'Action Publique*), qui serait pilotée directement par le Premier Ministre, et étendue au-delà de l'Etat aux deux autres versants de la Fonction Publique (Territoriale et Hospitalière). L'emballage est différent mais les conséquences ont toutes les chances d'être identiques dès lors que cette « modernisation » est cadrée par l'exigence de la réduction des déficits.

Le nouveau gouvernement n'entend pas remettre en cause le modèle du 'management' précédemment imposé à la Fonction Publique, où les usagers sont devenus des clients et les cadres des managers. Il entend au contraire achever la transposition, largement entamée, au secteur public des règles de fonctionnement du privé, en tentant quasi-systématiquement de le justifier par des audits. Que cela soit par le biais d'offices privés comme Deloitte ou d'inspections générales comme l'IGAENR, ces audits ont toujours visé à justifier, hier comme aujourd'hui, la mutualisation et/ou les restructurations de services pour aboutir à une baisse des dépenses publiques, gage selon eux d'une meilleure 'productivité' des agents. Le rapport IGAENR pour les universités, décalqué de celui réalisé pour l'INRA sous N. Sarkozy, a été ainsi soumis au CNESER en Novembre 2012 !

Cette logique libérale vise à ce que l'Etat devienne un partenaire comme les autres, permettant ainsi d'ouvrir au capital de nouvelles zones de profit, directement (via les privatisations) ou indirectement (Partenariat Public-Privé). Au nom des directives européennes, il s'agit bien de briser le système public français hérité de 1945 pour passer à un fonctionnement 'libéral' à l'anglo-saxonne, comme le revendique ouvertement le MEDEF. On passerait ainsi d'un modèle d'obligation de moyens à un modèle d'obligation de résultats, une illustration significative pour la recherche étant la décroissance continue du soutien de base des unités au profit du financement différencié sur appels d'offres. Le corollaire est la mise en place dans toute la Fonction Publique de contrats d'objectifs, d'indicateurs de performance et des dispositifs d'assurance-qualité. Loin de remettre en cause cette stratégie, le nouveau gouvernement la revendique. Les conséquences sont multiples pour les personnels, alliant pressions de toutes sortes pour 'tenir' les objectifs et primes individualisées à la performance (PES, PFR-Prime de Fonction et de Résultat) qui continuent à être mises en œuvre, avec une petite nouvelle, la prime d'intéressement à la performance collective dans les services dans les collectivités territoriales et les établissements publics mise en place fin Octobre 2012.

La recherche publique et l'enseignement supérieur ont été profondément touchés par ces processus. Hier présentés comme relativement privilégiés par rapport à d'autres, ces secteurs ont en réalité subi des restructurations d'ampleur qui ont complètement modifié le paysage depuis 2005. La mise en place la LOPRI (Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche ou Pacte Recherche) en 2006, et des structures qui en sont issues (ANR, AERES, PRES, ...) est malheureusement la résultante des Assises de 2004. Ces structures ont percuté le fonctionnement des organismes de recherche. La mise en place ultérieure de la loi LRU (Loi relative aux libertés et responsabilités des universités), malgré la grève massive des personnels des universités, a amplifié ce processus. Pour la CGT-INRA, aucune politique conforme aux besoins de la population en matière de recherche publique ne peut être mise en œuvre si, au point de départ, il n'y a pas de rupture franche avec ces lois et structures liquidatrices héritées du gouvernement précédent. L'exigence d'une telle rupture est donc la ligne directrice de la CGT-INRA depuis Mai 2012.

- **Assez de plans d'austérité et de cadeaux au patronat !**
- **La dette n'est pas celle des salaires ni de la population !**

## **3.2 Supprimer ou replâtrer les lois et structures héritées de Sarkozy dans la recherche publique : Abandon du projet de Loi Fioraso !**

Après les méthodes brutales mises en œuvre, y compris en paroles, par Sarkozy-Pécresse-Wauquiez à l'égard de la recherche et de ses personnels, le discours nouveau invitant à un dialogue apaisé a pu être au départ apprécié comme susceptible de rétablir la confiance des personnels envers les institutions. Cependant, le dialogue est une chose, la négociation en est une autre. En lieu et place de négociations avec les organisations syndicales représentatives, le gouvernement a ainsi choisi d'organiser à l'automne 2012 des Assises Nationales de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche où la voix d'un individu est censée égaler celle d'une organisation syndicale, et où le personnel politique mis en place par N. Sarkozy pour diriger les structures comme l'ANR, l'AERES, etc. mais aussi le MEDEF ou la CPU peut 'contribuer' au même titre que ceux qui exigent de rompre avec la politique précédente. En fait, le but recherché dans ces Assises était d'obtenir une caution pseudo-démocratique pour pouvoir justifier, au nom de la diversité des opinions exprimées et de l'absence de consensus, le maintien des structures héritées du gouvernement précédent. En même temps que les 'discussions' des Assises se poursuivaient, le Ministère renvoyait toute demande revendicative à leurs conclusions... mais sans même attendre celles-ci, annonçait tant via le budget 2013 que dans ses déclarations à la presse sa volonté de ne 'pas tout bousculer'. La CGT-INRA a refusé à juste titre de se prêter à cette mascarade et a mis en avant l'exigence de négociations sur les revendications- clés de rupture, en appelant les personnels à contresigner une lettre ouverte en 10 points à la Ministre, pétition qui a obtenu plus de 2 100 signatures.

Le projet de loi Fioraso est désormais connu. Il maintient la LRU, le Pacte Recherche et ses dispositifs essentiels tels qu'ANR, FCS, IDEX et autres structures en –ex, ou AERES rebaptisée *Haut Conseil d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur* (HCERES). Pire, ce projet de loi ouvre la voie à une régionalisation de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche au travers de la mise en place de contrats de sites, en connexion avec l'acte III de la décentralisation.

- **Abandon du Projet de Loi Fioraso !**
- **Ouverture de véritables négociations fondées sur l'abrogation de la LRU et du Pacte Recherche !**

### **3.2.1 L'Agence Nationale de la Recherche (ANR) et le pilotage de la recherche sur projets**

L'ANR a été créée pour tenter d'enlever aux organismes, via le financement, leurs prérogatives en matière de définition de politique scientifique. Dès après sa création en 2005, le budget de l'ANR est largement monté en puissance pour atteindre plus de 734,8 millions d'euros en 2012, soit plus de sept fois la part hors masse salariale du budget d'Etat INRA (104,4 millions d'euros). La comparaison avec l'évolution des budgets des EPST, soumis à forte diminution (>-10%) hors masse salariale ces dernières années, montre que l'ANR a progressé au détriment des crédits récurrents alloués aux laboratoires des EPST. La situation financière de nombre d'unités a accentué les pressions des directions d'EPST pour substituer la logique de contrat et de recherches sur projets à court terme à celle des financements récurrents sur le long terme. La résultante en a été une mise en concurrence exacerbée des unités, des équipes et des chercheurs au plan individuel. La place centrale prise par l'ANR dans ce processus s'est aussi traduite par une explosion de la précarité, le nombre de non-titulaires sur contrats de recherche passant ainsi de 300 en 2005 à plus de 700 en 2012. Cette situation fait l'objet d'un discours de culpabilisation inacceptable envers les personnels. Toute honte bue, la présidente de l'ANR, entendue comme 'grand témoin' lors des Assises, a osé déclarer '*Arrêtez de dire que c'est la faute de l'ANR. Nous avons tous une part de responsabilité dans le recours aux contractuels*', discours relayé par la direction de l'INRA. Comme si la mise en place de l'ANR, et la politique de recherche sur projets, étaient le fait des personnels et non des directions à tous les niveaux !

Avant les Assises, a été rendu public le rapport intitulé « *Étude sur les mécanismes d'allocation des moyens humains et financiers aux unités de recherche par les organismes de recherche* » commandé par G. Fioraso. Ce rapport, placé sous la responsabilité de B. Froment qui était chef de département au MESR

sous N. Sarkozy, « recommande de conserver la diversité actuelle des mécanismes d'allocation des moyens et de garantir ainsi l'adaptation du système à la diversité des situations des unités de recherche » pour conclure « Un transfert des crédits de l'ANR vers les organismes pour augmenter la part des dotations de base se traduirait par une difficulté plus grande de remporter des appels à projets ». Quant aux CDD, « la question est de savoir s'il faut banaliser les CDI ou si, au contraire, il revient (sic) de prévoir un contrat de mission spécifique à la recherche coïncidant avec le projet support ».

Aussitôt dit, aussitôt fait. A l'issue des Assises, la Ministre a annoncé des « inflexions » telles que la limitation du nombre de soumissions par coordinateur à un projet par an, une part de 49% pour les projets non thématiques, et une réduction du financement des CDD à 30 % de l'emploi total par projet. Au-delà des grands discours sur le ré-équilibrage du soutien de base, le gouvernement entend donc clairement maintenir l'ANR ! Pour 2013, la ministre se propose d'ailleurs de lui allouer un budget de 700 millions €, toujours deux fois plus important que la part hors salaires du budget INRA, une somme de 60 millions € (<10% !) étant annoncée transférée pour abonder le soutien de base des unités ! Ce simple replâtrage de l'ANR est inacceptable.

- Abrogation pure et simple de l'ANR- machine à précaires !
- Assez de la prédominance des appels d'offres dans le financement des unités !
- Rétablissement du soutien de base à hauteur de 20 000 € de part chercheur !

### **3.2.2 Le pilotage par l'évaluation via l'HCERES, clone de l'AERES**

S'il est légitime que les unités rendent des comptes quant à l'utilisation des fonds qui leur ont été attribués, le jugement par les pairs doit rester la norme, avec l'objectif de consolider les collectifs de recherche, de les aider à définir leurs orientations et non de les mettre en concurrence. L'esprit de compétition aujourd'hui prôné comme garant de l'excellence est en réalité source de conflits et d'individualismes qui nuisent à la qualité et l'efficacité d'une recherche publique indépendante. L'AERES a été créée pour trier les soi-disant « meilleurs », et exacerber la concurrence entre les équipes, entre les laboratoires, entre les unités de recherche. Elle est aussi un outil important de restructuration des EPST au-travers des notes qu'elle attribue aux unités et équipes, qui tendent à conditionner ensuite toutes les demandes émanant de ces unités. En outre, elle n'est pas adaptée à analyser des structures complexes et diversifiées comme celles de l'INRA, constituées de domaines expérimentaux, d'équipes mixtes au sein des Universités et des Écoles, et de laboratoires indépendants sur des thématiques finalisées originales.

Le remplacement de l'AERES par un Haut conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), de composition et missions quasi-identique, renvoie à la case départ. Ce conseil pourra évaluer directement les unités si les directions d'organismes le souhaitent, et une UMR simplement si une des tutelles le souhaite ou dans le cas de conflit entre tutelles.

### **3.2.3 Le pilotage par les structures extérieures se superposant aux EPST**

- **Le pilotage par les alliances et les multiples autres structures de pilotage**

Le leitmotiv des Assises, apparemment partagé par le gouvernement, serait de mettre fin à l'empilement des structures dans la recherche. Quoi de plus évident quand on voit pêle-mêle Alliances, RTRA, RMT, FCS, Labex, Equipex, et autres sigles barbares... sans compter les Instituts Carnot, et les autres Fondations ? Est-ce pour autant la stratégie gouvernementale de réellement simplifier ce paysage dont la complexité a en fait correspondu à la volonté de déposséder les EPST de leurs prérogatives de définition de leur politique de recherche.

La mise en place des Alliances (ALLENVI, AVIESAN, etc.) par le gouvernement précédent avait ainsi comme objectif de chapeauter la politique scientifique des organismes de recherche en fonction des différents domaines thématiques (Environnement, Santé, ...). Certes, le comité de pilotage des Assises a indiqué qu'il fallait « clarifier la mission des alliances, qui doivent demeurer une réunion légère, sans

*personnalité morale et sans dotation propre* », en proposant de « *faire des alliances des lieux d'échange, de coordination et de partage de stratégies* », mais dans le même temps le Ministère a annoncé qu'il chargeait les Alliances de répartir, sur les bases de leurs orientations stratégiques, les fonds enlevés de l'ANR pour contribuer au soutien de base des unités. Le risque perdure donc encore que le rôle des EPST se réduise à une simple agence de moyens, d'autant plus si l'ANR continue. Pour la CGT-INRA, les Alliances doivent laisser place à une simple coordination entre les EPST.

- **En finir avec les structures en -EX, tous les avatars du grand emprunt et son emblème l'UPS Saclay**

Le grand Emprunt, initié par la Commission Juppé-Rocard, a visé à la concentration du dispositif de recherche et d'enseignement supérieur sur 5 à 10 grands sites universitaires avec en corollaire une désertification scientifique d'une large partie du territoire français. Il a généré une compétition accrue entre unités, EPST et Universités. Comme l'a écrit Louis Gallois, l'auteur du rapport du même nom sur la compétitivité, la base de cette opération, c'est la recherche des 'meilleurs' (sic !). Cependant, le montage financier est loin de correspondre aux attentes de ceux qui se sont précipités. Seule une petite fraction des 21,9 milliards € affectés à la Recherche et l'Enseignement Supérieur iront aux sélectionnés tant LABEX qu'IDEX, essentiellement les intérêts des placements, la majorité de la somme empruntée par l'Etat auprès des banques étant non consommable et placée via l'ANR à la Caisse des Dépôts.

Cette opération menée dans la précipitation a souvent correspondu au regroupement artificiel d'unités et d'établissements sans autres bases 'scientifiques' que leur classement par l'AERES en A+. Néanmoins, on aurait tort de ne considérer que ce seul aspect. L'opération vise à démanteler complètement le dispositif de recherche et d'enseignement supérieur fondé sur le bipôle EPST-Universités. L'opération Saclay, emblématique des années Sarkozy, en est une illustration significative.

L'IDEX est portée par une Fondation de Coopération Scientifique, structure de droit privé regroupant 23 établissements dont l'INRA, AgroParisTech, l'université Paris-Sud, Polytechnique, la R&D d'EDF,... Elle se donne comme objectif la création d'une seule université de plein exercice, l'Université Paris-Saclay (UPSA), en 2014. Celle-ci, dotée d'une gouvernance unique, chapeauterait tous ces établissements dans un seul ensemble, les entités fondatrices étant toutefois autorisées à conserver 'certains de leurs marqueurs identitaires' (sic !). L'UPSA ne serait donc en rien une université au sens classique du terme mais une transformation radicale d'établissements d'enseignement supérieur et d'organismes de recherche. Tous les aspects sont ciblés : financements, recrutement, organisation, programmes de recherche, formation des étudiants, diplômes. L'objectif est clairement de passer par-dessus les prérogatives scientifiques et administratives des organismes et les établissements existants. On veut imposer une nouvelle structuration de la recherche et de l'enseignement supérieur allant à l'encontre de leurs missions de service public, et remettant en cause les statuts des établissements comme ceux des personnels et des étudiants, ainsi que la représentation de ces derniers dans la gouvernance. La contribution de la FCS pour les assises illustre bien l'orientation générale de ce projet : « *mobiliser les acteurs de la recherche publique vers les entreprises, avec une focalisation annoncée vers l'innovation par exemple par la mise en place d'un club de financeurs privés et publics, et d'un service d'entrée à destination des PME* ». Le passage envisagé à l'occasion du déménagement vers Saclay des personnels d'EDF, actuellement sous statut semi-public, à une société anonyme est hautement révélateur. L'enjeu de passer sous un autre statut est le même pour les personnels INRA et des autres EPST.

Malgré tout cela, le Premier Ministre a annoncé vouloir poursuivre cette opération, et la Ministre de l'ESR entend même l'accélérer. D'un autre côté, le comité de pilotage des Assises a indiqué vouloir « *Retirer aux IDEX la personnalité morale et les transformer ainsi en programme d'enseignement supérieur et de recherche gérés par la grande université porteuse et ses conseils élus* » (proposition 109). Une autre proposition vise à « *réduire le nombre de fondations de coopération scientifique en les abritant dans des fondations dépendant des sites ou des organismes nationaux* ». En tout état de cause, la CGT-INRA est pleinement aux côtés des personnels et de leurs organisations qui exigent la dissolution de cette IDEX et de la Fondation de Coopération Scientifique, et à titre conservatoire, un moratoire impliquant l'arrêt immédiat

des études et travaux associés comme la mise en place du campus commun AgroParisTech-INRA à Saclay.

- **Suppression des Fondations de Coopération Scientifique**
- **Arrêt du projet emblématique de Saclay et dissolution de tous les IDEX et des FCS**
- **Rapatriement des fonds vers les EPST et les Universités**

#### **3.2.4 En finir avec la LRU**

Le vote de la loi LRU, puis le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), a donné pouvoir aux universités 'autonomes' de gérer un budget global intégrant la masse salariale, les primes, le patrimoine immobilier. Elles peuvent ainsi créer, gérer et supprimer des emplois en lieu et place de l'Etat, sous l'autorité d'un hyper-président et de sa majorité à un Conseil d'Administration resserré. Soumettant de fait les universités aux pouvoirs locaux, cette loi porte en germe la fin des statuts nationaux de fonctionnaires d'Etat pour les personnels comme des diplômés nationaux. Dans le cadre d'une exacerbation de la concurrence entre elles, près d'un quart des universités ne peuvent plus équilibrer leur budget en 2012, et sont en déficit, avec à la clé licenciements de contractuels, gel de postes de titulaires, et dégradation des conditions d'étude pour les étudiants. A tel point que 14 présidents d'université ont demandé récemment au Ministère de reprendre la gestion de leur masse salariale et des postes des personnels titulaires. L'ambition de Sarkozy-Pécresse avec la LRU et la LOPRI était aussi de faire progressivement absorber les unités des EPST par les Universités au plan local, et ainsi d'en finir avec la structure nationale des organismes de recherche.

Cependant, pour la nouvelle Ministre, la question posée ne serait que celle '*d'un passage à l'autonomie mal préparé et mal accompagné*', le Président de la CPU venant à sa rescousse en déclarant « *Si l'État reprenait la gestion de la masse salariale de certaines universités, cela créerait une autonomie à plusieurs vitesses, alors que la CPU s'est battue contre cela au moment de la loi LRU et pour que toutes les universités, pas seulement les volontaires, en bénéficient* » ! Le bilan des Assises est clair : la LRU devrait être simplement 'révisée'. Ainsi, ne sont envisagées que des aspects liés aux dispositifs électoraux (prime majoritaire), des scénarios différents pour l'élection du président, la mise en place d'un 'sénat académique', ou encore d'autres modalités de recrutement et de gestion des personnels enseignants (mais sans remettre en cause l'existence des comités de sélection ad hoc ayant pris la place des commissions de spécialistes). On voudrait nous faire croire, qu'avec un peu plus de collégialité, la LRU aurait été acceptable !

Dans le même temps, le regroupement des Universités, entamé avec la mise en place des PRES dont les prérogatives tendent à prendre la place de celles des universités composantes, est appelé par le gouvernement à s'accélérer. Après que la proposition 108 des Assises ait invité à « *démocratiser la gouvernance des PRES en les faisant évoluer vers des grandes universités dotées de conseils élus* », le projet de Loi Fioraso crée des super-universités, les 'communautés scientifiques', au niveau régional et/ou académique avec rattachement possible d'organismes publics ou privés d'enseignement supérieur et de recherche. Les EPST, absents de l'ensemble de ce texte, ne sont considérés qu'uniquement sous l'emprise de ces Communautés. La trentaine de 'sites locaux', apparemment retenus, deviennent l'échelon de mise en place du contrat avec l'Etat, et d'attribution des budgets et des postes, ensuite répartis entre les établissements sous la houlette de la structure assurant la 'gouvernance' globale. Bref, la généralisation de ce qui est en cours à Saclay. Le Ministère se défend par oral de vouloir y inclure les unités de recherche des ESPT mais le texte ouvre bel et bien cette possibilité, qui ne peut que percuter la stratégie globale de l'INRA et son caractère national. Certes, la Direction Générale affirme constamment qu'elle y est opposée mais la mise en place systématique de Centres régionaux (Angers-Nantes, Avignon-Sophia et Orléans-Tours) ne peut qu'aider cette territorialisation de la recherche. Les statuts des personnels risquent être largement affectés. C'est la mise en place anticipée de l'Acte III de la décentralisation dans la Fonction Publique que CGT, FSU, SUD, FO, CFTC, CGC dénoncent comme génératrice de déséquilibre dans les droits des citoyens, et grosse de nouveaux transferts de missions et de personnels de la Fonction Publique

d'Etat vers les collectivités territoriales. La nouvelle mission confiée par le gouvernement à B. Chevassus-au-Louis s'intégrerait dans ce dispositif. Cet ancien directeur de l'INRA, décidément très polyvalent, s'est récemment illustré sous Sarkozy en rédigeant le rapport ayant conduit à imposer la mise en place d'Agreenium contre l'avis des personnels. Son objectif actuel est de « renforcer le lien entre enseignement supérieur et recherche agronomique » ... « et la dynamique de structuration de pôles universitaires ». Ce langage, déjà entendu, est lourd de processus de fusions avec d'autres organismes invoquant des économies d'échelle, et de remise en cause de l'INRA comme institut national.

Il a été aussi proposé de « rendre obligatoire par la loi » l'élaboration d'un SRESRI (schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) dans chaque région, lequel « définit les besoins et l'ambition du territoire », élaboré de manière conjointe par les établissements, les organismes en région et les collectivités locales concernées. On ne peut que s'interroger sur le fait que la Direction Générale de l'INRA, d'ordinaire prompt à défendre la structure nationale de l'Institut, ait pu déclarer à cette occasion que « l'idée d'un schéma régional nous va bien, tout en s'interrogeant sur le contrat global pluriannuel ».

Toutes ces tentatives visent à régionaliser le dispositif d'enseignement supérieur et de recherche dans le cadre de l'Acte III de la décentralisation, percutant la structuration nationale des EPST.

- Abrogation de la LRU et des RCE (Responsabilités et Compétences Élargies) !
- Maintien du statut de fonctionnaires d'Etat pour tous les personnels
- Suppression des PRES !
- Maintien des prérogatives des EPST nationaux,
- Pas de convention de site !

### 3.2.5 Les fonds publics détournés vers le privé

- **Le Crédit d'impôt-recherche (CIR), la plus grande des niches fiscales pour le patronat**

En 2012 le budget de l'Etat consacré au CIR s'élève à 5,27 Milliards €, soit 7 fois le budget INRA. Créé par la loi de finances de 1983 élaborée par Laurent Fabius, alors ministre délégué au budget, le CIR est d'abord calculé sur l'accroissement des dépenses de R&D pour un montant de 25 % de celles-ci avec un plafond de 3 millions de Francs (soit 450 000 €). À partir de 2004, le montant calculé sur les dépenses en accroissement a été complété d'un montant calculé, lui, sur le volume des dépenses. En 2006, la part calculée sur les dépenses en accroissement est abandonnée et le CIR n'est plus calculé que sur la part en volume. Enfin, en 2008, le montant du CIR est égal à 50 % des dépenses jusqu'à 100 M€ et 5 % au-delà. En 2010, le taux est ramené à 30 %, car le CIR a coûté en 2008, 2009 et 2010 environ 15 milliards € aux finances publiques ! Représentant moins de 500 millions € annuels en 2003, ce crédit est en effet rapidement passé, depuis son dé plafonnement, à plus de 4 milliards € annuels dès 2008 avec la mise en œuvre de son remboursement immédiat, faisant du CIR une manne de trésorerie ou une subvention directe sur simple déclaration et sans contrepartie, alimentant largement la spéculation. Les bénéficiaires recouvrent notamment des sociétés de conseils et d'informatique, et le secteur bancaire pour des modélisations mathématique de... la crise. Grâce à ce dispositif, les grands groupes, en particulier pharmaceutiques et agro-industriels, augmentent leurs profits en libérant une partie non négligeable de leur impôt, sans pour autant embaucher dans la recherche et le développement. Au contraire en témoignent les décisions de Sanofi de fermer ses centres de recherche de Montpellier et de Toulouse malgré l'obtention d'un CIR de 130 millions €/ an !

François Hollande affirme que le CIR sera préservé et élargi à l'innovation. Le Ministre du redressement productif Arnaud Montebourg, auditionné le 18 juillet dernier par la Commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale, a aussi déclaré vouloir « sanctuariser » le CIR, souhaitant cependant exclure les banques et les assurances de ses bénéficiaires. Il est inacceptable que cette manne d'argent public

continue à être distribuée à bon compte au patronat, d'autant que le coût du dispositif a été largement sous-évalué selon le rapport d'information sur le CIR du sénateur Michel Berson (juillet 2012). Devant initialement se stabiliser autour de 3 milliards €, le CIR devrait coûter de 5 à 6 milliards € à partir de 2014. Ce dispositif constitue donc aujourd'hui le premier effort fiscal de l'État français alors que le gouvernement ne cesse d'invoquer la nécessaire réduction des déficits publics. Ces sommes doivent être reversées dans la recherche publique.

- **Compétitivité et innovation : mettre la recherche publique au service du privé**

Ouvrant les Assises, le Premier Ministre a d'emblée donné le ton, attendant « *qu'elles s'emparent du pacte de compétitivité pour en tirer la matière d'un agenda stratégique de la recherche* » qui « *devra davantage valoriser le transfert industriel et le dépôt des brevets* ». La Ministre Fioraso n'est pas en reste, qui a avancé début Novembre 2012 un paquet de « *15 mesures pour une nouvelle dynamique de transfert de la recherche publique, levier de croissance et de compétitivité* », précisant « *plus que jamais, ces partenariats entre la recherche publique et privée doivent être encouragés, au bénéfice de la création d'emplois et d'applications bénéfiques à la société et génératrices de valeur* ». Deux de ces mesures sont très explicites : *Créer un conseil d'orientation stratégique pour le transfert au niveau de chaque site, largement ouvert à l'ensemble des acteurs de l'innovation, au premier rang desquels les entreprises, et participant à la gouvernance des sites (mesure 4) ; Mettre en place le suivi obligatoire d'un cours dédié à l'innovation et à l'entrepreneuriat dans toutes les formations de l'enseignement supérieur (Mesure 7). Les SATT (sociétés d'accélération du transfert de technologie), créées avec le grand emprunt, sont au cœur de ce dispositif. Loin de les remettre en cause, G. Fioraso les promeut, déclarant « Il n'est donc pas question de retarder les projets en cours, mais au contraire de permettre leur mise en œuvre dans des conditions à la fois équilibrées entre le public et le privé, chacun dans sa mission, et libérées de la lourdeur et de la complexité qui les rendent inaccessibles aux start-up, PME et ETI (entreprises de taille intermédiaire) ». Le projet de Loi institue ainsi « le transfert des résultats vers le monde socio-économique », comme une nouvelle mission pour les universités et les EPST, la recherche devant servir à la « *compétitivité de l'économie* ».*

Les pôles de compétitivité sont au nombre de 71 dont 7 pompeusement appelés 'pôles de compétitivité à vocation mondiale' comme celui d'Angers sur le végétal. Plus de 2,5 milliards € d'origine publique ont été investis depuis leur lancement en 2005, dont le moins que l'on puisse dire est qu'ils n'ont servi ni à l'emploi, ni à développer de manière significative la recherche privée. En revanche, ces pôles ont été à la base d'expérimentations de mise à disposition de personnels publics vers le privé. Loin de remettre en cause ce dispositif, le Gouvernement vient d'annoncer que les financements alloués aux pôles de compétitivité seront reconduits pour les trois prochaines années (2013-2015) et vraisemblablement prolongés pour trois années suivantes (2016-2018) dans la perspective d'associer encore plus recherche publique et industriels.

- **Suppression du crédit-impôt recherche !**
- **Rapatriement vers la recherche publique des fonds alloués au CIR !**
- **Suppression des SATT !**
- **Non aux pôles de compétitivité, indépendance de la recherche publique !**

### **3.3 En finir vraiment avec la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques)**

La révision générale des politiques publiques (RGPP) est officiellement annoncée le 20 juin 2007 en Conseil des Ministres, soit un mois après l'entrée en fonction de Nicolas Sarkozy à l'Élysée. L'objectif est clair dès le départ : « maîtriser et rationaliser les dépenses publiques ».

La RGPP s'engage dès le mois de juillet par des audits menés dans chaque ministère, le plus souvent par des cabinets privés (Ernst&Young, McKinsey, etc.) dont d'ailleurs est issu le patron de la direction générale à la modernisation de l'état (DGME) ! Entre 2006 et 2011, 111 millions d'euros vont ainsi être attribués à ces cabinets d'audit. D'ailleurs, dans un récent rapport parlementaire (Rapport Eckert), la DGME est

sévèrement taclée pour son incapacité à mener la RGPP : « *la DGME a échoué dans le pilotage de la réforme des politiques publiques. Son mode de fonctionnement, s'appuyant largement sur le recours aux cabinets d'audits, était déconnecté de la réalité des administrations, et le suivi et l'évaluation des réformes étaient défaillants. L'accompagnement des mesures, lesquelles se traduisaient par des suppressions d'effectifs massives, n'était pas à la hauteur des enjeux.* » Ce n'est pas l'aspect le moins scandaleux de la RGPP : des cabinets d'audits privés se sont gavés d'argent public pour conseiller le gouvernement sur les coupes sombres à effectuer.

Sous couvert de « modernisation », d'« efficacité » et de maîtrise de la dépense publique, c'est une véritable machine de guerre contre la fonction publique et les fonctionnaires qui s'est donc mise en place.

Dans un premier temps, 374 décisions sont adoptées de 2008 à 2009 et sont mises en œuvre au pas de charge, sans faire l'objet de débat avec les parlementaires ou les partenaires sociaux. Au total, 503 mesures seront validées, impactant l'ensemble de la Fonction Publique, en particulier la Fonction Publique d'Etat. A titre d'exemple : création des agences régionales de santé, carte judiciaire, modification de la loi LRU, autonomie des Universités. Les fusions de services et de directions ministérielles s'accompagnent d'une réduction des effectifs selon la règle du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. **Ce sont ainsi 117 000 emplois qui sont supprimés en 5 ans, dont la moitié dans l'éducation nationale.**

Si les emplois sont supprimés, les missions nécessitent toujours du personnel. Dans l'éducation nationale, un tiers des personnels est non-titulaire. Dans la recherche publique, les financements sur projet représentent une part de plus en plus importante du budget des laboratoires et font exploser la précarité. Pour les titulaires, le gouvernement fait adopter la loi, dite « de mobilité » dont l'objectif est clairement de casser le statut de fonctionnaire en permettant le licenciement des agents et le recours à l'intérim.

Si notre milieu professionnel a pu paraître épargné par ces mesures directes (suppression de postes et coupes budgétaires), nous avons été impactés par la RGPP mais de manière plus insidieuse :

1. Récemment la fusion des centres d'Orléans et de Tours constitue bien une mesure « RGPP » sans en dire le nom... Comment justifier que le rapprochement de deux centres distants de plusieurs centaines de kilomètres travaillant sur des thématiques de recherche largement différentes ne soit pas dicté par des volontés uniquement économiques ? La transformation du centre de Paris en centre-siège et la fermeture des SDAR de Lille suivent la même logique.
2. Le schéma directeur pour l'optimisation des fonctions support. Faisant suite à l'audit mené par l'IGAENR (Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche) en 2011 qui a conduit à un véritable chiffrage des possibilités de destruction d'emploi centre par centre, les organismes de recherche, dont l'INRA, mettent en œuvre un plan d'austérité cadrant avec la réduction du budget de l'organisme de 10%. Entre 128 et 416 postes sont ainsi susceptibles d'être supprimés.
3. La sortie des installations expérimentales des unités de recherche et la volonté de la Direction Générale de l'INRA de procéder à des regroupements d'Unités Expérimentales par centre.
4. La fusion des centres de Nantes et d'Angers, puis d'Antibes et Avignon et la création de plateformes de prestation de service.
5. L'absence de recrutements en nombre suffisant et la baisse des dotations ont conduit à un recrutement massif de précaires pour assurer les missions de l'Institut.

L'inspection générale des finances, l'inspection générale de l'administration et l'inspection générale des affaires sociales ont rendu le 25 septembre 2012 un rapport commun tirant le bilan de la RGPP. Si les rapporteurs ont loué la démarche de mise à plat des politiques publiques, ils en contestent la logique unique de recherche d'économie et proposent d'étendre le champ de la RGPP aux collectivités territoriales.

On ne peut que craindre que le gouvernement entende ces arguments et nous propose une RGPP « light »

comme le préfigure ce rapport qui conseille de poursuivre les mesures en cours. Dans un souci de communication, le gouvernement a ainsi enterré la RGPP... et créé la MAP, Modernisation de l'Action Publique. Loin des promesses électorales d'arrêt pur et simple de la RGPP, la Ministre de la Fonction Publique propose à présent trois « pistes de réflexion », visant à poursuivre la RGPP à travers la MAP : i) entrer dans un processus cyclique de revue des politiques publiques ; ii) mobiliser la capacité de proposition des agents ; iii) faire de la gestion des ressources humaines un chantier prioritaire. Ces orientations se font bien sûr dans un cadre budgétaire contraint, marqué par un redéploiement des emplois de fonctionnaires et une baisse continue du pouvoir d'achat. Les postes annoncés dans l'éducation nationale se feront donc au détriment des autres ministères, pourtant déjà durement touchés par 5 ans de RGPP.

Cela prend entre autres la forme de la fusion des corps de fonctionnaires et la création de corps interministériels, avec le but d'aligner par le bas les garanties statutaires et surtout d'imposer une mobilité généralisée. Alors que 327 corps avaient été supprimés par J. Chirac et N. Sarkozy entre 2005 et 2011 pour aboutir à 333 en 2012, le gouvernement Ayrault se fixe de diminuer ce nombre à 230 dans les 5 années à venir ! (rapport Gagnaire à l'Assemblée Nationale).

Ce nouveau plan de rigueur devrait être mené en parallèle de l'acte III de la décentralisation, et donc associer les collectivités territoriales. Lors de sa conférence de presse, le 13 novembre 2012, le Président de la République a confirmé : « *Nous devons être capables de faire mieux en dépensant moins, en modernisant l'État, en décentralisant, en simplifiant les procédures, en faisant autant d'économies que possible, il y en a toujours à chercher et à trouver* »... Rien à attendre de positif, donc, de ce côté. Ce qui gouverne la réforme de l'Etat est bien l'austérité.

#### **NOUS REVENDIQUONS AVEC LA CONFEDERATION :**

- **L'arrêt immédiat de la RGPP**
- **L'analyse des mesures qui ont été prises et le retrait de toutes celles néfastes au service public**
- **les recrutements de titulaires, nécessaires à la conduite de nos missions**

#### **ET A L'INRA :**

- **L'abandon du schéma directeur pour l'optimisation des fonctions support**
- **L'arrêt de la transformation des installations en unités expérimentales.**
- **L'abandon des fusions de centres et fermetures d'unité**

### **3.4 Une stabilité nécessaire des individus et des structures à reconquérir contre la précarisation généralisée**

Les missions de l'INRA sont assurées par le travail du personnel qui le compose à tout niveau. Ce personnel du service public, recruté suite à un concours dispose du statut de fonctionnaire titulaire et des droits et obligations qui lui sont attachés. Ce statut et le mode de recrutement qui l'accompagne font de chaque agent le responsable de la bonne conduite de ses missions, tout en bénéficiant des protections nécessaires à son indépendance (la garantie de l'emploi par exemple) et d'un cadre social unifié. Comme pour tout service public, la notion capitaliste de rentabilité n'a pas de sens et ne peut être évaluée selon les critères appliqués dans le privé (combien rapporte l'Éducation, la Recherche ?), et par conséquent son mode de financement est par dotation de l'État. L'utilisation de cet argent auprès des citoyens est justifiée a posteriori et collectivement.

Voilà la situation telle qu'elle devrait être. La réalité n'est pas celle-là, loin s'en faut, et on s'en éloigne à chaque nouvelle contre-réforme.

#### **3.4.1 Précarisation des structures**

Depuis 10 ans, le paysage de la Recherche publique s'est considérablement complexifié (PRES, ANR, AERES, Alliance, Consortium, Idex, Labex, SATT, Instituts Carnot, Equipex, Investissement d'Avenir...). Les créations chaotiques de ces structures ont pour principale conséquence de brouiller totalement la

structuration de la Recherche, et de rendre incompréhensible les lieux de prises de décisions. Pour parfaire cette illisibilité, ajoutons que la plupart de ces objets technocratiques ne laissent aucune place à la représentation des personnels, et que les décisions sont prises entre gens de bonne compagnie, en toute opacité. Inutile de préciser que les « décisions qui sont difficiles à prendre » pour reprendre leurs termes, se feront au détriment des travailleurs les plus fragiles ou les plus éloignés des personnes influentes (précaires, ITA, jeunes chercheurs).

Pour illustrer rapidement, voici un exemple parmi de nombreux cas, concernant un « investissement d'avenir » : TWB est un projet d'une durée de 9 ans, porté par l'INRA, situé dans un bâtiment dédié en dehors d'un campus, et dont le personnel INRA sera affecté à une Unité Mixte de Recherche à l'INSA ! Précisons que ce projet bien que porté par l'INRA, n'a pas de directeur INRA sur place. Pour couronner le tout, ajoutons que 50 personnes en CDD sont prévues dans ce contrat, dont 25 dès 2013. Au passage, 4 sociétés financières de type « capital-risque » en sont partenaires.

### 3.4.2 Précarisation des personnels

#### Explosion du nombre de travailleurs en CDD.

Il semble inutile de rappeler ici à quel point le travailleur en CDD est en situation de précarité liée à l'absence de ligne d'horizon, tant dans sa vie personnelle, que dans sa vie professionnelle. Nous nous concentrons donc sur un état des lieux de la situation, des outils qui génèrent cette précarité, et de l'idéologie qui sous-tend l'installation de ces outils.

La préparation à la marchandisation de la Recherche via la mise en place des structures présentées précédemment, s'est traduite naturellement à considérer la main-d'œuvre comme une ressource comme les autres. En effet, chaque personne montant un projet est amené à se demander s'il vaut mieux y mettre quelques mois de CDD supplémentaires ou quelques expérimentations supplémentaires pour ne pas dépasser un plafond non explicité mais existant tacitement. Ce faisant, le travailleur est ramené insidieusement au même plan que le consommable.

Bilan : on est passé de 424 personnes en CDD sur convention de Recherche en 2004 (représentant 226,5 Équivalent Temps Plein) à 1 351 personnes en 2011 (représentant 774,1 ETP), soit un triplement du temps de travail assuré par des CDD sur convention de Recherche (doctorants non compris dans ces chiffres). Loin de reculer, la précarité progresse ! A l'inverse, le nombre de stagiaires accueillis à l'INRA pour leur formation recule en passant de 2 868 personnes en 2004 à 2 104 en 2010. Remarquons néanmoins une augmentation étonnante du nombre de stagiaires en 2011 (2 407 personnes).

Si l'on considère globalement le nombre de non-titulaires présents dans nos murs hors stagiaires et doctorants, il passe de 2 964 personnes en 2004 à 3 758 en 2011 (+ 27%) alors que le nombre de titulaires a légèrement diminué (8 559 à 8 478) sur la même période (tableau p.7 du Bilan Social de l'INRA 2004 et p.12 du Bilan Social 2011 de l'INRA).

Remarquons au passage qu'en 2004, 101 postes ont été obtenus à l'INRA par les mobilisations.

Cette situation qui met de plus en plus de nos collègues en difficulté est d'autant plus absurde qu'elle se conjugue à des difficultés de fonctionnement.

En effet, ce personnel en roulement permanent requiert une quantité importante de travail spécifique à cette situation, que ce soit en recherche de financement, en formation, ou encore en gestion du personnel. Même la Cour des Comptes en dresse un procès sévère dans son référé « *Les risques liés à la gestion des personnels contractuels dans la recherche publique* » daté du 1<sup>er</sup> août 2012 et qui concerne plus particulièrement l'Inserm mais qui se transpose aisément à l'INRA. Extrait : « *L'examen a fait ressortir une gestion au fil de l'eau de ces personnels : embauche sur des contrats très courts (quelques mois), prolongés plusieurs fois par avenant, financés parfois au titre de différents contrats de recherche successifs. Se pose également la question du caractère pérenne ou non du besoin auquel répond l'embauche d'un contractuel [...]. Dans ce cas, l'agent contractuel pallie l'insuffisance des moyens permanents.* ».

A la question que la Cour des Comptes se pose, nous avons la réponse à l'INRA : quand 20% de la quantité de travail à assurer est effectuée par une personne en CDD, il ne s'agit pas d'un besoin ponctuel. Nous demandons la création d'un plan de recrutement visant à la titularisation de tout le personnel remplissant un besoin permanent, ainsi qu'un retour strict à l'application de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'État et à l'article 3 de la Loi Le Pors (n° 83-634 du 13 juillet 1983), ainsi que ses dérogations énoncé à l'article L431-1 du Code de la Recherche.

La réponse de la ministre de l'Enseignement Supérieur à ce référé date du 23 octobre 2012 soit un mois avant la tenue des Assises nationales. Elle y apporte comme seule réponse « *une charte des bonnes pratiques* » (sic) ! Plus fort : « *un entretien annuel d'activité tel qu'il existe pour les agents statutaires* » ! Voir la suite de ce document où cette question de l'entretien est traitée. Toujours plus fort : elle ajoute que cet entretien « *permettra de définir notamment les perspectives professionnelles à venir, par exemple le positionnement sur poste permanent* ». Et bien voilà le CDD explicité en une sous-période d'essai dans le cas où il y aurait une possibilité de poste. Pire que le CPE. La coupe est pleine. Quant aux structures qui ont généré cette situation, il n'est aucunement évoqué de les supprimer.

### **Pour un plan d'intégration de tous les non-titulaires sur fonctions pérennes !**

#### **Sous-traitance**

La sous-traitance et l'externalisation prennent au fil des années une part de plus en plus importante : le ménage, la restauration collective, le gardiennage, l'accueil, l'entretien... Les salariés concernés sont très souvent en grande précarité : travail sous-payé, temps partiel imposé, contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée insuffisamment protégé, non reclassement des salariés reconnus inaptes par la médecine du travail, etc.. Cette sous-traitance est une méthode de l'administration pour échapper à ses devoirs d'employeur.

Nous étudierons toutes les voies permettant d'en limiter les conséquences et prendrons en compte les possibilités de réinternalisation.

Nous relancerons nos actions visant à favoriser l'adhésion des salariés concernés dans notre syndicat.

#### **3.4.3 Rémunération**

La baisse de la rémunération est également un facteur de précarisation des personnes.

La rémunération de base de l'ensemble du personnel de la Fonction Publique est calculée à l'aide de la valeur en euros du point d'indice. Les déroulements de carrière sont également fondés sur les grilles indiciaires et constituent un cadre commun de discussions quant à l'impact sur la rémunération de l'expérience acquise par l'ancienneté et de la qualification.

Or, la valeur de l'Indice Nouveau Majoré (INM) a décroché de plus de 13% par rapport à l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) calculé par l'INSEE depuis l'année 2000. Rappelons de plus, que l'IPC ne prend en compte que très marginalement le coût du logement<sup>31</sup>, et que ce coût représente une part importante des dépenses ; ainsi les loyers ont augmenté en moyenne de 32% entre janvier 2000 et octobre 2012. Ajoutons la hausse introduite par la contre-réforme Sarkozy de la fausse cotisation retraite (hausse maintenue par le gouvernement actuel) qui augmente de 0,27% (point) tous les ans. Citons également, l'instauration d'un jour de carence en cas de congés maladie. La réforme de la catégorie B instaure également un déroulement de carrière plus défavorable aux agents. Spécifiquement à l'INRA, le refus de la direction générale de revaloriser la valeur du point de sujétion depuis 2003 contrairement à ce qui est indiqué dans la note de service frappe les agents en astreinte la nuit et le week end.

<sup>31</sup> L'Insee considère que le logement représente un poids de 7% dans les dépenses des ménages.

Remarquons que le décrochage du point d'indice et la réforme de la catégorie B sont deux mesures qui frappent plus particulièrement les plus jeunes collègues puisqu'il commence avec un pouvoir d'achat amputé d'au moins 13% par rapport à quelqu'un qui est entré à l'INRA en 2000.

La rémunération est également un facteur de fragilisation des collectifs, par l'intermédiaire de l'individualisation des salaires au travers des primes. Nous demandons la suppression des primes et leur intégration dans la rémunération de base. Nous dénonçons le maintien de la Prime d'Excellence Scientifique (qui, au passage, coûterait 1,1 millions d'euros à l'INRA en 2013) contre laquelle le personnel s'est largement mobilisé. Nous condamnons également l'Indemnité Spéciale pour Fonction d'Intérêt Collectif dont la Direction Générale se vante de vouloir en 2013 en élargir les bénéficiaires en élargissant son application aux directeurs d'unité (sauf les petites !), au DU adjoint des TGU, etc. Alors qu'on nous répète sans cesse que le budget est contraint, ces primes servent à acheter des consciences, l'enveloppe dans la main droite, et les mots « aider à faire passer des réformes difficiles, mais nécessaires » à la bouche. Visiblement, la difficulté ne sera pas la même pour tout le monde.

### **Le piège de l'évaluation comme outil de l'aliénation des travailleurs et de précarisation des collectifs.**

On nous prétend que l'évaluation individuelle servirait à trier le bon grain de l'ivraie et à 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 !).

Quel que soit le résultat de cette évaluation, l'expérience nous enseigne que tous les "méritants" ne bénéficieront pas d'une promotion étant donné le blocage des carrières. 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 combattre cette logique.

Il est affirmé que l'entretien d'évaluation aurait une fonction de dialogue entre l'agent et son responsable direct, c'est même répété plusieurs fois dans le texte. Mais comment avoir un véritable dialogue entre deux personnes dont l'une évalue l'autre au cours du dialogue ?

Dans le prolongement direct de son ancêtre l'*entretien annuel d'activité*, et comme nous en avons fait la prédiction dès le début, la mise de l'agent en situation d'évalué biaise totalement l'entretien ; ce n'est plus une discussion entre deux collègues dont les fonctions sont différentes, afin d'articuler au mieux les vues de chaque individu au sein d'un collectif, mais un entretien purement hiérarchique ; le travailleur est un exécutant et la supérieur hiérarchique son juge.

Le pire est matérialisé par la fiche « perspectives d'évolution ». Cette fiche doit être remplie conjointement par l'agent et son responsable qui doivent prendre « un engagement réciproque » pour les deux années à venir. Malgré le qualificatif de "réciproque", ce serait un engagement à sens unique, l'engagement du seul agent sur de possibles évolutions dont le responsable lui-même ne peut garantir les moyens. Nous sommes contre tout contrat d'objectif.

### **Non à tout contrat d'objectifs entre l'agent et son supérieur hiérarchique.**

C'est la manière "moderne" qu'ont trouvée nos dirigeants pour que le travailleur définisse lui-même dans quelles conditions il doit être exploité et devienne co-responsable de son exploitation. La CGT-INRA le disait déjà en 2004 quand cette procédure a été mise en place.

Depuis, on en constate les effets, et une nouveauté est apparue, typique de la collaboration de classe toujours aussi tentante dont certaines organisations syndicales se font une spécialité : les indicateurs. En effet, plutôt que de réfuter une procédure pourrie dans son fondement même, certains pensent qu'il serait constructif de « travailler » à prendre en compte des indicateurs reflétant toutes les dimensions des objectifs à atteindre. Et de réunions en réunions, dans un emploi du temps bien chargé, on discute de la pertinence et du poids de tel ou tel facteur. Pure utopie, et totalement perverse qui plus est. Utopique car le nombre de dimensions est infini. La mesure des performances n'est pas l'évaluation du travail, parce qu'il n'y a aucune

proportionnalité entre performance et travail, et que l'échec soit partie intégrante d'un travail qui n'est efficace qu'après avoir essuyé de nombreuses déconvenues, cela n'est pas pris en compte par la hiérarchie (*ibidem*, C. Dejours, 2003). Pervers, car au lieu de travailler pour remplir une mission, on travaille pour atteindre un certain chiffre, un certain objectif mesurable.

#### **3.4.4 Conclusion**

Flexibilité, individualisation des salaires, concurrence libre et non faussée, compétitivité, brouillage par l'empilement de structures : voilà les nouveaux mots piégés qui guident l'action de l'État employeur depuis bientôt 10 ans, appliquant aux personnels et aux structures les recettes éculées du MEDEF, et bradant au passage les missions de service public et la logique qui l'anime tant dans les statuts des personnels que dans le mode de fonctionnement.

Le mot « projet » sans qu'aucune réunion à tous les niveaux ne se déroule sans être prononcé est symptomatique de la marchandisation et de la mise en concurrence préparée. En effet, mettre au point un projet consiste à isoler et définir a priori une activité et les ressources nécessaires et y associer un objectif. Ce faisant, les travailleurs définissent eux mêmes un « objet » (le projet), dont on pourra évaluer les coûts (salaire inclus, les fameux « coûts complets »), et une fois prononcé, on y cherchera très vite en face les bénéfices. De plus, cet « objet » peut être mis en concurrence avec d'autres, et dans notre société capitaliste, il semble inévitable que les « objets » les plus rentables à courte vue seront ceux qui seront financés. C'est une logique incompatible avec les fondements mêmes du service public et de ses missions qui reposent sur une utilisation responsable par les agents des fonds publics en fonction des besoins, en dehors de tout aspect marchand, et de tout aspect de rentabilité mesurable. Les conséquences de ce changement de paradigme sont immédiatement visibles à commencer par la précarité grandissante des travailleurs.

### **3.5 L'« acte III » de la décentralisation, cadre d'une nouvelle offensive pour liquider les organismes nationaux de recherche ?**

Le gouvernement Ayraut est bien décidé à écrire l'acte III d'une pièce qui dure déjà depuis trente ans : la décentralisation.

Les acteurs et la finalité avouée sont toujours les mêmes : il s'agit de donner davantage de compétences aux collectivités territoriales afin d'assurer un meilleur équilibre des pouvoirs dans l'Hexagone. Après un premier acte formulé dans la loi Defferre en 1982-1983, puis un second acte voulu par Jean-Pierre Raffarin en 2003-2004, l'actuelle ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat, Marylise Lebranchu, est chargée d'écrire la suite... La réforme territoriale de décembre 2010 voulue à cor et à cri par Sarkozy a effectivement entraîné inéluctablement les collectivités locales dans une cure d'austérité sans précédents. Si un recadrage de la décentralisation est nécessaire afin de renforcer la légitimité de nos institutions, en rapprochant le décideur politique et administratif des citoyens, d'autres menaces se précisent sous l'égide de cet acte III.

#### **3.5.1 Une menace sur les répartitions territoriales**

Si l'intention générale de remise en cause de la réforme territoriale de décembre 2010 est tout à fait louable, il y a en fait une volonté sous jacente plus grave. En effet, entre deux sorties sur le libre-échange et la réduction des déficits publics, le patron de l'Organisation Mondiale du Commerce, Pascal Lamy a clairement souhaité « supprimer des échelons administratifs départementaux et locaux pour renforcer la prise d'initiative au niveau régional » (Le Point daté du 18 octobre 2012). Il a repéré l'un des grains de sable qui grippe le machine productive française : le Conseil Général. Avant lui, la commission « Attali » (remis le 23 janvier 2008 à Nicolas Sarkozy) se situait sur le même créneau. Elle ambitionnait déjà que « les régions doivent être renforcées significativement dans leurs compétences traditionnelles (développement économique et formation professionnelle). L'objectif est de « constater à dix ans l'inutilité du département ». Ainsi, lors de la présentation du 28 novembre 2011 de ses prévisions de croissance, l'Organisation de

Coopération et de Développement Economiques (OCDE) prônait déjà « le regroupement des petites communes et la suppression de l'échelon départemental qui pourraient engendrer des économies d'échelle substantielle ». Le récent 'Pacte de compétitivité' pour l'industrie française, commandité par le gouvernement Ayrault et publié par l'ex-numéro 1 d'EADS - Louis Gallois - le 6 novembre 2012, continue encore sur la même lancée. La notion de département n'y figure nulle part, quand le rôle de la région est par contre qualifié de « décisif ». Dans les yeux des grands sages de la pensée économique, le Conseil Général apparaît donc comme un nain incapable de faire face aux grands vents de la mondialisation.

Au niveau administratif, améliorer la performance locale est bien sûr une exigence. Le paysage national a effectivement évolué, puisque non seulement les collectivités territoriales ont une masse salariale en constante augmentation depuis 1982 - et surtout après 2004, du fait des transferts de l'Etat (2/3 de la masse salariale locale repose sur le secteur communal qui a des compétences inchangées ou presque depuis 1982), mais l'on constate également une montée en puissance de l'intercommunalité (la France dispose de 40% des communes d'Europe et en conserve 33 000 de moins de 3 500 habitants). La responsabilité sociale des départements est importante (RSA, dépendance, enfance et jeunesse) et ils jouent un rôle de cohésion sociale territoriale, enjeu au cœur de la République indivisible. Il faut encore améliorer la gestion des départements et des régions, clarifier la répartition de leurs compétences respectives, mais ce choix a été repoussé par la loi de décembre 2010.

### **3.5.2 Les Régions : acteurs omnipotents du pouvoir local.**

Au lendemain de son élection historique à la présidence du Sénat voici un an, le socialiste Jean-Pierre Bel confiait au sénateur Yves Krattinger (PS) le soin d'adresser un questionnaire-fleuve aux 550 000 élus locaux « traumatisés » par l'expérience de la réforme de l'État menée par Nicolas Sarkozy. Sept mois après, François Hollande accédait à la présidence de la République en promettant d'«associer les élus locaux» à la «nouvelle étape de décentralisation». À partir de ces remontées du terrain, Marylise Lebranchu, ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction Publique, a présenté fin novembre 2012 un avant projet de loi de « décentralisation et de réforme de l'action publique » avec à la clef un projet de loi qui devrait être soumis au Parlement au printemps 2013, une fois complètement abrogé le statut de conseiller territorial lancé sous le précédent quinquennat (visant à fondre en un seul les deux mandats de conseiller général et de conseiller régional). Un Haut Conseil des territoires va voir le jour afin de mettre davantage d'huile dans les rouages entre le gouvernement et les élus locaux. L'acte III de la décentralisation risque donc plutôt de s'attaquer au «contenu» qu'à la forme des collectivités territoriales. L'une des grandes revendications émanant du questionnaire Krattinger est de voir le poids des «normes» édictées par Paris peser moins sur les épaules des élus locaux et sur leurs finances. Ainsi, les conseils régionaux devraient être à même de fixer «les grands objectifs et les moyens» sur leur territoire, comme l'a précisé la ministre. Le président de l'ARF (Association des régions de France), Alain Rousset (PS), estimait par ailleurs que «pour être efficaces, les régions doivent avoir un pouvoir prescriptif notamment en matière de formation et de développement économique». Un changement fort, et pas seulement sémantique, intervient au niveau de la partie législative du code de l'éducation (Art. L-214-2) qui instaure, en lieu et place des plans régionaux de développement des formations de l'enseignement supérieur et des programmes pluriannuels d'intérêt régional en matière de recherche, de nouveaux « schémas régionaux d'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ». Dans ce nouveau cadre, la région déterminera « les objectifs et les investissements prévus par des programmes pluriannuels d'intérêt régional en matière de recherche », ce qui constituera un « document de référence des autres schémas établis par la région en matière de formations supérieures et de la recherche».

Lors de ses échanges du 17 octobre 2012 avec les Organisations Syndicales, Marylise Lebranchu a précisé les nouvelles grandes collectivités qui verraient ainsi le jour avec un statut propre : Euro-métropole et Communautés métropolitaines. Elle annonçait également que le gouvernement lancerait des expérimentations en attribuant des compétences, dédiées à l'origine à l'État, à une région particulière mais pas aux autres (exemple donné : l'enseignement supérieur), et qu'il n'y aurait pas de transferts de compétences régaliennes et de fonctions stratégiques aux régions. Dans le même temps, le président de la

République confirmait aussi le projet de transférer aux conseils régionaux la gestion des fonds structurels européens afin d'en assurer une utilisation « plus économe et plus rapide » que l'État.

Ce renforcement exceptionnel des attributions des Conseils Régionaux en tant que "pivots du développement économique" ne peut que nous inquiéter. Pour gagner en efficacité, l'État transfère donc les compétences parcellaires qu'il gardait encore, là où les collectivités gèrent l'essentiel (handicap, formation professionnelle, etc.). Mais surtout, la consolidation du pouvoir normatif local pourrait passer, après modification constitutionnelle, par le droit d'adopter des «lois de région». Ces Régions, sans exercer la tutelle sur les autres collectivités, pourraient ainsi mieux conforter leur rôle de chef de file dans le domaine stratégique du développement territorial. Un certain nombre de régions et de départements devraient pouvoir aussi proposer au Parlement l'organisation de référendums sur les enjeux territoriaux.

### **3.5.3 Un risque pour la structuration nationale des EPST**

Les prémices d'une réorganisation profonde de l'organisation territoriale de la Recherche Publique peuvent ainsi être décryptées au travers de ce renforcement sans précédent des pouvoirs régionaux. Ainsi, le rapport du sénateur Georges Labazée (PS) publié le 9 octobre 2012 suggère de «rénover» le partenariat CPER (contrats de projets État-Région) entre l'État et les régions, notamment en «confortant les synergies avec les fonds européens» ce qui implique de «préserver l'articulation» des calendriers des CPER et de la mise en oeuvre de la politique régionale européenne. Voilà, le mot est lancé : «politique régionale européenne». L'Etat veillera donc à ce que la répartition des enveloppes de l'État au niveau des régions se fasse sur la base de travaux préalables de négociation en région, entre les préfets de région et les collectivités concernées, en veillant bien sûr à l'adéquation avec la politique européenne en la matière. Le 7 novembre 2012, Geneviève Fioraso, notre ministre de tutelle, a présenté en Conseil des ministres une communication sur les nouvelles modalités du transfert vers les entreprises, sous prétexte que la recherche et l'innovation deviennent un levier majeur de croissance. Elle précise ainsi : «il est maintenant urgent de refonder notre politique de transfert en s'inspirant des meilleures pratiques internationales et en s'appuyant sur les dynamiques territoriales, en cohérence avec l'acte III de la décentralisation annoncé par le Gouvernement, afin que la recherche participe pleinement à l'effort national pour la compétitivité. Ceci passe par la concertation avec tous les acteurs et par leur mobilisation». Cette concertation, basée sur la définition internationale de la notion de transfert, englobe la mobilité des chercheurs (transfert de compétences), le transfert des connaissances (partenariat R&D entre un organisme public et un organisme privé par exemple), mais aussi le partage des technologies ou encore, le transfert des technologies, le tout décliné à l'aulne de l'acte III de la décentralisation, c'est-à-dire en région... L'attitude des universités lors des dernières assises pour la Recherche, qui ont bien souvent pris les rênes et la plume des remontées locales, en prônant un transfert massif des personnels des EPST vers les universités ne peut que préfigurer ce qui pourrait, à terme, arriver aux personnels de l'INRA déjà très souvent engagés dans de forts partenariats universitaires au sein des UMR (Unités Mixtes de Recherche)!

Les régions seront également chargées de la labellisation des structures et des dispositifs «sur la base de chartes nationales». Elles se verraient également déléguer «la gestion des aides spécifiquement ciblées sur l'innovation» en participant notamment à la gouvernance des SATT (sociétés d'accélération du transfert de technologie) et des IRT (instituts de recherche technologique). Les régions seront associées dans la mise en oeuvre de la BPI (Banque publique d'investissement). Et pendant ce temps l'Etat liquide les réseaux des succursales de la banque de France qui était un des meilleurs outils de développement local, ne serait-ce que par sa connaissance incomparable du tissu économique des territoires, permettant de mettre le crédit au service d'un véritable « redressement productif ». Bref, tout un arsenal juridique et fiscal viendrait donc armer le bras régional pour une reprise en main des politiques de recherche en Région. L'objectif est de «permettre à la recherche privée de rattraper son retard par rapport à celle des pays les plus innovants et de conduire les PME à intégrer plus de technologie avancée et d'innovation dans leurs process industriels et dans leurs produits». Il est par ailleurs à noter que le rapport Gallois suggère «de ne pas de réduire le nombre de pôles de compétitivité, mais d'ajuster leur pilotage à leur dimension». Ce même rapport suggère également que les structures animées par les chambres régionales consulaires ou les syndicats

professionnels soient particulièrement soutenues et que leurs actions soient mises en cohérence au niveau des territoires.

Ceci sous entend bien que la recherche publique en Région devra répondre aux attentes de ces nouveaux donneurs d'ordre... En bref, le ministère souhaite clairement «que les régions aient une compétence générale en matière de développement et de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle». **Sur la question de l'organisation territoriale du système d'enseignement supérieur et de recherche, Geneviève Fioraso affirme que sera encouragée « la constitution de grands ensembles universitaires ancrés sur leurs territoires, selon les cas infra-régionaux, régionaux ou inter-régionaux, en rapprochant universités et écoles, en associant les organismes de recherche à leur gouvernance, avec des formules juridiques adaptées aux spécificités régionales », tout en précisant que « la gouvernance de tels ensembles doit reposer sur les principes de collégialité, de subsidiarité et de simplification », le tout orchestré au sein de schémas de «sites régionaux». Cf. également la proposition n°100 du rapport « Berger » synthétisant les principales propositions issues des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche : « **Rendre obligatoire l'élaboration de Schémas Régionaux de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI), par l'ensemble des collectivités locales pertinentes – avec la Région comme chef de file –, les établissements et organismes, en associant le monde socio-économique, en présence de l'Etat. »****

Ainsi donc, dans le cadre de l'austérité budgétaire décidée par le gouvernement, cette nouvelle phase de décentralisation est porteuse de lourdes menaces sur la pérennité des services publics locaux, leur qualité, l'emploi public et les conditions de travail et de rémunération des agents. Pour nos EPST, et plus particulièrement pour l'INRA qui possède un fort maillage territorial, c'est la porte ouverte à une régionalisation encore plus forte (déjà initiée sous Sarkozy, et désormais renforcée sous le nouveau règne Hollande/Ayrault) avec fusion des centres et regroupement forcé (simplification ?) des services d'appui, le tout réalisé avec la bienveillance du pouvoir régional, qui, jusqu'à présent, n'avait pas son mot à dire. On peut d'ailleurs constater que le gouvernement Ayrault n'a pas remis en cause ce qui fait l'essentiel de la réforme territoriale menée par le précédent gouvernement : la métropolisation à marche forcée et l'achèvement autoritaire de la carte intercommunale, processus qui structure la désertification de toute une partie du territoire et affaiblit durablement la démocratie de proximité. C'est donc également la porte ouverte pour un recentrage du dispositif de recherche autour de grands pôles situés dans des métropoles avec une forte diminution des structures non rentables excentrées (certaines unités expérimentales par exemple), avec une focalisation des actions de recherche sur des opérations destinées à soutenir la compétitivités des PME régionales.

Cette nouvelle réforme de la décentralisation s'effectue bien sûr sans prendre en compte les véritables besoins sociaux que portent les organisations de salariés et les élus locaux dans les territoires ni sans qu'aucun bilan contradictoire des précédentes phases de décentralisation n'ait été réalisé. Aujourd'hui, il est clair que le besoin de complémentarité entre services de l'Etat et collectivités territoriales n'a été, pour ce nouveau gouvernement, que le prétexte à une reprise en main du pouvoir exécutif local par les Régions.

L'existence des grands organismes publics de recherche est une des originalités et une force de la recherche française dans le paysage européen, ceci est plus que jamais à conforter.

La décentralisation pour la recherche est un danger, elle ouvre le cadre d'une disparition – dissolution progressive des EPST tels que l'INRA :

- La CGT-INRA se prononce pour le maintien d'une structuration nationale de la recherche publique, fondée sur des Instituts Nationaux et non sur des pôles régionalisés.
- La CGT-INRA se prononce contre la transformation des EPST en agences de moyens. Les EPST doivent rester entièrement maîtres de la définition de leur politique de recherche, et garder la maîtrise de la gestion de leurs personnels. Il

n'y a pas identité de mission entre les personnels des EPST et ceux des universités

- L'INRA doit rester un EPST de plein exercice et non devenir une agence de moyens au service des Universités. L'INRA doit garder son autonomie totale de programmation et de développement de son activité de recherche.
- La CGT-INRA se prononce pour le maintien de l'organisation de l'INRA en départements et centres et contre les fusions de centres ou départements qui ne visent qu'à des économies de moyens.

## **3.6 L'INRA toujours le meilleur élève ?**

### **3.6.1 L'INRA bon élève de la RGPP dans la recherche publique**

L'INRA est toujours apparu pour le gouvernement précédent comme le bon élève. La DG a anticipé sur les désirs gouvernementaux sur nombre de points. L'audit des fonctions supports a été « souhaité » par la DG, la création du consortium Agreenium aussi inutile que potentiellement nuisible a germé sans difficulté dans les cerveaux de la DG pour répondre à une commande gouvernementale. La liquidation de domaines et de stations expérimentales qui sont la traduction de la RGPP à l'INRA est appliquée sans barguigner durant le mandat de Marion Guillou (Ex-PDG de l'INRA) et la liste est loin d'être exhaustive. On peut, on doit naturellement s'interroger sur les raisons qui guident la DG à figurer parmi les premiers de la classe gouvernementale. La DG argue que devancer les choix du ministre aurait « sauvé » l'institut du désastre de ces 5 dernières années. Qu'on en juge !

### **3.6.2 Les méta programmes, un outil de déstructuration de l'INRA**

Nous avons dénoncé les méta programmes non pas parce que nous sommes opposés à une programmation de la recherche. Si nous considérons que le temps long est le temps de la recherche, les méta programmes se situent tout à fait dans la logique de l'ANR, ils relèvent de la culture de projet.

Ces méta programmes s'inscrivent plus largement sur une politique d'austérité initiée par le gouvernement Fillon et malheureusement continuée par le gouvernement Ayrault. Cette politique, reposant sur la restructuration de l'Institut autour de grands programmes, va drainer à terme 1/3 des moyens humains et financiers pour l'instant alloués aux unités. D'ores et déjà, les méta programmes drainent 20% des postes ouverts en 2013. Sans financement nouveau, la Direction Générale va financer ces projets en diminuant d'un tiers en moins la dotation récurrente. Cela ne peut amener, quoiqu'en dise la direction générale, qu'à une baisse supplémentaire et significative du soutien de base des unités qui est déjà notoirement insuffisant. On aboutirait ainsi à placer nombre d'unités d'INRA dans une situation de dépendance complète vis-à-vis de contrats externes, et à liquider toute possibilité d'avoir une politique scientifique indépendante et à risques. Tout ceci est de plus mis en place dans la précipitation la plus totale et une opacité quasi-absolue. C'est pourquoi nous demandons l'arrêt des méta programmes et la redistribution aux départements et aux unités des financements liés à ces projets.

**La CGT-INRA dénonce la tentative de substituer l'organisation de l'INRA en départements de recherche par une reconfiguration instable dépendante des métaprogrammes.**

### **3.6.3 Le Contrat d'Objectifs**

L'INRA signe avec le gouvernement un contrat où figurent les objectifs de l'INRA pour les 4 années à venir. Notons d'abord que l'Etat ne s'engage ni sur des moyens budgétaires ou des moyens humains affichés pour remplir ces « objectifs ». Il s'agit donc d'un contrat de dupes. Cela dit, dans le contexte actuel, force est de constater que les deux parties « s'engagent » d'une certaine manière, les tutelles s'engageant elles à diminuer les moyens offerts à la recherche publique, notamment à l'INRA ! Les tutelles se félicitent ainsi aujourd'hui qu'avec la RGPP, 114 M€ aient été économisés sur les fonctions « support » des organismes de recherche. C'est dans ce cadre que la discussion de ce contrat d'objectifs doit avoir lieu. Il ne s'agit pas

d'un engagement positif, mais négatif. Ce faisant, ce contrat d'objectifs ne peut qu'amener à modifier profondément l'INRA et la nature de ses recherches.

Sans détailler à nouveau l'analyse du contrat d'objectif (Cf. notre tract : [http://www.inra.cgt.fr/actions/ct/CTInraDec2011\\_declaCGT\\_ContratsObjectifs.pdf](http://www.inra.cgt.fr/actions/ct/CTInraDec2011_declaCGT_ContratsObjectifs.pdf)), on peut dégager l'essentiel :

Le contrat se félicite de la LRU, des PRES, qui « *constituent une étape supplémentaire majeure dans la structuration du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche en créant des rapprochements porteurs de visibilité et de cohérence au niveau territorial comme international* ». La DG approuve donc totalement cette stratégie. Qui plus est, cette réflexion a vocation selon le gouvernement à influencer les politiques de recrutement à venir, celles-ci devant prendre la forme de concours communs de chercheurs comme c'est déjà le cas au CNRS et à l'INSERM.

Le document se prononce pour un renforcement notable du rôle des Alliances comme ALLENI pour l'environnement, AVIESAN pour les sciences de la vie et de la santé, et ANCRE pour les énergies produites à partir de la biomasse, dont le moins qu'on puisse dire est qu'elles sont très opaques aujourd'hui pour l'ensemble des personnels. Il est ainsi écrit « *qu'il s'agit pour les alliances, dans un avenir proche, de passer d'une fonction d'animation collective sur les domaines d'intérêt partagés entre opérateurs de recherche à une coordination active des politiques mises en oeuvre par chacun d'entre eux* ». La stratégie scientifique propre de l'Institut aurait donc vocation à passer par le filtre des Alliances. Dans le même registre se situe la place dévolue à Agreenium, dont il est indiqué qu'il doit permettre « *le portage collectif de formations par la recherche et la construction d'une vision intégrée de la programmation de la recherche* ». Encore une fois nous ne pouvons que constater que le ministère actuel ne souhaite pas rompre avec cette stratégie.

Le contrat indique que « l'INRA s'engage sur une trajectoire de renforcement de la dimension territoriale de sa stratégie, qui repose sur la spécialisation scientifique de ses implantations. ». La DG entend donc avancer vers une politique de fusion lorsque des centres sont présents dans une même région, et spécialiser chacun des centres. La DG entend ainsi faire des économies de moyens, d'échelles, et tendre vers une spécialisation à tous les niveaux – scientifiques, techniques et administratifs. Les processus en cours au centre de Paris sont aussi un des éléments de la démonstration, avec des tentatives de faire passer un certain nombre de services centraux sur d'autres implantations en Ile-de-France, pour aboutir à quoi ? A la spécialisation et à avancer vers la mise en place de Saclay. Le moins qu'on puisse dire est que ce projet est dans une situation pour le moins délicate. Même si la DG semble moins pressée sur le projet « Saclay », le danger reste permanent. La fondation de coopération scientifique pose problème à un certain nombre des candidats pressentis. Toutes les organisations syndicales ont refusé de participer aux dernières élections de la FCS, preuve de la difficulté à faire vivre le dispositif. Les questions de transport et de logement sont, quant à elles, loin d'être réglées.

On le voit clairement, le contrat d'objectifs est néfaste, il ne permet pas l'émergence d'un grand service public de recherche agronomique que nous avons appelé de nos vœux dans notre adresse aux candidats à la présidentielle.

**La CGT-INRA s'oppose au principe d'un contrat d'objectifs Etat-INRA, et revendique le retrait du contrat en cours.**

#### **3.6.4 L'assujettissement de l'informatique scientifique et administrative à la réforme managériale**

L'informatique à l'INRA s'est développée d'une manière anarchique dans le sens où pendant de nombreuses années les systèmes informatiques étaient différents selon les centres. La question était la suivante : comment répondre aux besoins des utilisateurs ? Sans idéaliser le passé et dans un contexte budgétaire différent, on peut considérer que le but a été atteint. La RGPP intervient dans plein d'aspects et l'informatique n'échappe pas à sa malveillance. Le schéma directeur proposé par la DG en 2012 en est l'application.

Les maîtres mots de ce rapport sont Pilotage et Normalisation, alors que pour l'informatique de Recherche ce devrait être Réactivité et Souplesse. Évidemment, comme à chaque fois qu'il y a mutualisation, les unités et les départements sont dessaisis des choix (cela apparaît de manière frappante dans le document, où les termes "départements" et "unités" n'apparaissent que rarement, et semblent là pour la forme). Il apparaît également à plusieurs reprises la notion de coût complet, et d'adaptation aux modes projet (il est proposé de contractualiser entre l'unité et la plateforme), et dans la droite ligne de mire et à plus long terme, la mise en concurrence avec d'autres opérateurs « *recherche de prestations d'hébergement ou recours au "cloud computing"* » ; ce modèle est courant dans le monde anglo-saxon, et on trouve de plus en plus de publications et d'outils s'appuyant, par exemple, sur les prestations fournies par Amazon. On voit également tout le long du document que l'INRA veut se renforcer en maîtrise d'ouvrage, ce qui a pour but de piloter des prestataires.

Il s'agit ni plus ni moins que d'une proposition de *plateformisation* de toute l'informatique de l'INRA, informatique scientifique comprise.

On ne compte plus dans le document le nombre d'occurrences des termes "gouvernance" et "tableau de bord" d'une part, et "exigence de disponibilité" d'autre part. Pour le premier point, les informaticiens (y compris dans les unités de recherche) ne travailleraient plus motivés par un lien à un sujet de Recherche, mais pour que tous les feux de leurs tableaux de bord soient au vert (à base d'indicateurs toujours critiquables). Évidemment, on imagine se généraliser ce qui est déjà en place à la DSI (?) comme les "outils" tels que les CRA (Compte-Rendu d'Activité, qui est un formulaire standardisé, dont le développement a été fait par une boîte privée) et la bureaucratie à tout va. Avec le deuxième point, arrive ce qui accompagne toujours la mutualisation : la continuité de service, et la tolérance aux pannes. Évidemment, plus la communauté desservie est importante, moins la moindre panne est tolérable. Cela pose donc des questions par rapport aux sujétions, le week-end notamment, et à l'externalisation de certains services ("puisqu'on ne peut pas le faire à l'INRA" disent-ils). L'agenda Yaziba est un bon exemple, qui coûte à l'INRA 4 euros par compte et par mois (potentiellement 40 000 euros par mois) pour une application non critique que l'on aurait très bien pu gérer en interne. Le prochain service qui sera externalisé sera le mail (une réflexion est en cours).

Les CATI (Centre Automatisé de Traitement de l'Information) nouvelles formules représentent beaucoup plus que l'embryon de plateforme de service informatique. Les CATI premières formules étaient des structures très légères, non contraignantes, et qui avaient l'avantage d'offrir la possibilité d'un cadre pour porter des travaux d'ingénierie pour une communauté plus large que l'unité (le département par exemple). Dans la nouvelle formule, l'animateur du CATI devient chef du CATI ; il est associé aux définitions de profils de postes, aux évaluations individuelles, et le CATI s'affiche comme une sorte d'unité de service. C'est comme s'il s'agissait de constituer une nouvelle unité. Or, il s'avère que les membres d'un CATI sont également membres d'une équipe et d'une unité. Partant de là, chaque membre du CATI sera pris entre les demandes du CATI, et les demandes de ses collègues directs.

Contrairement à ce qui est écrit, les PEPI (Partage d'Expériences et de Pratiques en Informatique) ne sont pas du tout issus d'un besoin des CATI, les PEPI semblent plutôt une initiative pour vider les CATI d'une partie de leur substance (l'animation), afin que la DSI puisse reprendre la main sur un outil plutôt piloté par les départements jusque là (le CATI). Un bilan des PEPI serait intéressant. Aujourd'hui, un informaticien est membre d'une unité, d'un CATI, d'un PEPI. Quel est le but ultime de ce schéma ? Préparer les esprits à l'externalisation sous couvert d'une réflexion « aboutie » ? On obtiendra la privatisation partielle ou totale de l'informatique administrative et scientifique... Il s'agit ici comme ailleurs de réduire le nombre de postes via l'externalisation.

Nous ne disons pas que l'informatique ne doit pas évoluer, beaucoup de nos collègues sont confrontés par exemple à des quantités considérables de données générées par la *biologie à haut débit* mais utiliser la juste demande de nos collègues, pour externaliser, mutualiser... n'aboutira entre autre qu'à une diminution du service rendu !

L'emploi de logiciels libres, associé à des recrutements d'ingénieurs et de techniciens pour leur

développement, permet à moindre frais de conserver l'entière maîtrise des services et des données, et d'en assurer la pérennité. Par exemple : le service agenda de l'INRA, récemment externalisé coûte, hormis la perte très difficilement chiffrable de savoir-faire et de maîtrise de la confidentialité des données, environ quatre euros par compte et par mois, ce qui ramené à l'ensemble du personnel, correspondrait à environ un demi-million d'euros par an. Soit la rémunération d'une carrière entière d'un IE en seulement quatre ans d'exploitation. C'est pourquoi il est important de continuer à militer pour des recrutements d'ingénieurs et de techniciens.

La CGT-INRA se prononce :

- pour le retrait du schéma directeur de l'information.
- pour que les informaticiens des unités de recherche continuent de relever complètement de leur unité et de leur département et pour qu'ils continuent d'être associés à leurs programmes de recherche.
- pour la promotion et le développement en interne des logiciels libres.
- pour que l'INRA développe des outils ergonomiques et qui répondent autant aux besoins de l'Institut que des unités pour la gestion administrative et financière.
- et pour que l'INRA garde l'entière maîtrise de ses services informatiques.
- Non à l'externalisation !

### **3.6.5 La remise en question de la continuité des collectifs de recherche et le redéploiement des Installations Expérimentales (IE) dans les Unités Expérimentales (UE).**

La lecture du rapport de P. Herpin sur la gouvernance des Dispositifs et Infrastructures Scientifiques Collectifs (DISC) à l'INRA ne fait que confirmer les premières analyses que nous avons faites après notre rencontre avec la DG le 19 mars 2012 qui portait sur l'avenir du dispositif expérimental de l'INRA (Installations Expérimentales, IE – Unités Expérimentales, UE...).

L'objectif du rapport est une évolution des structures du dispositif expérimental de l'INRA. C'est ainsi que la plupart des IE deviennent des UE (seuls de très petits outils expérimentaux pourraient rester attachés à certaines UR (Unités de Recherche) et l'étude se fera au cas par cas).

Les UE deviennent des plateformes qui doivent s'ouvrir vers l'extérieur pour devenir des outils partagés (par les départements, les régions, d'autres organismes de recherche, l'ensemble de la recherche Européenne).

Les ORE (Observatoires de Recherche en Environnement) ainsi que les CRB (Centre de Ressources Biologiques) rentrent maintenant dans ce dispositif des DISC.

Le suivi et la gouvernance des DISC évoluent vers une gestion par des commissions nationales qui se trouvent au plus près de la DG : Commission Nationale des UE (CNUe) et Commission nationale des outils communs (CNOc) pour les UE et les plateformes, Comité National des Système d'Observation et d'Expérimentation (CN-SOERE) pour les observatoires de recherche en environnement (ORE).

Le suivi et l'évolution du dispositif se fait par un management par projet et à l'aide d'outils comme le cycle de vie des structures.

Les dispositifs labellisés (IA, IBIsa...) doivent aller vers une autonomie structurelle, juridique et financière totale avec l'aide d'INRA transfert.

Comme à l'habitude dans ce type de rapport, le rédacteur part de l'existant qui bien évidemment confirme que, même si les travaux menés dans les unités sont très intéressants et de qualité, le dispositif est trop morcelé, donc peu lisible, et qu'il n'y a pratiquement pas de gouvernance du système. Il convient donc de proposer une refonte totale du dispositif qui permettra sa survie et son développement dans un monde en perpétuel changement.

Dans ce rapport, les DISC recouvrent l'ensemble des activités réalisées actuellement par les UE, IE,

Plateformes, ORE, Outils collectifs, UE-PF, UE-CRB...

Bien évidemment l'ensemble de ces recommandations ne sont justifiées que par des questions d'orientations scientifiques (qui sont par définition incontestables puisque... scientifiques !!!).

- **Non à l'externalisation du dispositif expérimental de l'INRA.**
- **Non aux transformations forcées des IE en UE**

### **3.6.6 La marche forcée vers les fusions de centre**

Là encore, la RGPP est à l'œuvre, les précédentes fusions de centre comme Avignon et Antibes n'ont pas permis de dégager de la plus value de fonctionnement de l'aveu de l'inspecteur de l'IGAENR dans son rapport sur l'audit des fonctions supports. On aurait pu attendre d'une Direction Générale d'un institut scientifique qu'elle y sursoit. Bien au contraire, elle s'engage avec force pour poursuivre voire amplifier le processus. On débouche sur la caricature de la fusion des centres d'Orléans et de Tours, la présidente de centre ayant les plus grandes peines du monde à trouver les points communs entre les deux centres ! Fusionner au prétexte que les deux font de la génétique, l'un sur les animaux, l'autre sur les insectes et les arbres forestiers ? Autant fusionner l'INSERM et l'INRA...

On ne peut pas croire un seul instant à une absence d'analyse de la hiérarchie qui aurait du conduire *a minima* à un moratoire, plus simplement la volonté gouvernementale relayée par la Direction Générale fait fi de la rigueur scientifique, la RGPP doit aller à son terme.

Sur tous ces sujets brièvement développés, on voit clairement les maîtres mots que sont *plateformisation*, mutualisation, autonomie financière, externalisation, mise en concurrence, tout concourt à faire entrer la RGPP dans l'Institut. Même si l'acronyme n'est jamais cité par la Direction Générale, il ne faut pas être grand clerc pour percevoir qu'il s'agit bel et bien de faire des économies quitte à déstructurer et affaiblir l'INRA.

Alors être un bon élève nous aurait sauvé du désastre ? A travers les exemples décrits plus haut, rien n'est moins sûr ! Ajoutons à cet ensemble les diminutions de budget, de postes, les promotions qui se sont réduites comme peau de chagrin dans certains corps et grades, conséquences de l'absence de recrutements en quantité suffisante.

La DG n'a rien sauvé, elle a simplement permis que les mauvais coups soient expérimentés à l'INRA avant d'être étendus aux autres EPST.

## **4. La CGT qu'il nous faut**

Afin de répondre à l'ensemble des défis précédemment décrits, il nous faut disposer d'un outil syndical adapté et efficace. Le 49<sup>ème</sup> Congrès confédéral a invité les organisations de la CGT à réfléchir sur leurs champs de syndicalisation et sur leur pertinence.

Pour notre organisation, l'outil syndical doit avoir plusieurs étages qui ont chacun leur légitimité.

L'enjeu pour les salariés est le maintien de l'INRA et des autres EPST comme organismes nationaux de recherche. Partant de là, la structure la plus en prise avec les syndiqués est le syndicat national avec ses sections locales. Le congrès l'affirme, cette structure a toujours sa pertinence. Les sections organisent la vie syndicale CGT dans les implantations et les centres et défendent les revendications propres à ces secteurs ; le syndicat national défend les revendications générales de l'ensemble des personnels de l'INRA. L'ensemble de ces actions concoure à la lutte pour la préservation de l'INRA et pour la défense et l'amélioration du statut.

La Fédération (FERC-CGT) est l'organisation au sein de laquelle nous nous organisons avec nos camarades de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, ainsi qu'avec nos camarades des autres secteurs de l'Education, de la Culture et de la Formation. C'est la fédération qui est l'interlocuteur CGT du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

L'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF) regroupe les syndicats de la Fonction Publique de l'Etat. Elle est l'interlocuteur du Ministre de la Fonction Publique. Elle a comme rôle de défendre et améliorer le statut des fonctionnaires de l'Etat, de négocier les salaires des fonctionnaires ainsi que tout ce qui touche à ce qu'ils ont en commun : retraites, maladie, sécurité sociale, droits des fonctionnaires, droits syndicaux, etc.

Aujourd'hui, et depuis plusieurs années, une discussion se déroule dans l'UGFF et certains syndicats de la FERC (notamment la CGT-Educ'action et plus récemment le SNTRS) sur l'existence de ces deux instances.

Une partie de la direction de l'UGFF estime que ce « double niveau fédératif » doit disparaître au profit d'une seule structure. Dans un premier temps, la direction de l'UGFF a avancé deux options :

- 1- Soit une grande fédération de missions publiques de l'Etat au sein de laquelle existeraient des « secteurs » comme Education, Recherche et Enseignement Supérieur, finances, culture, police, etc. et plus de Fédérations composantes ;
- 2- Soit une coordination de fédérations de missions publiques au sein de laquelle se trouverait une FER-CGT (sans la CGT-Culture), qui serait donc une instance sans congrès, sans élu et sans mandat.

Pour ne finalement proposer que la première option pour la préparation du prochain congrès de l'UGFF sans tenir compte du vote intervenu lors du récent congrès extraordinaire de la CGT Educ'action qui a opté pour le maintien de la Fédération, et pour une coordination des fédérations de la Fonction Publique de l'Etat.....

- La CGT-INRA refuse que l'organisation CGT qui regroupe les fonctionnaires de l'Etat disparaisse au profit d'une organisation CGT qui regroupe les syndicats autour des missions publiques. Aux yeux des pouvoirs (Europe et gouvernements français qui se sont succédés), ces missions peuvent être accomplies indifféremment par des opérateurs publics ou privés (ce sont des Services d'Intérêts Généraux – SIG, ou des Services d'Intérêts Economiques Généraux - SIEG). Fermement attachés au statut et au fait que les missions de service public soient effectuées par des fonctionnaires, nous sommes inconditionnellement pour que la CGT continue de disposer d'une organisation des fonctionnaires de l'Etat. Et nous sommes opposés à toute structure CGT qui se fédère autour des missions et non plus autour des statuts et des conventions collectives.
- Notre fédération ne doit pas disparaître au profit d'une branche, d'un secteur ou d'une autre structure informelle. Rien que sur notre secteur de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, son utilité n'est pas à démontrer. Qui pourrait penser que l'une ou l'autre de nos organisations (SNTRS, FERC-SUP, CGT-INRA ou SN-CROUS) pourrait parler au nom de toutes les autres face au ministère ? Couler notre fédération dans un autre moule serait atténuer considérablement l'impact de la CGT non seulement dans notre secteur mais dans tous les autres, en particulier celui de l'Education, au profit de la politique de la FSU, de la CFDT ou de l'UNSA, qui ne défendent ni la même orientation ni les mêmes revendications.
- Inversement, une structure de type coordination de fédérations, sans direction élue, sans orientation votée à un congrès, sans mandat donné, c'est la porte ouverte au grand n'importe quoi, et surtout, à la désorganisation la plus totale de l'ensemble du syndicalisme CGT dans la fonction publique de l'Etat.

**Pour toutes ces raisons, le congrès de la CGT-INRA réaffirme son attachement aux structures de la CGT qui ont fait la preuve de leur efficacité jusqu'ici : le SN CGT-INRA, La FERC, l'UGFF, ainsi que les structures territoriales UL et UD dans lesquelles les adhérents de la CGT-INRA s'investissent autant que faire se peut. A la veille des congrès de l'UGFF et de la FERC de 2013, le congrès de la CGT-INRA se prononce pour le maintien de ces deux structures.**

Seul un renforcement important de la CGT-INRA permettra d'atteindre nos objectifs. Il nous faut être plus nombreux à être engagés, militants, formés et disponibles aux revendications quotidiennes des collègues pour mieux défendre le service public de la recherche agronomique. L'augmentation du nombre de syndiqués à la CGT-INRA est une condition impérative de tout progrès.

### **Motion du 26<sup>ème</sup> Congrès**

Après l'intervention des représentants de l'UGFF, de la FERC et de la FERC Sup, le congrès de la CGT-INRA considère que l'existence de l'UGFF dans son cadre actuel n'est pas assurée.

De la même manière, le congrès de la CGT-INRA réaffirme la nécessité de l'existence de l'UGFF comme outil indispensable pour assurer la défense des fonctionnaires de l'Etat et pour préserver le statut général de la fonction publique issu de la Libération et du Conseil National de la Résistance.

De la même manière le congrès de la CGT-INRA réaffirme la nécessité de maintenir la FERC. La fédération doit rester l'interlocuteur unique face aux ministères La fédération doit rester le lieu d'échange privilégié entre toutes ses composantes syndicales.

Le congrès de la CGT-INRA mandate ses représentants dans les congrès de l'UGFF et de la FERC pour défendre cette résolution.

#### **VOTE – RAPPORT D'ORIENTATION**

<u>POUR</u> :	11 340
CONTRE :	45
ABSTENTION :	207
SUR :	11 592

# PLATE-FORME REVENDICATIVE

## Introduction

Toujours sous la coupe du capitalisme et dans le carcan de l'Union Européenne, les salariés se voient imposer toujours plus de sacrifices par les gouvernements successifs, au nom d'une pseudo égalité sociale européenne. Parmi eux les fonctionnaires, désignés à la vindicte parce qu'ils seraient « privilégiés » et parce qu'ils « coûtent cher », ont vu leur pouvoir d'achat diminuer en moyenne de 12,56% (hors tabac) depuis l'année 2000. Les services publics sont systématiquement démantelés à l'aide de l'outil « RGPP », aggravant la situation de ceux qui y travaillent comme de ceux qui les utilisent.

Le TSCG, consacrant à la fois la destruction des conquêtes sociales et celle des services publics a été ratifié par le gouvernement Hollande-Ayrault en octobre 2012, au prétexte de l'apurement d'une dette qui n'est pas celle des salariés.

Pourtant, ainsi que nous l'affirmons congrès après congrès, quoiqu'en dise le discours ambiant des dirigeants capitalistes du monde, et les gouvernements à leurs ordres, l'austérité n'est pas une fatalité. Elle découle de choix politiques sur la répartition des richesses, suivant le vieil adage « faites payer les pauvres, ils sont plus nombreux ».

Seule la lutte des classes, à laquelle notre syndicat CGT contribue par ses actions, permettra d'en finir avec la domination d'une très faible partie de l'humanité (la classe des exploités) sur l'immense classe des exploités. Affirmer haut et clair nos revendications ne peut qu'aider à contribuer à l'organisation des nécessaires luttes actuelles ou à venir.

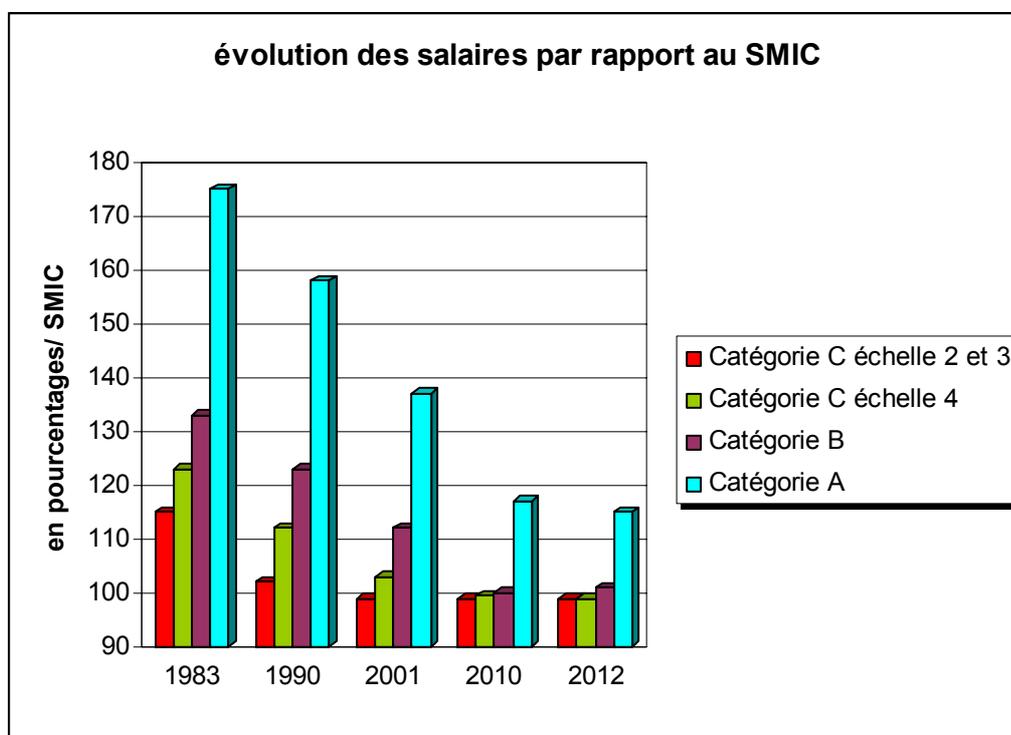
A l'INRA, le rapport d'activité l'a montré, si notre organisation syndicale a œuvré et réussi à parer un certain nombre de mauvais coups, un grand nombre de nos revendications sont encore loin d'être satisfaites et d'autres ont vu le jour depuis notre congrès de 2009.

## 1. Salaires

Le SMIC ayant été réévalué au 1er décembre 2011, puis au 1er janvier 2012, les plus bas traitements des personnels de la Fonction Publique sont impactés, en passant de nouveau sous le minimum légal. Après avoir réactivé l'indemnité différentielle durant 1 mois, le Ministre est revenu au point d'indice dès le 1er janvier pour une nouvelle « remise à niveau » des bas salaires de la Fonction publique.

Il n'empêche : ces énièmes replâtrages accentuent une situation désastreuse et inacceptable.

Les graphiques ci-dessous, qui retracent pour 4 **niveaux de recrutement** le rapport au SMIC depuis 1983, sont tristement illustratifs de cette « smicardisation » généralisée (source UGFF janvier 2012).



Depuis cette analyse, le gouvernement a changé et organisé la conférence sociale de juillet 2012. Mais s'il a écouté les organisations syndicales, il ne les a pas entendues et n'a donné qu'un tout petit coup de pouce au SMIC et réévalué les plus bas salaires de la Fonction Publique, mais pas les autres, aggravant la tendance décrite par le graphique ci-dessus. Au 1er janvier 2013, le SMIC est revalorisé par J.-M. Ayrault de 3 centimes de l'heure, même pas un carambar par jour, quel mépris pour les travailleurs !

### AVEC TOUS LES SALARIÉS, LA CGT-INRA REVENDIQUE :

- Une augmentation de la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires et l'indexation des salaires des non titulaires sur ceux des fonctionnaires de niveau équivalent.
- Une valeur du SMIC à 1 700 € brut.

## 2. Sécurité Sociale

Depuis sa création, la Sécurité Sociale est désignée du doigt et accusée d'être « déficitaire ». En réalité, son budget annuel représente une manne sur laquelle nombre de requins souhaiteraient mettre la main, au premier rang d'entre eux les assureurs privés et les spéculateurs de toutes sortes. L'Union Européenne, pour qui la concurrence doit être « libre et non faussée », voudrait que l'assurance maladie soit aussi un secteur où s'exerce la concurrence.

Le gouvernement français ne peut pas d'un seul coup « privatiser » la Sécurité Sociale. Mais depuis des années, des coins sont enfoncés dans le dispositif. Le premier a été d'inclure les « dépenses » de la Sécurité Sociale dans les comptes publics, de telle sorte que ces dernières sont contenues dans les limites imposées par les traités de Maastricht et d'Amsterdam (et plus récemment dans le TSCG). Selon le Nouvel Observateur (et d'autres journaux commentant le rapport de la Cour des Comptes) du 13 septembre 2012, « les éléments négatifs l'emportent et le chiffre du déficit du régime général 2012 passe de 13,8 milliards prévus dans la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) votée en 2011 à 14,7 milliards ».

Lorsqu'on creuse le détail, on trouve sur le site de l'ACOSS, le diagramme suivant :



Ainsi, le total cumulé des exonérations de cotisations sociales patronales depuis l'année 2000 atteint la somme 255,5 milliards € (30 milliards par an depuis 2008, 315,9 milliards cumulés depuis 1992), compensés pour la plus grosse partie par l'Etat mais laissant subsister un manque de 26,6 milliards € sur la même période (41,2 milliards depuis 1992). Ces chiffres sont à mettre en regard du « déficit » annoncé pour 2012 de 14,7 milliards €.

Evidemment, les annonces ne manquent pas de toutes parts. Comment boucher le trou ? Les salariés ont pu constater eux, que leurs cotisations ont augmenté début 2012. Et l'on nous parle de nous taxer encore avec l'augmentation de la CSG.

### AVEC TOUS LES SALARIES, LA CGT-INRA REVENDIQUE :

- Le plein emploi
- La taxation des produits financiers des entreprises et de toutes les rémunérations de leurs dirigeants.
- Le maintien d'une Sécurité Sociale par répartition, pour tous et mutualisée entre tous les salariés.
- L'abrogation des exonérations de cotisations sociales accordées au patronat.

- L'abrogation de la loi Juppé de 1995, le budget de la Sécu doit être retiré de celui de l'Etat
- L'abrogation de la CSG et de la CRDS, et en attendant, aucune augmentation de la CSG
- Le paiement par l'État et le patronat de leurs dettes à la Sécurité Sociale ce qui permettra une meilleure couverture à la hauteur des besoins de la population.
- 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.
- Une revalorisation conséquente de la couverture des dépenses pour la vue, l'audition et les soins dentaires.
- Le maintien des spécificités de gestion mutualiste des assurances complémentaires, tant que celles-ci sont nécessaires, face aux assurances privées.
- L'abrogation des mesures visant à réduire les remboursements (0,50 € par boîte de médicament, 1 € sur les actes médicaux, ticket modérateur, etc.).
- La nationalisation de l'industrie pharmaceutique

### **3. Retraites**

Malgré les fortes mobilisations de 2010, les mesures de rallongement de la durée de cotisation contenues dans la loi du 21 août 2003 s'appliquent et conduisent un grand nombre de salariés à partir avec une pension fortement diminuée. S'y ajoutent aujourd'hui les ponctions supplémentaires sur les retraites. La pauvreté touche de plus en plus de retraités, particulièrement les femmes.

#### **LA CGT-INRA REVENDIQUE :**

- L'abrogation de la loi Fillon-Woerth de 2010
- 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 Congés de Fin d'Activité (CFA).
- Le relèvement des pensions, pas une seule pension inférieure au SMIC.
- Le maintien des trimestres de bonification pour les femmes, extension de cette mesure aux hommes qui ont élevé des enfants.
- L'abrogation du RAFP (régime additionnel de retraite FP).
- La prise en compte des primes et indemnités dans le calcul de la pension de fonctionnaire.
- L'abrogation de la réforme de l'IRCANTEC de septembre 2008.
- A l'INRA, le retour à la prise en compte des jours de grève dans le décompte des services valables pour la pension de fonctionnaire.

## 4. Libertés et droits syndicaux

De plus en plus de militants syndicaux sont poursuivis en justice du fait de leur engagement. La CGT-INRA continuera d'agir pour défendre ces militants et revendique une amélioration des droits syndicaux pour tous les salariés du public comme du privé.

Elle demande en particulier une renégociation des accords de Bercy pour améliorer les droits syndicaux dans la Fonction Publique de l'Etat.

De ces accords découlent les décrets sur les CT, les CAP et la représentativité. Depuis 2011, pour être représentative, une organisation syndicale doit obtenir au moins un siège au CT. Les organisations représentatives se partagent la moitié des droits syndicaux (en termes de décharges de service) en fonction du nombre de sièges qu'elles occupent. Les organisations syndicales qui ont présenté des listes au CT (élues ou pas) se partagent l'autre moitié des droits en fonction du nombre de voix obtenues. Le nombre total de décharges de service accordées dépend des effectifs des électeurs au CT concerné (1 décharge par tranche de 650 si les effectifs sont supérieur à 140 000, 1 décharge par tranche de 230 si les effectifs sont inférieurs à 140 000). Ainsi, pour l'enseignement supérieur et la recherche, les effectifs concernés sont ceux des électeurs au CT ministériel. Jusqu'en 2014, les EPST sont considérés hors ce cadre, et les droits sont répartis au sein de chaque EPST (qui ont tous des effectifs inférieurs à 140 000). Mais aucune garantie n'est donnée que cette situation perdurera.

Si l'on examine ces droits avec une plus grande attention, on constate que globalement, dans les EPST, le nombre de décharges augmente légèrement. Mais la contrepartie est sévère : plus de remboursement des frais de déplacement des élus suppléants au CT, et risque de voir les représentants syndicaux obligés d'utiliser leurs décharges de service pour participer à des réunions de négociation avec leur direction (jusqu'alors, ils étaient en mission et pouvaient donc utiliser librement leur décharge pour leurs activités syndicales et leurs frais de déplacement étaient pris en charge par l'administration).

Dans certaines administrations, les droits non écrits (dits d'usage) dont disposaient les organisations syndicales antérieurement à ces élections de 2011 n'ont pas été maintenus.

### LA CGT-INRA REVENDIQUE

- Que soient abrogés les accords de Bercy
- Que l'ensemble des décharges de services soient accordées en fonction des voix obtenues aux élections (pas en fonction du nombre de sièges), et que celles-ci soient exclusivement réservées à l'activité syndicale hors les réunions avec l'administration.
- Que tous les élus, titulaires et suppléants participent aux instances auxquelles ils sont élus, avec droit de parole et prise en charge de la totalité des frais induits.
- Que tous les représentants syndicaux, titulaires et suppléants participent aux instances auxquelles ils sont désignés, avec droit de parole et prise en charge de la totalité des frais induits.
- Que toute réunion des représentants syndicaux avec l'administration se fasse sur le temps de travail

## 5. Paritarisme et CT

La CGT-INRA ne se réjouit pas de la disparition du paritarisme et de la nouvelle mouture des Comités Techniques. En dehors du fait que nous devons apprendre à mieux nous orienter dans cette instance, nous pouvons déjà tirer un bilan d'une année de son fonctionnement et comparer avec le fonctionnement du CTP. Le CTP comportait un nombre égal de représentants du personnel et de membres nommés de l'administration. Certes, les membres nommés avaient très peu de liberté de parole. Mais lorsque les

débats ou les rapports de force faisaient que l'administration était amenée, d'une manière ou d'une autre (prise de position franche ou non-participation au vote), à prendre une position qui allait dans notre sens, ceci positionnait les choses différemment dans le sens où l'engagement était sérieux et suivi d'effet. Aujourd'hui, pour s'opposer efficacement aux projets de la Direction Générale de l'INRA, la CGT-INRA doit systématiquement rechercher des accords unanimes avec les autres organisations syndicales. Seule l'unanimité contre un projet de la direction peut peser, et encore, de façon mesurée, puisque dans ce cas-là, la seule obligation de l'administration est de convoquer de nouveau un CT dans un délai d'un mois. Rien dans les textes ne l'oblige à modifier ses plans. Et rien ne l'oblige à suivre une position syndicale unanime quelle qu'elle soit.

**La CGT-INRA revendique le retour au paritarisme et que comme pour le CT, l'ensemble des personnels votent pour élire l'ensemble des représentants aux conseils scientifiques**

## **6. Jour de carence**

Depuis le premier janvier 2012, un jour de carence a été instauré dans la Fonction Publique. Le premier jour d'un arrêt de maladie n'est donc plus payé. Ceci a été fait soit disant au nom de l'équité de traitement de tous les salariés, car c'était le triste privilège des salariés du privé. Mais ce qui n'a pas été dit, c'est que les accords d'entreprises de la plupart des grandes entreprises du privé imposent le remboursement des jours non pris en charge par la Sécurité Sociale (cette disposition est d'ailleurs menacée dans un certain nombre d'entre elles au prétexte d'alignement sur le public). L'équité se transforme en triste privilège du fonctionnaire.

Ce jour de carence va pousser les salariés du public à ne plus prendre de congés de maladie de courte durée, ou alors à piocher dans les congés et les RTT pour se soigner.

### **LA CGT-INRA REVENDIQUE**

- **L'abrogation de cette mesure.**
- **La prise en charge par la DG du jour de carence en cas de congé maladie**
- **L'abrogation de la note de service n° 2012-67 et le remboursement des traitements ponctionnés aux agents touchés par cette mesure depuis sa mise en application.**

## **Fiche N°2    Revendications pour les conditions de travail**

Le rapport d'activité décrit toutes les luttes que nous avons dû mener ces dernières années contre les restructurations de l'INRA. Ces dernières sont source d'une aggravation conséquente des conditions de travail par le fait qu'elles génèrent stress, incertitudes, perte de repères et augmentation du travail. En première ligne, les personnels administratifs, ceux des unités et installations expérimentales et ceux des différentes plateformes.

L'introduction du modèle managérial et de son corollaire la MAP (anciennement RGPP) engendre au sein de l'Institut une culture de l'urgence, du résultat, du « toujours plus ». Les effets, bien connus, sont un sentiment d'insécurité, une perte de sens, une demande de reconnaissance toujours insatisfaite. Ces conséquences touchent certes toutes les catégories (chercheurs, ITA, Thésards) mais on assiste également à une disparition du collectif. Problèmes et souffrances sont exprimés de façon catégorielle voire individuelle et sont rarement interprétés comme résultants de l'organisation du travail.

Nous devons refuser toute tentative de division des personnels. La diminution des solidarités engendrée par cette gestion désastreuse de la recherche ne peut que faire obstacle au développement des luttes collectives.

Les fusions sous toutes leurs formes : fusions de centres donc de SDAR ou fusions d'unités avec la constitution de TGU impactent tout particulièrement les personnels administratifs qu'ils soient concernés ou pas. La création des TGU engendre des regroupements des secrétaires des unités constitutives, les fondant dans une « équipe » administrative souvent placée sous l'autorité d'un ingénieur d'étude à qui le DU délègue l'autorité. Le travail devient alors pour chacun(e) très spécialisé sur une fonction (gestion, GRH ou frais de déplacement), donc plus répétitif, et s'accompagne d'une perte d'autonomie. S'en suivent une perte d'intérêt dans le travail, une diminution des chances aux concours, et le développement de rancœurs. Les regroupements de SDAR conduisent ces services à travailler encore plus en mode plateforme sous la houlette de DSA de plus en plus autoritaires qui poussent leurs personnels à faire toujours plus et plus vite (sans pour autant disposer des outils le leur permettant par ailleurs) dans des relations de type prestataire-client. Personne n'y retrouve son compte : ni les personnels des SDAR qui ressentent un malaise grandissant, ni les gestionnaires des unités avec qui ils n'ont plus leurs repères.

La transformation des Installations Expérimentales (IE) en Unités Expérimentales (UE) se fait, elle, en transférant les personnels des IE dans les UE nouvellement créées. Le message a été clair, par exemple dans le DGAP : interdiction formelle aux UE ainsi créées de faire de la recherche. Quand on passe d'une unité de recherche dans une unité expérimentale, on ne fait donc plus le même métier. De membre d'une équipe de recherche dont tous les éléments ont leur importance, on devient brusquement un prestataire de service, placé sous l'autorité hiérarchique d'un DU qui a pour rôle d'organiser le travail non pas en fonction des besoins du programme de recherche, mais en fonction des demandes des utilisateurs mis en concurrence (les unités INRA (diverses) ou les extérieurs (publics ou privés)), examinées à l'aune de la nécessité première : accroître ses recettes financières car l'UE doit être financièrement autonome. Nul besoin à quiconque d'une grande dissertation pour comprendre que les conditions d'exercice du métier ne sont plus les mêmes pour les collègues du terrain. Le discours qu'on leur tient pour les appâter (et que nous devons démonter) « Tu verras, tu seras mieux reconnu dans ta carrière » est purement illusoire, voire mensonger. Pour les collègues des laboratoires qui eux restent dans l'unité de recherche, les conséquences ne sont pas mineures, ne serait-ce que par la perte de la fameuse continuité du terrain à la paillasse qui est appréciée de tous et dont l'efficacité n'a jamais été démentie. Ils devront dorénavant se comporter en client de l'UE qui mettra les équipes utilisatrices en concurrence les unes avec les autres et avec les utilisateurs extérieurs et leur facturera ses services à coût complet.

Quant aux plateformes, elles connaissent cette situation depuis le début de leur existence. Des personnels qui y exercent, on exige rendement, rapidité et qualité, et non pas de savoir répondre aux questions de recherche. Ces plateformes connaissent un grand turn-over de par le grand nombre de CDD recrutés sur ces structures et par le fait que de nombreux titulaires prétendent à la mobilité pour les quitter.

# **1. Revendications en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail**

## **1.1 Les conditions de travail à l'INRA**

Les facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé physique des agents sont connus et évalués depuis longtemps, en revanche les facteurs susceptibles de porter atteinte à leur santé mentale sont peu ou pas pris en compte alors que les évolutions de la Recherche Publique ont un impact non négligeable sur les conditions de travail.

L'organisation par projet confronte les personnels de l'INRA à des injonctions paradoxales. Elle les mobilise dans de nouveaux projets dont dépend l'affectation des ressources à venir, sans pour autant les alléger du travail en cours. La course aux crédits pour assurer le futur est un facteur de désorganisation et nous passons parfois plus de temps à acquérir les moyens de travailler qu'à travailler vraiment. Les collectifs de travail sont écartelés entre l'investissement dans un avenir incertain pour espérer survivre et l'investissement dans le présent pour assumer leurs tâches quotidiennes et leur activité normale, et fournir toujours plus vite des comptes-rendus de résultats des projets financés. Pour espérer disposer de ressources nécessaires dans le futur les équipes n'ont pas d'autre choix que de se mobiliser sur des projets de « Labex » ou d' « Idex ». Placés devant l'obligation de s'impliquer dans des processus qu'ils rejettent et devant leur impuissance à réagir, les personnels retournent leur colère et leur agressivité contre eux-mêmes. De plus les financements sur projet conditionnent la stabilité des équipes et introduisent une précarité grandissante. On se trouve dans une situation où toutes les conditions sont réunies pour générer mal-être, perte de confiance et problèmes de santé au travail.

Par ailleurs, la mise en place de la RGPP à l'INRA (et probablement celle, à venir, de la MAP), induit des transformations importantes de l'environnement de travail : restructurations et fermetures d'unités, mise en place de TGU, remodelage complet souvent accompagné de fermetures des unités expérimentales. Tout cela induit de fortes tensions au travail pour les personnels et favorise l'émergence de « petits chefs » qui tentent de faire marcher leur monde à la baguette et augmentent les cas de harcèlement au travail.

La mise en place de la PES, la distinction entre chercheurs « publiants » et « non-publiants » sont les manifestations d'une logique de l'excellence qui, en fait, occulte une logique d'exclusion dont le but est d'isoler l'individu en détruisant le collectif.

Ainsi les conditions de travail des personnels de l'INRA se sont considérablement dégradées ces dernières années. Un nombre croissant de collègues s'adressent à nous parce qu'ils s'estiment harcelés ou parce qu'ils sont en situation de souffrance au travail.

**Dans tous les cas, les collègues peuvent compter sur les adhérents de la CGT-INRA pour les défendre à la fois sur un plan individuel et collectif. Toutes les revendications de la CGT-INRA visent également à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnels.**

## **1.2 Le CHSCT**

Le décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique modifié en juin 2011 renforce le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En particulier les conditions de travail entrent maintenant dans le champ de compétences de ces instances et l'employeur doit garantir la santé physique ET mentale de ses personnels.

Au niveau du CCHS-CT les représentants CGT-INRA veillent à ce que l'organisation du travail préserve la santé physique et mentale des agents. Ils ne se laisseront pas duper par les opérations du type « Mais où est passé Jérôme ? » ou « Stresse-me et stresse-moi sont dans un labo » (pièces de théâtre jouées dans les centres). Ils sont et seront extrêmement vigilants pour pointer toute situation qu'ils estiment génératrice de risques psychosociaux et veilleront à minimiser ces risques.

### **1.3 Médecine de prévention**

L'administration est tenue d'assurer à ses agents des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique. Les agents de la Fonction Publique d'Etat doivent pouvoir bénéficier au minimum d'une visite médicale tous les 5 ans pour les agents qui ne sont pas exposés à des risques professionnels particuliers, d'une visite annuelle en cas d'exposition à risques particuliers et de visites à la demande de l'agent en cas de situation justifiant le conseil d'un médecin (maladie professionnelle, risque psychosocial, aménagement de poste suite à maladie ou accident....).

Jusqu'alors à l'INRA l'organisation de la médecine de prévention permettait d'assurer une visite médicale annuelle à tous les agents. Cependant la médecine de prévention connaît une grave crise démographique : en effet une baisse de 30 % des effectifs de médecins de prévention est prévue d'ici 2015, due à la fois au départ en retraite d'un nombre important de médecins en poste et au manque de recrutement de jeunes médecins peu attirés par la spécialité. Cette situation rend difficile pour l'INRA l'établissement de conventions permettant le recrutement de nouveaux médecins de prévention. Dans plusieurs centres déjà on constate une baisse du temps de présence du médecin de prévention. Ceci induit une diminution de la fréquence des visites médicales pour les agents (on pourrait passer à une visite tous les 2 ans) et impacte fortement la qualité de la prévention sur les centres puisque le médecin dispose de moins de temps pour exercer les autres missions qui lui incombent (visites de postes de travail, participation à la prévention etc.)

L'article 10 du décret 2011-774 concernant l'organisation de la médecine de prévention et la fiche V1.2 de la circulaire d'application prévoit que les médecins de prévention sont assistés par des infirmiers et infirmières et, le cas échéant, par des secrétaires médicaux. La présence d'infirmiers est obligatoire, quel que soit le nombre d'agents. A l'heure actuelle, seuls les centres de Versailles, Jouy et Tours bénéficient d'un poste d'infirmière.

**Les représentants du personnel au CCHSCT veilleront à ce que L'INRA assure une médecine de prévention de qualité pour tous les agents. Ils œuvreront au sein de l'Institut pour l'organisation de services de prévention efficaces disposant de la présence de médecins de prévention en nombre d'heures suffisant et incluant un poste d'infirmier sur chaque centre. Hors INRA ils porteront aux instances confédérales l'inquiétude de tous les agents face à la crise démographique affectant la médecine du travail.**

**Dans un contexte sans précédent d'attaque des droits acquis : recul de l'âge de départ à la retraite, mise en place d'un jour de carence en cas de congés maladie...**

**LA CGT-INRA REVENDIQUE :**

- **La prévention et la prise en compte de tous les risques y compris psychiques**
- **La mise en place d'une organisation du travail respectueuse des personnels pour éviter en amont la génération de risques psychosociaux notamment par la mise à disposition des agents d'outils adaptés.**
- **En cas de restructuration et/ou fermeture d'unité, la mise en place de comités de suivi comprenant des représentants du personnel avec moyens financiers pour assurer la reconversion professionnelle des agents concernés**
- **La reconnaissance en accident du travail ou maladie professionnelle de tout arrêt de travail lié à une situation de souffrance au travail**
- **La traçabilité et la prise en compte de la pénibilité pour permettre aux agents ayant eu des conditions de travail difficiles ou dangereuses (travaux pénibles, travail en horaires décalés, déplacements fréquents, manipulation de CMR) de faire valoir plus tôt leur droit à pension**
- **Un poste d'infirmier(e) fonctionnaire par centre**

## 2. Revendications par rapport aux TGU, UE, IE, plateformes

### 2.1 TGU (Très Grandes Unités) : zones de non droit pour les salariés et outils pour accaparer les moyens

Les restructurations à l'INRA se concrétisent par des fusions de centres, de départements, et une diminution du nombre d'unités. Ainsi, sur une période relativement courte (2004-2011) le nombre d'unités passe de 433 unités à 335 soit une réduction de 22,6%. En 2011, le nombre moyen d'agents par unité est de 25. On observe par ailleurs que les unités de plus de 90 agents regroupent près de 20% des effectifs de l'INRA en 2011.

La multiplication des TGU amplifiera ce mouvement de concentration des effectifs de l'INRA au sein d'un nombre toujours plus réduit d'unités.

Années	Nombre total d'unités		Unités de plus de 60 agents			Unités de plus de 90 agents		
	Nombre d'unités	Nombre moyen d'agents par unité	Nombre d'unités	Nombre moyen d'agents par unité	% des effectifs	Nombre d'unités	Nombre moyen d'agents par unité	% des effectifs
2004	433	20	26	79	23,3%			
2008	374	22	25	85	25,3%	7	117	9,8%
2010	341	25	30	93	32,8%	14	121	19,9%
2011	335	25	30	93	33,1%	13	123	18,8%

Evolution du nombre d'unités à l'INRA (Source : Bilan social)

### 2.2 TGU : Cheval de Troie pour créer des monstruosité autocratiques

La création des TGU s'inscrit dans la continuité des opérations structurantes. La direction définit ainsi les recherches prioritaires et concentre sur elles une part significative des moyens humains et financiers de l'INRA. Les TGU sont l'aboutissement administratif de cette logique. Elles donnent un cadre administratif unique pour réunir l'ensemble des équipes de l'opération structurante : il faut « normaliser ». Afin d'accroître soit disant la productivité des salariés de l'INRA, les TGU tendent à renforcer la division de travail de recherche en appliquant des méthodes de taylorisation des fonctions ; ces méthodes sont d'ores et déjà utilisées dans l'industrie et les services. La création des TGU facilite la séparation des fonctions entre les UR et les UE.

#### 2.2.1 La concentration des moyens

Dans le cadre de la RGPP, ce mode d'organisation permet de limiter le nombre de personnes affectées aux tâches d'appui à la recherche en mutualisant les moyens en personnel avec la création de plateformes et en focalisant les investissements sur un nombre réduit de grands ensembles.

Un bilan des opérations structurantes sur la période 2006-2009 a été effectué dans le cadre du bilan du contrat d'objectifs. 21 opérations structurantes ont été labellisées par le collège de direction (17 en 2006, puis 4 en 2008) :

#### Les moyens affectés aux opérations structurantes.

**112 unités INRA** sont associées à la dynamique des opérations structurantes :

59 UMR, ce qui représente **43%** du nombre total d'UMR ; 38 UR, soient **54%** et 15 UE, soient **25%**. Les **postes fléchés** "opérations structurantes" sont passés d'environ **35%** des postes chercheurs et ingénieurs

en 2006 à **37%** en 2007 et à **50%** en 2008 et 2009.

**Les équipements lourds** ont quant à eux été prioritairement arbitrés au sein des opérations structurantes. Si en 2006, les investissements équipements lourds représentaient 46% des arbitrages totaux, ce chiffre est passé à **68%** en 2009. Enfin le CPER 2007-2012 prévoit un soutien à la mise en oeuvre des opérations structurantes à hauteur de 67% des financements prévisionnels totaux.

(Source : Bilan du contrat d'objectif INRA 2006-2009 : bilan des moyens affectés aux opérations structurantes)

Sur ces 112 unités INRA concernées par les opérations structurantes, une très grande partie a maintenant disparu : elles ont été fusionnées ou absorbées dans les TGU.

### **2.2.2 Les TGU visent à flexibiliser le fonctionnement de l'institut en facilitant la mobilité des personnels et le pilotage de la recherche par projet**

La structure matricielle d'organisation de l'INRA (départements/centre) va se complexifier dans un premier temps avec la création de ces baronnies qui vont regrouper entre 100 et 250 personnes de différentes institutions (INRA, CNRS, Universités, etc.). La multiplication du nombre de TGU va remettre en cause à terme l'existence même des départements et des centres. Les TGU sont peut-être l'outil (le cheval de Troie) permettant de casser ces structures traditionnelles de l'INRA. De plus, les TGU seront un des leviers pour mettre en place le pilotage de la recherche par projet.

### **2.2.3 Les conséquences pour les personnels**

Les TGU sont l'exemple même d'une logique bureaucratique. La raréfaction des moyens humains et financiers liée à la politique actuelle du gouvernement et la mise en place de la RGPP poussent à mettre en place ce type de structure administrative.

Une TGU est la fusion de différentes unités qui deviennent des équipes. Voici un exemple de création d'une TGU à partir de 8 unités administratives distinctes. Il n'y a plus désormais qu'une seule unité administrative. La note de service n° 2010-63 du 12 Août 2010 illustre cette évolution.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, une nouvelle unité mixte de recherche INRA AgroParisTech «Microbiologie de l'Alimentation au Service de la Santé humaine» - MICALIS est créée (numéro codique 1319) par regroupement des unités suivantes :**

- L'unité de recherche «Flore Lactique et Environnement Carné» - FLEC (numéro codique 309) ;
- L'unité de recherche «Biochimie Bactérienne» - BioBac (numéro codique 477) ;
- L'unité mixte de recherche «Bioadhésion et Hygiène des Matériaux» - BHM (numéro codique 763) ;
- L'unité de recherche «Bactéries Lactiques et Pathogènes Opportunistes» - UBLO (num. codique 888) ;
- L'unité de recherche «Génétique Microbienne» - GM (numéro codique 895).
- L'unité de recherche «Ecologie et Physiologie du Système Digestif» - UEPSD (numéro codique 910) ;
- L'unité mixte de recherche «Microbiologie et Génétique Moléculaire» - MGM du centre de recherche de Versailles-Grignon (numéro codique 1238) ;
- L'unité de recherche «Génétique Microbienne et Environnement» - GME (numéro codique 1249) du centre de recherche de Versailles-Grignon.

**Ces unités sont fermées en conséquence.**

*Cette unité est pluridépartementale : Département Alimentation Humaine, Département Microbiologie et Chaîne Alimentaire, «Département pilote».*

Extrait de la note de service n° 2010-63 du 12 Août 2010

Une TGU est dirigée par un DU et des directeurs adjoints, les DU des anciennes unités deviennent des chefs d'équipe. Le changement de taille des unités n'est pas souvent anticipé et les effets induits ne sont pas appréhendés, ni appréciés. De plus la création de ces unités est souvent décidée par un nombre réduit de personnes (les DU), l'ensemble des personnels n'est pas consulté sur l'intérêt scientifique du projet.

Les décideurs (Direction de l'INRA, DU) n'ont pas compris (ou ne veulent pas comprendre) qu'une unité de 25 personnes (taille moyenne à l'INRA) ne se gère pas de la même façon qu'une unité de 60 personnes. Les TGU en regroupant entre 100 et 200 personnes voire plus posent des problèmes aigus en termes d'animation scientifique, de gestion, de vie collective, car la taille est très importante mais les TGU associent également des cultures différentes (INRA, CNRS, université, etc.).

La structure administrative de la TGU va fédérer de nombreuses équipes de recherche, plateformes,... avec des conséquences graves pour le personnel. Pour gérer une entité de grande taille, des procédures bureaucratiques vont se mettre en place avec des risques importants de déshumanisation du travail et de perte des liens sociaux essentiels au fonctionnement de la recherche. Ce processus risque d'entraîner de considérables gâchis tant humains qu'en termes de déresponsabilisation et donc d'intérêt pour le travail<sup>32</sup>. La remise en cause des collectifs de travail par l'accroissement de la taille des unités jusqu'à la création des TGU tend à intensifier et déshumaniser le travail.

La déstabilisation des collectifs de travail alliée aux changements dans l'organisation de la recherche (montée en puissance de la recherche contractuelle, de la pression à la publication, de la gestion par programme) a modifié les rapports au temps de travail et transformé les rythmes de travail. Il y a de moins en moins de temps pour se réunir, discuter, se former, simultanément à une multiplication des réunions convoquées pour régler les problèmes locaux ou transversaux inévitables dans de telles structures. De plus, les agents, les équipes sont en compétition pour accéder à des moyens de plus en plus limités : ceci engendre jalousie, renfermement sur soi...

## **2.3 Les revendications**

### **2.3.1 Le développement des TGU pose la question de la survie des autres unités**

Dans le cadre des orientations actuelles en matière de moyens affectés à la recherche, le développement des TGU risque d'absorber l'essentiel des moyens et de remettre en cause l'existence des autres unités.

Le fait de diminuer le nombre des I-E et U-E en les fusionnant en TG-UE remet en cause l'INRA tel que nous le connaissons ; cela augmente les coûts pour les Unités de Recherche utilisatrices des TG-UE ; qui du coup risquent de se détourner du dispositif expérimental.

### **2.3.2 La question de la démocratie interne au sein des TGU**

Une unité qui regroupe plusieurs centaines de personnes est confrontée à la question de la démocratie sauf à considérer que le DU décide, et que les personnels exécutent. Le travail de recherche demande que l'ensemble des personnels comprennent les orientations et en soient solidaires.

Les TGU doivent appliquer la note de service sur les Conseils de service y compris la présence

<sup>32</sup> Le bilan des interventions du service en orientation professionnelle pour l'année 2011 indique que 416 titulaires et 78 contractuels (5% de la population totale INRA) ont bénéficié d'un accompagnement, dans la majorité des cas pour des problèmes liés à des réorganisations, repositionnement ou mobilité.

d'observateurs syndicaux. Il est de la responsabilité de la DG de faire appliquer cette note de service.

Mais, il faut aller plus loin que cette note de service en exigeant un renforcement de la démocratie et des droits des personnels au sein des TGU à travers l'écriture d'une autre note de service. Cette note devrait aborder des sujets comme l'avancement des personnels, la mobilité, le droit à la formation, etc. elle doit permettre d'éviter qu'une personne (le DU) décide seule.

La question de l'absence de démocratie dans les TGU est signalée dans la synthèse INRA pour les assises de la recherche « *La création, par fusion, de très grandes unités (TGU) est très fréquemment critiquée en raison de la perte d'identité, du stress et des difficultés de gestion qu'elles engendrent.* ». « *Les contributions expriment le souhait d'une gouvernance plus démocratique et participative (renforcement du dialogue et de la concertation). Une telle évolution permettrait de pallier le manque d'explication lors de la création de nouvelles structures ou de nouveaux outils et de développer l'intelligence collective. En clair, les équipes, pour s'appropriier les changements, doivent être impliquées dans l'évolution du système (recours aux urnes, conseils exécutifs...)* ». « *Une taille optimale pour les unités ne dépassant pas 100-120 personnes est plusieurs fois évoquée, avec le corollaire d'éviter les TGU* ».

### **2.3.3 La mobilité interne à l'unité (le non droit)**

Actuellement, la mobilité dans une TGU (ensemble qui regroupe de 150 à 200 personnes) se fait en dehors des procédures des CAP. Le DU définit les règles de mobilité à l'intérieur de son unité, l'agent est en confrontation directe avec le DU. Avant la création des TGU, tout agent souhaitant changer d'unité en faisait la demande qui était instruite par la CAPL ou la CAPN compétente. Depuis la création des TGU, les agents ne disposent plus de cette voie pour changer de ce que qui est devenu des unités constitutives.

Comme il est du droit de chaque agent de saisir la CAP compétente, la CGT-INRA doit encourager les collègues concernés à utiliser cette voie de recours.

### **2.3.4 Le prochain congrès doit permettre de synthétiser les expériences des participants et de définir les revendications que la CGT portera.**

La CGT doit être offensive sur ce dossier, d'autant plus que la direction de l'INRA fait mine de ne pas avoir encore conscience des dégâts que les TGU entraînent. D'ailleurs notre nouveau président (lors de sa rencontre avec la CGT) précise qu'il n'est pas pour une « TGU-isation » à tous crins mais qu'il aimerait tirer un point d'étape de celles existantes. Mais F. Houllier précise que les petites unités en dessous de 30-40 agents (rappel : la taille moyenne des unités en 2010 est de 25 personnes) ne sont pas assurées du remplacement de leur gestionnaire quand il partira en retraite, non remplacement qui pose des problèmes de survie immédiate des unités.

#### **LA CGT-INRA REVENDIQUE :**

- **A minima un moratoire sur la constitution des TGU**
- **Un bilan de fonctionnement interne de ces unités laissant une large place à l'expression des agents y compris sur le maintien ou non de la TGU**
- **Un bilan de leurs conséquences sur le fonctionnement des autres unités du centre**

## Fiche N°3 Revendications pour les salaires, primes et grilles

Pour la CGT-INRA, l'amélioration des carrières et donc des salaires passe par plusieurs voies.

**NOUS REVENDIQUONS DANS L'IMMEDIAT :**

- L'augmentation générale des salaires, cela passe par l'augmentation du point d'indice.
- Cela passe aussi par l'attribution de points d'indice supplémentaires pour tous.
- Réduction d'ancienneté (Avancement accéléré d'échelon) de 6 mois pour tous, dans la perspective du quart de la durée de l'échelon.
- Un plan général de transformation d'emplois.

### 1. Primes des Techniciens, Ingénieurs et Chercheurs

Les AT, TR, AI, IE et IR perçoivent la Prime de Participation à la Recherche (PPR), les CR et DR, la Prime de Recherche (PR).

Pour chacun des grades de chacun des corps, le tableau indique, au 01/01/2012, les montants bruts mensuels en euros :

a) du traitement indiciaire moyen du grade : moyenne arithmétique des traitements indiciaires de tous les échelons du grade

b) de la PPR ou de la PR

Il indique également le rapport entre la PPR ou la PR et le traitement indiciaire moyen

En	Montants bruts mensuels (EUR)		Taux	En	Montants bruts mensuels (EUR)		Taux
2012	Traitement indiciaire moyen	PPR ou PRS	(%)	2012	Traitement indiciaire moyen	PPR	(%)
AT2	1 480,01	142,67	9,64				
AT1	1 516,21	142,67	9,41				
ATP2	1 563,35	146,00	9,34				
ATP1	1 727,68	146,00	8,45				
TRNO	1 705,73	171,67	10,06	TRNO-NES	1 767,35	171,67	9,71
TRSU	1 925,04	179,42	9,32	TRSU-NES	1 859,95	179,42	9,65
TREX	2 057,83	192,33	9,35	TREX-NES	2 110,15	192,33	9,11

En	Montants bruts mensuels (EUR)		Taux	En	Montants bruts mensuels (EUR)		Taux
2012	Traitement indiciaire moyen	PPR ou PRS	(%)	2012	Traitement indiciaire moyen	PPR	(%)
AI	2 068,42	227,83	11,01	AI-NES	2 150,48	227,83	10,59
IE2	2 276,32	279,25	12,27				
IE1	2 837,44	334,42	11,79				
IE0	3 435,68	334,42	9,73				
IR2	2 579,07	399,33	15,48				
IR1	3 313,44	525,67	15,86				
IR0	3 837,74	572,42	14,92				

CR2	2 339,84	82,25	3,52				
CR1	3 042,10	82,25	2,70				
DR2	3 730,28	66,33	1,78				
DR1	4 804,92	66,33	1,38				
DR0	5 779,53	66,33	1,15				

Si le taux de la PPR perçue par les IR est très proche de la revendication de la CGT, 16% pour tous, le taux de la PPR perçue par les AT, TR, AI et IE en sont fort loin, entre 4 et 8 points.

Le taux de la PR perçue par les CR est encore plus faible, moins 13 points et celui de la PR perçue par les DR est à moins 14 ou 15 points.

La CGT-INRA rappelle sa revendication d'une égalité des taux des primes PPR et PR à 16% du traitement indiciaire moyen de chaque grade pour les AT, TR, AI, IE, IR, CR et DR.

La CGT-INRA rappelle son exigence d'actualisation des valeurs des points de sujétion depuis 2003 en fonction du point d'indice fonction publique et du paiement des sommes dues depuis cette date.

## 2. Proposition de grille indiciaire de référence et salaires correspondants

La situation actuelle des salaires est explicitée dans l'annexe A (page 95).

L'annexe B (page 96) montre qu'à l'INRA, 22% des ITA perçoivent mensuellement moins de 1 500 €, 45% moins de 1 750 €, 60% moins de 2 000 €, 77% moins de 2 250 € et 85% moins de 2 500 €

La CGT-INRA estime nécessaire une refonte des grilles. Elle propose pour tous les corps, que cette refonte soit basée sur les critères 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.
- 7 grilles basées sur les niveaux sans diplôme, CAP/BEP, BAC, BAC+2, BAC+3 (Licence), BAC+5 (Master 2) et BAC+8 (Doctorat).
- Durée et nombre d'échelons identiques permettant une promotion de corps en corps à échelon égal (cas général de la Fonction Publique).

Ce document présente sept grilles élaborées selon les critères résumés ci-dessus et des règles détaillées ci-dessous.

Les amplitudes sont exprimées :

- en « indice » (indice 1 pour la valeur minimum et 4 pour la valeur maximum)
- en Euros 2013, sur la base de la revendication confédérale d'un SMIC brut mensuel à 1 700 €, soit environ 1 400 € nets).

Tous les sept corps sont à un seul grade (déroulement de carrière sans à-coup ni blocage au sein du corps) et à 19 échelons dont les caractéristiques sont indiquées dans le tableau ci-dessous

Echelon	Durée normale	Durée minimum
1	12 mois	12 mois
2 à 18	24 mois	18 mois
19	-	-

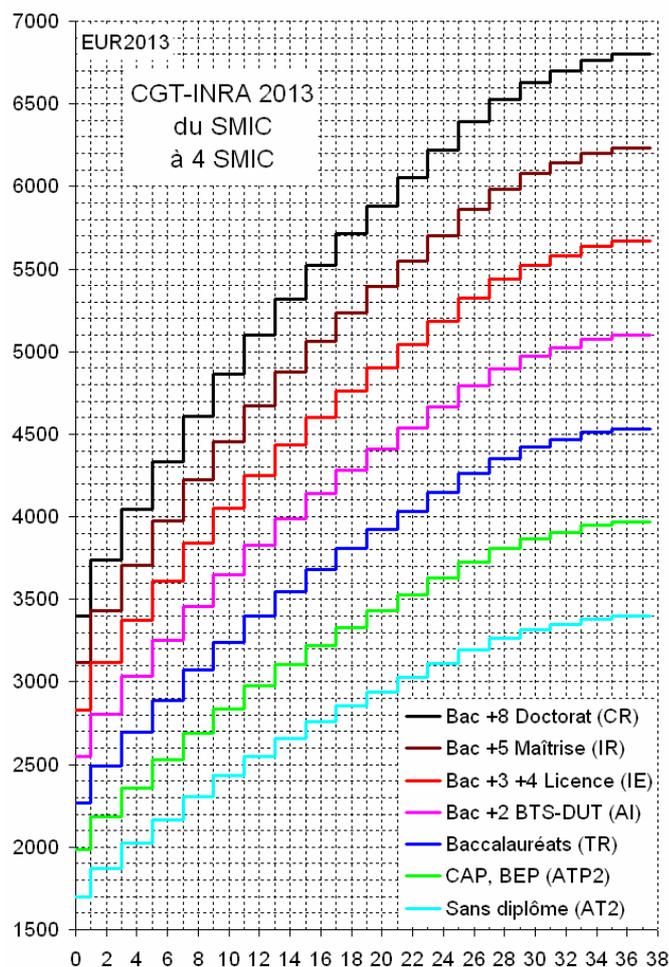
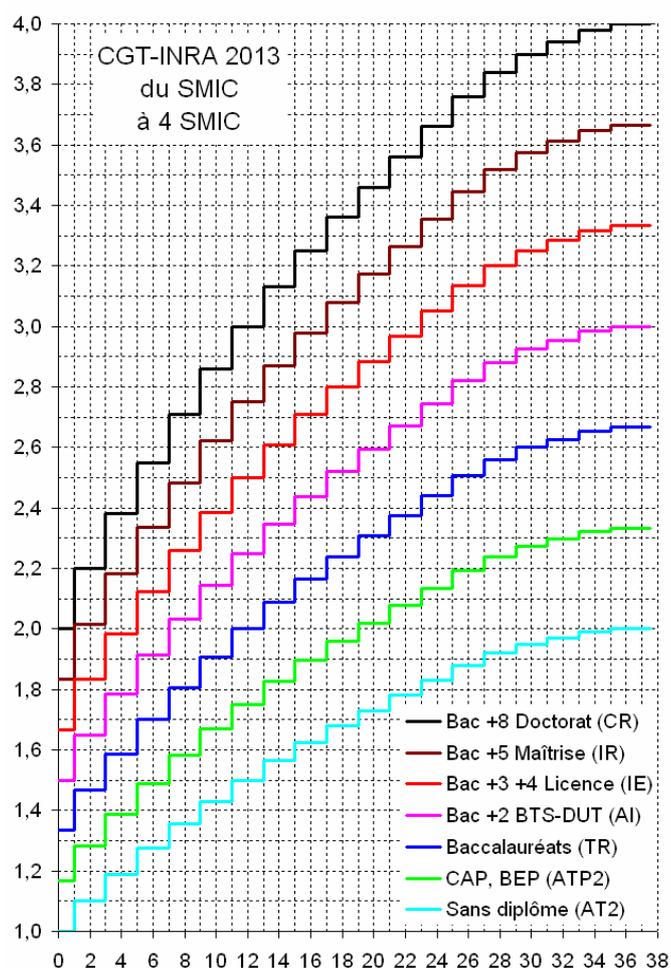
La durée minimum des échelons 2 à 18 est égale aux trois quarts de la durée normale

La durée du déroulement de carrière est de 37,5 ans pour tous les corps

La courbure, identique pour chaque corps, permet d'atteindre la moitié de l'amplitude (indice 1,5 pour le corps C1) au premier tiers de la durée (12,5 ans)

Les salaires indiqués dans le tableau ci-dessous et dans les grilles ci-après sont exprimés en € bruts, régimes indemnitaires inclus et cotisations salariales non déduites :

Corps	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
Diplôme	Sans	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Thèse
Grade EPST correspondant	AT2	ATP2	TRNO	AI	IE2	IR2	CR2
Amplitude	1,000 à 2,000	1,167 à 2,333	1,333 à 2,667	1,500 à 3,000	1,667 à 3,333	1,833 à 3,667	2,000 à 4,000
Amplitude (EUR brut)	1 700 à 3 400	1 983 à 3 967	2 267 à 4 533	2 550 à 5 100	2 833 à 5 667	3 117 à 6 233	3 400 à 6 800
Corps actuel EPST	AT	TR	AI	IE	IR	CR	DR
Amplitude (EUR brut)	1 573 à 2 137	1 626 à 2 795	1 798 à 3 024	1 992 à 3 960	2 307 à 5 031	2 184 à 3 884	3 113 à 6 178



## **Fiche N°4 Revendications générales sur les avancements et les CAP des ITA et revendications spécifiques pour les personnels handicapés**

### **I. Avancements, promotions, rôle des CAP**

#### 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.
- La suppression des quotas imposés aux CAPL et aux CCDD lors des campagnes d'avancement.
- Une argumentation claire sur les notations « Proposés Prioritairement, Proposés, Non Proposés et Opposition ».
- La transmission à chaque agent des avis de tous les niveaux hiérarchiques concernant leur avancement, AVANT les sessions des CAP.
- Un ratio promu/promouvables porté à 20% pour tous les avancements de grade.
- Des avancements de grades et des changements de corps 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 des changements de corps réservés aux agents en fin de carrière.
- Des listes établies localement sans classement, afin que les CAPN puissent assumer leur travail dans le cadre de la gestion nationale des corps.
- Une ancienneté dans le corps qui inclut 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 équivalent de la Fonction Publique.
- Des bonifications égales au quart de la durée de l'échelon, et en attendant, pour les agents de catégorie C et B portées à 6 mois comme pour les AI, IE et IR, sans diminuer, pour autant, le nombre de bénéficiaires.
- L'utilisation automatique et correcte de la clause de sauvegarde pour les changements de corps, dès lors que cette dernière est plus avantageuse.
- Des postes ouverts en suivant le cheminement mobilité, concours interne et concours externe, et un retour à 2 campagnes annuelles de mobilité.
- Des mobilités toutes examinées par les CAP, dans le cadre de campagnes annuelles.
- La mise en place d'un véritable souhait de mobilité, sans conditions.
- La prise en compte des critères sociaux pour la mobilité.
- Le maintien de toutes les prérogatives des CAPN de toutes les catégories, renforcement de celles-ci (ce qui est valable aussi pour les scientifiques).
- Le 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.
- La présence d'observateurs provenant des élus du personnel aux CAP dans les commissions d'évaluation des ingénieurs comme dans les CSS.

## Comment la CGT-INRA procède en CAP :

### Avancements accélérés d'échelon :

La CGT-INRA calcule pour chaque agent promouvable son « indice de bonification » (rapport entre l'ancienneté à l'INRA depuis le 01/01/1984 et le total des durées bonifiées attribuées), puis classe ces agents par ordre décroissant de cet « indice de bonification ». Elle ne propose que les agents pouvant en bénéficier dans l'année.

### Changements de corps et avancements de grades :

La CGT-INRA classe chaque agent promouvable selon l'ancienneté dans le corps ou selon l'ancienneté dans des corps de la Fonction Publique analogues en y ajoutant, l'ancienneté éventuelle dans les catégories contractuelles correspondantes d'avant le 01/01/1984. La CGT propose les agents cumulant la plus grande ancienneté ainsi calculée.

## 2. Entretien d'activité

Si la CGT-INRA estime normal que les agents puissent discuter régulièrement avec leur hiérarchie, cela ne peut se faire dans le cadre rigide et formalisé de l'entretien biennal qui n'est pas un entretien d'activité mais **un entretien d'évaluation**. Ceci place le cadre dans lequel se déroulent les débats. L'objectif de cet entretien est que tous les 2 ans, les activités de l'agent soient examinées, et qu'y soient fixés des objectifs soit disant en commun. La réalité est que ces objectifs sont établis dans des conditions où l'agent n'a pas tous les moyens pour résister à d'éventuelles fortes pressions, et se trouve de fait co-acteur de sa propre évaluation. Il devient responsable de tous les échecs (mais pas forcément des succès), même si ceux-ci ne lui incombent pas.

Les supports de cet entretien servent ensuite à toutes les procédures : CIPP, Promotions au choix et sélection professionnelle.

### LA CGT-INRA REVENDIQUE :

- L'abrogation de l'entretien d'évaluation,
- et propose son remplacement par des entretiens d'activité réguliers.

## 3. CIPP

Le concours interne de promotion sur place et le concours interne sur poste profilé sont deux formes de concours internes qui coexistent, dans les statuts des TR, AI, IE et IR, avec les concours externes pour assurer le recrutement dans chacun des quatre corps.

Le nombre de postes aux concours internes ne peut être supérieur au nombre de concours externes et ne peut excéder 50% du nombre total de concours externes et internes, ouverts au titre d'une année pour accéder à un corps donné. La CGT-INRA réaffirme son attachement à ce que un poste sur deux soit réservé au concours interne.

A la différence des changements de corps au choix, les candidats sont jugés non sur leur activité passée mais sur le fait qu'ils exercent d'ores et déjà les fonctions du corps postulé.

A la différence des concours externes qui exigent que les candidats soient titulaires de diplômes ou de titres clairement explicités dans les statuts, la condition principale pour se présenter aux concours internes est l'ancienneté requise dans le corps d'origine.

Enfin, peuvent se présenter à ces concours internes des candidats issus d'autres EPST ainsi que des agents non-fonctionnaires en activité à l'INRA, occupant des fonctions du niveau du corps postulé et présentant une ancienneté minimum, variable selon les corps postulés.

Les modalités pratiques d'organisation de ces concours internes dépendent uniquement de la Direction Générale ; c'est pourquoi la CGT-INRA défend les revendications suivantes :

- la candidature étant une décision strictement personnelle, le dossier du candidat ne doit contenir que des documents élaborés par le candidat : les organigrammes n'ont pas à être validés par le supérieur hiérarchique, la fiche d'appréciation du directeur d'unité ou du supérieur hiérarchique ainsi que les volets A et B du dossier d'entretien n'ont pas à être joints au dossier ;
- la présélection sur dossier doit être supprimée ;
- l'audition doit être adaptée au niveau du corps postulé, l'épreuve professionnelle (si possible en situation) sera privilégiée pour l'accès aux corps des TR et des AI afin de permettre aux jurés de se prononcer, autant que faire se peut, sur le savoir-faire et non sur le savoir-dire ;
- la grille de jugement, utilisée par les jurés, doit être connue des candidats ;
- les frais de déplacement induits doivent être pris en charge en totalité (frais de transport, nuitées et repas) selon la modalité en vigueur à l'INRA ;
- Reconnaissance dans le cadre des CIPP des compétences réelles des agents dont le poste correspond à plusieurs profils Referens, voire à plusieurs BAP.

## **4. Personnels handicapés**

Depuis que la procédure de recrutement des travailleurs handicapés est déconnectée des campagnes de mobilité, il y a beaucoup moins de problèmes de titularisation. Le recrutement et le suivi sont donc plus efficaces. Ceci reste vrai depuis notre dernier congrès mais...

Il subsiste cependant des problèmes d'intégration, et leur nombre est reparti à la hausse au cours du dernier mandat. Les refus de titularisation traités dans les CAPN ces dernières années concernent souvent et majoritairement des collègues handicapés. Dans la plupart des cas étudiés, nous avons pu observer que le poste de travail n'avait pas été adapté au handicap de la personne.

Le rôle joué par la GRHP est variable selon les centres, ainsi que celui du correspondant handicap.

De ce point de vue, trop de latitude est laissée à la personnalité de ces collègues qui par ailleurs, font souvent avec les moyens du bord.

### **LA CGT-INRA REVENDIQUE :**

- Une véritable adaptation du poste de travail prenant en compte tous les aspects du handicap, et pas seulement ses manifestations physiques.
- Une commission de suivi déconnectée de la hiérarchie immédiate, mise en place dès le recrutement et comprenant au minimum 2 représentants du personnel.
- Un recensement des personnes handicapées sur contrats précaires.
- Que les personnels soient sensibilisés à l'arrivée d'un collègue handicapé,
- L'application pleine et entière de la NS 2011-01 modifiée pour tenir compte des préconisations ci-dessus.
- Que les CAP soient informées dès l'arrivée d'un agent handicapé.
- Un véritable accompagnement de ces personnes dans leur travail.

### **1. Carrières des Adjointes Techniques**

Les Adjointes Techniques (AT) relèvent de la catégorie C de la Fonction Publique.

#### **1.1 Revendications catégorielles**

Les adjointes techniques sont, à l'INRA, du fait de leur position dans la hiérarchie, la catégorie de personnel la plus mal traitée : travaux pénibles et répétitifs, déroulement de carrière faible, pressions fortes sur le travail, concurrence directe avec la sous-traitance, poids important de la hiérarchie, faible amplitude salariale entre les échelons AT2 E01 et ATP1 Echelon Spécial (rapport de 1,36).

De plus, la diminution du recrutement en adjoint principal (ATP2) et l'arrêt du recrutement en adjoint (AT2) depuis de nombreuses années provoquent une surcharge de travail qui devient intolérable pour les agents qui restent. Cet état de chose est particulièrement vrai pour les collègues qui sont affectés dans les Unités Expérimentales (UE) ; le travail d'entretien des élevages ou des cultures reste le même bien que les effectifs diminuent.

Le transfert d'activités des AT vers les TR et/ou la sous-traitance que nous avons mis en évidence lors de la dernière période se sont considérablement accélérés. De plus, nous avons remarqué l'emploi de plus en plus fréquent de Main d'œuvre Occasionnelle (MOO) dans les UE pour palier le manque chronique d'effectifs.

#### **LA CGT CONTINUE DONC DE REVENDIQUER :**

- Le maintien de recrutements sur concours nationaux d'agents techniques aussi bien en AT2 (sans diplôme) qu'en ATP2 (avec un diplôme de niveau 5).
- Un salaire minimum supérieur à la valeur du SMIC (1 700€ brut).
- Comme pour tous les corps, des réductions d'ancienneté égales au 1/4 de la durée de l'échelon, et à minima, dans l'attente, des réductions d'ancienneté de 6 mois.

#### **1.2 Critères de gestion des avancements en CAPL-CAPN**

Nous avons, sur cette période, tenu compte de l'existence antérieure du corps des agents et adjointes techniques et de la différence de qualification exigée lors du recrutement en AT2 ou ATP2 pour élaborer notre classement national.

Comme nous le supposions dès 2009 (lors de notre dernier congrès), la réforme de la catégorie C de 2006 par la fusion des corps des agents techniques (AGT) et des adjointes techniques (AJT) a entraîné une perte d'information sur les fichiers de la DRH qui a entraîné un « passage » des ex « vieux AGT » devant les « primo AJT » en terme d'ancienneté dans le corps.

Grâce à notre fichier national, nous avons pu palier cette carence. Par contre les autres organisations syndicales de l'INRA ont utilisé ces données telles qu'elles les ont reçues de l'administration, nous laissant seuls à nous souvenir de la situation antérieure.

#### **LA CGT CONTINUE DONC DE REVENDIQUER :**

- L'ancienneté dans le corps comme critère de promotion, en tenant compte de l'antériorité d'ancienneté dans le corps des AGT et AJT.

## 2. Carrières des Techniciens de Recherche

A l'INRA, les Techniciens de la Recherche (TR) relèvent de la catégorie B de la Fonction Publique.

La situation des Techniciens ne s'améliore pas à l'INRA.

Les restructurations successives (plateforme, TGU, RGPP dans son ensemble), les outils constamment défaillants pour les administratives, et la forte baisse des effectifs de la catégorie C font que le travail des techniciens se dégrade.

La multiplication des contrats précaires liée aux projets financés par l'ANR déstabilise les équipes, et en premier les techniciens qui voient partir les collègues qu'ils ont formés (parfois avec leur savoir faire), sont obligés d'en former d'autres, et se voient souvent comparés à ces collègues qui, du fait de leur situation de précaires, travailleraient plus qu'eux.

A ceci s'ajoute la réforme de la catégorie B qui produit un certain mécontentement. Notre tract « B comme bernés » de 2009 reste d'actualité concernant cette réforme (Cf. sur notre site : [http://www.inra.cgt.fr/actions/revendications/reforme\\_categorie/projet\\_ref\\_catB\\_analyseCgtInra.pdf](http://www.inra.cgt.fr/actions/revendications/reforme_categorie/projet_ref_catB_analyseCgtInra.pdf)).

Cette dernière s'applique depuis le 1er novembre 2012, et un certain nombre d'agents nous ont interrogés sur leur reclassement. En particulier les agents de fin de grade de TREX, disposant d'une grande ancienneté dans leur échelon terminal, et reclassés de la même manière que ceux qui possédaient juste l'ancienneté suffisante pour accéder à l'avant dernier échelon.

Nous confirmons que cette nouvelle grille, si elle est favorable aux agents situés en fin de grades de TRSUP et TREX, présente de nombreux désavantages pour les autres : faible gain indiciaire doublé d'un rallongement de la grille. Il faudra davantage de temps pour accéder aux échelons les plus élevés de chaque grade. Les nouveaux recrutés vont donc voir leur carrière rallongée par rapport aux anciens.

Cette nouvelle grille comporte la possibilité de recrutement direct en TRSUP pour les titulaires d'un diplôme de niveau BAC + 2. Même si la Direction Générale de l'INRA s'est engagée à continuer de recruter en AI et de ne pas recruter directement en TRSUP, nous n'avons aucune garantie que cela dure.

Ajoutons le nouveau barrage instauré par l'examen professionnel supplémentaire pour le passage de TRNO en TRSUP et la suppression de la possibilité de passer directement de TRNO en TREX par sélection professionnelle. Ceci va se traduire directement par la diminution des possibilités pour passer au choix de TRNO en TRSUP par le fait que la seule obligation de la direction de l'établissement est d'accorder au minimum 1/3 de ces promotions au choix.

Enfin, les avancements accélérés d'échelon deviennent, comme pour les catégories C, des réductions d'ancienneté ne pouvant dépasser 3 mois par année. Par le jeu des cumuls, et à condition que l'agent bénéficie d'une réduction d'ancienneté chaque année, la durée de l'avancement accéléré sera égale au quart de la durée de l'échelon. Ceci n'est pas équivalent avec la revendication d'un avancement accéléré d'échelon attribué en une fois et dont la durée est égale au quart de la durée de l'échelon (6 mois pour les échelons à 2 ans, 9 mois pour ceux à 3 ans et 12 mois pour ceux à 4 ans). Il n'existe plus dans cette grille de durée minimum ni de durée maximum pour les échelons. Il n'y a plus qu'une « durée moyenne », ce qui distingue le corps des Techniciens des EPST de tous les autres.

La CGT continuera d'utiliser son critère d'ancienneté dans le corps pour proposer les agents aux avancements de grade et aux changements de corps. Ce critère est d'autant plus important qu'une partie des agents (plus jeunes, plus diplômés ou occupant des postes plus intéressants) pourront plus facilement « doubler » les autres grâce aux deux examens professionnels.

### LA CGT-INRA REVENDIQUE

- Des réductions d'ancienneté égales au quart de la durée des échelons.
- Que la « durée moyenne » soit considérée comme la durée maximum : aucun « allongement » d'échelon.

- Que pour chaque avancement de grade, le maximum, c'est-à-dire 2/3 soit réservé au choix.
- Le maintien du recrutement des BAC + 2 en AI, et aucun recrutement en TRSUP qui doit rester un grade de promotion.
- L'augmentation du recrutement en catégorie B comme en catégorie C.

## 3. Carrières des Assistants Ingénieurs et des Ingénieurs

### 3.1 Les Assistants Ingénieurs

#### 3.1.1. Recrutement en AI

Le recrutement en AI se fait par concours externe, par concours interne dont le nombre est au plus égal à la moitié du nombre total de concours, ou au choix dont le nombre est égal au 1/3 des nominations par concours et par détachement.

**La CGT-INRA continuera à veiller à ce que soit maintenue cette proportion du tiers, égale au maximum autorisé par le décret.**

Pour se présenter aux concours externes de recrutement dans le corps des AI, les candidats doivent impérativement (i) être titulaire d'un diplôme de niveau III (Bac +2) ou (ii) posséder une qualification professionnelle reconnue de niveau équivalent.

Pour se présenter aux concours internes de recrutement dans le corps des AI, les candidats doivent (i) être fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics de la fonction publique hospitalière, ou militaires, ou magistrats ou agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale, (ii) en fonctions à la date de clôture des inscriptions et justifier, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, de quatre années au moins de services publics.

Le recrutement en AI au choix se fait parmi les TR et les SAR justifiant de huit années de service publics dont trois ans au moins en catégorie B.

#### 3.1.2. Avancement accéléré d'échelon

Le nombre d'agents qui chaque année bénéficient de cette modalité d'avancement est égal à 1/6<sup>ème</sup> de l'effectif total du corps des AI.

La réduction de durée dans l'échelon peut être accordée à tous les agents sauf ceux des échelons 1, 2 et 3 et ceux du nouvel échelon terminal E16.

Cette réduction peut être d'une durée de six mois pour les échelons E04 à E13 et d'une durée de neuf mois pour les nouveaux échelons E14 et E15.

Sous la pression de la CGT-INRA au sein des CCDD et de la CAPN, ce classement fait autorité et les agents retenus sont ceux qui en bénéficieront au cours de l'année civile concernée par la campagne et qui n'ont pas bénéficié d'un AAE au cours de l'année précédente, sauf ceux pour lesquels cet avancement sera le dernier avant d'atteindre l'échelon terminal de son grade ou ceux qui partent en retraite. **La CGT-INRA poursuivra son action et maintiendra la pression.**

#### 3.1.3. Avancement d'AI en IE2 au choix

Pour être promu d'AI en IE2, l'agent doit avoir neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

Le nombre de promotions d'AI en IE dépend du nombre de nominations en IE par concours ou

détachement : un poste est ouvert après cinq nominations.

**La CGT-INRA continuera de veiller à l'application correcte de la « clause de sauvegarde »** fixant le nombre de promotions à 1/100<sup>ème</sup> de l'effectif des AI, en activité ou en détachement (entrant), dès lors que ce mode de calcul conduit à un nombre plus élevé de promotions au choix.

Le taux de promotion (nombre de promotions / nombre de promouvables) effectif est à peine supérieure à 2%, **la CGT-INRA revendique une augmentation de ce taux.**

Au sein des CCDD et de la CAPN, la CGT-INRA tente de faire prévaloir le critère d'ancienneté dans le corps ou catégorie contractuelle correspondante (2B et 2D) auprès des autres représentants du personnel et face au critère « au mérite » des représentants de l'administration. **La CGT-INRA poursuivra son action et maintiendra la pression.**

Compte tenu du fait que plus de 24% de l'effectif du corps des AI se trouve dans l'ancien échelon E14 (au 01/01/2012, 221 AI dont 105 femmes), **la CGT-INRA revendique la mise en œuvre d'un plan de transformations d'emploi de AI vers IE.**

#### **3.1.4. Situation des agents promus en AI entre 1986 et juillet 1994**

Afin que soit enfin régularisée la situation des agents AI « laissés pour compte » du décret 2002-136, promus de TR en AI entre 1986 et juillet 1994, **la CGT-INRA revendique le remplacement des termes de l'article 119 du décret 2002-136 :**

*les dispositions de l'article 55 prennent effet au 1er août 1994*

par

*les dispositions de l'article 55 prennent effet au 2 janvier 1985.*

Comme pour l'opération analogue en faveur des AT « floués de Durafour », **la CGT-INRA revendique que les mesures devront avoir un effet rétroactif à la date de leur promotion, y compris pour les agents promus entre temps en IE voire en IR.**

**De plus, la CGT-INRA revendique que le budget de l'INRA soit abondé de manière à couvrir ces rattrapages.**

#### **3.1.5. Devenir du corps des AI**

La mise en œuvre à l'INRA du « Nouvel Espace Statutaire » et en particulier l'ouverture au recrutement direct dans le grade de TRSU de candidats titulaires d'un diplôme de niveau III (Bac +2) menace le recrutement en AI de candidats titulaires d'un diplôme identique, même si la Direction Générale dit qu'elle n'est pas pressée de recruter en TRSU.

**La CGT-INRA revendique que l'accès des titulaires d'un diplôme de niveau III dans un corps de catégorie A de la Fonction Publique, soit maintenu au sein des EPST en général et de l'INRA en particulier.**

Dans l'hypothèse non souhaitée d'une mise en extinction du corps des AI (plus de recrutement), **la CGT-INRA agira pour que les actuels AI soient tous reclassés simultanément et sans sélection dans le corps des IE.**

## **3.2 Les Ingénieurs d'Etude**

### **3.2.1. Recrutement en IE2**

Le recrutement en IE2 se fait par concours externe, par concours interne dont le nombre est au plus égal au tiers du nombre de concours, ou au choix.

**La CGT-INRA revendique que la moitié du nombre des concours soit réservée aux concours internes.**

Pour se présenter aux concours externes de recrutement dans le grade des IE2, les candidats doivent impérativement (i) être titulaire d'un diplôme de niveau II (Bac +3 et Bac +4) ou (ii) posséder une qualification professionnelle reconnue de niveau équivalent.

Pour se présenter aux concours internes de recrutement dans le grade des IE2, les candidats doivent être (i) fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics de la fonction publique hospitalière, ou (ii) militaires, ou (iii) magistrats, ou (iv) agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale. Ils doivent être en fonction à la date de clôture des inscriptions et justifier, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, de cinq années au moins de services publics.

Le recrutement en IE2 au choix se fait parmi les AI justifiant de neuf années de service publics dont trois ans au moins en catégorie A.

La « clause de sauvegarde » fixe le nombre de promotions à 1/100<sup>ème</sup> de l'effectif des IE des trois grades, en activité ou en détachement (entrant).

### **3.2.2. Avancement accéléré d'échelon**

Le nombre d'agents qui chaque année bénéficient de cette modalité d'avancement est égal à 1/6<sup>ème</sup> de l'effectif total du corps des IE. La réduction de durée dans l'échelon peut être accordée aux agents de tous les échelons des trois grades, sauf ceux des échelons E01 à E07 du grade IE2, E01 du grade IE1 et des échelons terminaux des trois grades. Cette réduction peut être d'une durée de six, neuf ou douze mois selon que la durée normale est de 2, 3 ou 4 ans.

Sous la pression de la CGT-INRA au sein des CCDD et de la CAPN, le classement selon l'indice de bonification est consacré par l'usage et les agents retenus sont ceux qui en bénéficieront au cours de l'année civile concernée par la campagne et qui n'ont pas bénéficié d'un AAE au cours de l'année précédente, sauf ceux pour lesquels cet avancement sera le dernier avant d'atteindre l'échelon terminal de son grade ou ceux qui partent en retraite.

**La CGT-INRA poursuivra son action et maintiendra la pression.**

### **3.2.3. Avancement du grade IE2 en IE1 au choix**

Pour être promu d'IE2 en IE1, l'agent doit (i) avoir accompli un an en E08 du grade IE2 et (ii) justifier d'au moins neuf années de services effectifs en catégorie A. Le taux de promotion (nombre de promotions / nombre de promouvables) est d'environ 11%, en fait entre 9% et 10% ; **la CGT-INRA revendique que ce taux soit porté à 20%.**

### **3.2.4. Avancement du grade IE1 en IEhc au choix**

Pour être promu d'IE1 en IEhc, l'agent doit justifier de deux années au moins d'ancienneté à l'échelon E05 du grade IE1. Le taux de promotion (nombre de promotions / nombre de promouvables) est officiellement de 25%, en fait entre 14% et 15%.

Compte tenu de l'ancienneté acquise à l'échelon E05 de IE1, intégralement conservée lors de l'accès à l'échelon E01 de IEhc, l'agent promu est immédiatement promu à l'échelon E02 de IEhc ;

Compte tenu de la durée normale (deux ans) des échelons E02 et E03, l'agent atteint l'indice majoré de l'échelon terminal E04 quatre ans après sa promotion ;

Compte tenu de la nécessité de disposer de six mois de salaire à son niveau maximum pour, lorsque l'agent dispose des droits pleins, obtenir une pension maximum ;

la CGT-INRA, toutes choses égales par ailleurs, privilégie les sexagénaires et interroge les agents

promouvables dès qu'ils ont atteints leur 55<sup>ème</sup> anniversaire, pour connaître leur souhait quant au type de promotion : avancement de grade en IEhc ou changement de corps en IR2.

**Les élus de la CGT-INRA en CAPN des IE poursuivront cette démarche et feront tout pour convaincre leurs partenaires et les représentants de l'administration du bien-fondé de leur démarche**

### 3.2.5. Changement de corps au choix d'IE en IR2

Pour être promu d'IE en IR2, l'agent doit justifier de neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

Compte tenu du taux de pression (nombre de promouvables / nombre de promotions), la CGT-INRA a réussi à convaincre les représentants de l'administration à limiter la promotion aux seuls IE1 et aux IEhc qui en font la demande après avoir été complètement informés de la perspective de carrière plus limitée qu'en IEhc et d'un montant de pension plus réduit. **La CGT-INRA poursuivra cette démarche.**

**La CGT-INRA continuera de veiller à l'application correcte de la « clause de sauvegarde »** fixant le nombre de promotions à 1/120<sup>ème</sup> de l'effectif des IR des trois grades, en activité ou en détachement (entrant).

Le taux de promotion (nombre de promotions / nombre de promouvables) effectif est inférieur à 3%, **la CGT-INRA revendique une augmentation de ce taux.**

### 3.2.6. Prise en compte de l'ancienneté dans le corps des IE

Au sein des CCDR et de la CAPN, la CGT-INRA tente de faire prévaloir, pour les promotions de IE2 en IE1, d'IE1 en IEhc et d'IE1 en IR2, le critère d'ancienneté dans le corps ou catégorie contractuelle correspondante (1B ou 3A) auprès des autres représentants du personnel et face au critère « au mérite » des représentants de l'administration. **La CGT-INRA poursuivra son action et maintiendra la pression.**

La CGT-INRA écarte de la promotion d'IE2 en IE1 les agents de l'échelon E12 parce que leur promotion les pénaliserait et les garde « en réserve » jusqu'à ce qu'ils aient accédé à l'échelon E13.

C'est pourquoi, **la CGT-INRA demande à ce que la partie terminale de la grille d'IE2 soit corrigée par augmentation de l'indice de l'échelon E12 et conséquemment de l'échelon E13.**

### 3.2.7. Détachements des CR2 en IE2

Les modalités de détachement retenues par l'administration de détachement des CR2 en IE2 sont très pénalisantes pour les agents qui voient leur évolution indiciaire définitivement bloquée pour certains, fortement retardée pour d'autres.

**La CGT-INRA exige que la note de service régissant ces détachements soit revue et, afin de détacher les CR2 en IR2 et les CR1 en IR1, que la Direction Générale prenne en compte les modifications apportées** aux dispositions de l'article 26-1 du décret 85-986 par l'article 11 du décret 2010-467 qui indique que *lorsque le corps de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, l'agent est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.*

## 3.3 Les Ingénieurs de Recherche

### 3.3.1. Recrutement en IR2

Le recrutement en IR2 se fait par concours externe, par concours interne dont le nombre est au plus égal au tiers du nombre de concours, ou au choix. **La CGT-INRA revendique que la moitié du nombre des concours soit réservée aux concours internes.**

Pour se présenter aux concours externes de recrutement dans le corps des IR, grade des IR2, les candidats doivent impérativement (i) être titulaire d'une thèse ou (ii) être titulaire d'un diplôme d'ingénieur de niveau I (Bac +5) délivré par une Grande Ecole, ou par un établissement d'enseignement ou par une université ou (iii) être professeur agrégé ou (iv) faire état d'une qualification professionnelle reconnue de niveau équivalent.

Pour cette raison et en raison même des missions confiées à un ingénieur de recherche à l'INRA, **la CGT-INRA est opposée à des concours de recrutement communs (i) à plusieurs EPST ou (ii) avec le corps des CR** pour lequel le candidat doit impérativement et exclusivement détenir une thèse.

Le recrutement en IR2 au choix se fait parmi les IE justifiant de neuf années de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

**La CGT-INRA souhaite que de fait la promotion soit limitée aux IE1.**

**La CGT-INRA continuera de veiller à l'application correcte de la « clause de sauvegarde »** fixant le nombre de promotions à 1/120<sup>ème</sup> de l'effectif des IR des trois grades, en activité ou en détachement (entrant).

### 3.3.2. Recrutements en IR1 et en IRhc

Le recrutement par concours externe, directement en IR1 et en IRhc, est possible dès lors que le poste à pourvoir correspond aux fonctions confiées à un IR1 ou à un IRhc. Les candidats doivent satisfaire aux mêmes conditions que celles requises pour le recrutement en IR2. Les nombres de postes ouverts au recrutement en IR1 et en IRhc ne doivent pas dépasser chacun 10% du nombre total de postes de recrutement dans le corps des IR. Ces recrutements directement en IR1 et en IRhc permettent d'assurer aux collègues recrutés une rémunération voisine de celle qu'ils percevaient avant d'être titularisés à l'INRA. **La CGT-INRA n'est pas opposée à cette modalité mais veillera à son application raisonnable.**

### 3.3.3. Avancement accéléré d'échelon

Le nombre d'agents qui chaque année bénéficient de cette modalité d'avancement est égal à 1/6<sup>ème</sup> de l'effectif total du corps des IR. La réduction de durée dans l'échelon est accordée aux agents de tous les échelons des trois grades, sauf ceux des échelons 1, 2 et 3 des IR2 et des échelons terminaux des trois grades. Cette réduction est d'une durée de six mois quelle que soit la durée de l'échelon.

Sous l'impulsion ou la pression de la CGT-INRA au sein des CCDR et de la CAPN, le classement selon l'indice de bonification fait autorité et les agents retenus sont ceux qui en bénéficieront au cours de l'année civile concernée par la campagne et qui n'ont pas bénéficié d'un AAE au cours de l'année précédente, sauf ceux pour lesquels cet avancement sera le dernier avant d'atteindre l'échelon terminal de son grade ou ceux qui partent en retraite. **La CGT-INRA poursuivra son action et maintiendra la pression.**

### 3.3.4. Avancement de grade au choix

Pour être promu de IR2 en IR1, l'agent doit avoir atteint le 7<sup>ème</sup> échelon du grade IR2. Le taux de promotion (nombre de promotions / nombre de promouvables) est officiellement de 14%, en fait entre 12% et 13 % ; **la CGT-INRA revendique que ce taux soit porté à 20%.**

Au sein des CCDR et de la CAPN, la CGT-INRA tente de faire prévaloir le critère d'ancienneté dans le corps ou dans les corps de la Fonction Publique analogues en y ajoutant l'ancienneté éventuelle dans les catégories contractuelles (2A, 1A ou 0A) auprès des autres représentants du personnel et face au critère « au mérite » des représentants de l'administration. **La CGT-INRA poursuivra son action et maintiendra la pression.**

### 3.3.5. Détachements croisés corps des IR – corps des CR

Cette procédure est destinée à permettre à un IR de devenir CR et à un CR de devenir IR.

Le détachement d'IR en CR n'est plus proposé par la Direction Générale.

Le détachement de CR en IR est désormais demandé par des agents pour lesquels les CSS ne donnent pas une appréciation très positive de leurs travaux en raison même des critères « d'excellence » qu'elles utilisent. Ce détachement est également demandé par des agents qui exercent plus une activité d'ingénieurs que de chercheurs et qui sont reconnus comme tels par la communauté scientifique et par les utilisateurs des travaux de recherche.

Les modalités de détachement retenues par l'administration de détachement des CR2 en IE2 et des CR1 en IR2 sont pénalisantes pour les agents qui voient leur évolution indiciaire définitivement bloquée pour certains, profondément retardée pour d'autres.

**La CGT-INRA exige que la note de service régissant ces détachements soit revue et prenne en compte les modifications apportées** aux dispositions de l'article 26-1 du décret 85-986 par l'article 11 du décret 2010-467 qui indique que *lorsque le corps de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, l'agent est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.*

### 3.4 L'évaluation des Ingénieurs

Les Ingénieurs sont soumis à la Commission d'Evaluation des Ingénieurs (CEI). La CGT-INRA rappelle que cette Commission ne doit émettre qu'une Evaluation – Conseil et non une Evaluation – Sanction. En conséquence, l'avis de la CEI ne doit porter que sur les travaux effectués et non sur les promotions.

La CGT-INRA revendique l'abrogation des CEI, et qu'en attendant, il y ait étanchéité entre CEI et CAPN. Elle demande *a minima* que des observateurs syndicaux y siègent.

## 4. Carrière des scientifiques

### 4.1 Carrière

Les missions des différents corps/grades sont caractérisées en pratique par l'évolution progressive du temps consacré aux différentes activités du scientifique : recherche, responsabilités collectives, enseignement, expertise (*ref* : « *les profils d'activité des chercheurs* », DEV 2011). Les secteurs d'activité distingués par la DEV sont vagues, mais dans la réalité (perçue au sein des CAP) il est clair qu'un CR2 doit aujourd'hui trouver ses financements, encadrer et gérer ses recherches comme un CR1, qui lui-même assume la plupart du temps des fonctions de type DR (animation d'équipe/projet, expertise, etc.). La réalité dans la progression des types d'activités assurées par le chercheur selon son ancienneté justifierait un continuum dans la progression entre grades et corps, sur simple évaluation et sans concours.

#### 4.1.1 Recrutement

##### 4.1.1.1 Bilan

Le statut de l'INRA, à son origine et jusqu'en 1982, comprenait un corps d'Assistants de Recherche fonctionnaires, recrutés par concours au niveau Bac+5. Après la mise en extinction de ce corps, un corps de contractuels, les ASC, fut mis en place pour assurer un recrutement précoce à l'INRA. Le statut d'ASC permettait de faire une thèse et de préparer les concours de CR en étant salarié de l'INRA. Les successives DG de l'INRA ont par la suite liquidé peu à peu ce statut. Si à l'origine ces postes étaient gagés sur des postes de CR2, par la suite ils ne l'ont plus été renforçant (c'était le but de la DG) la concurrence entre les divers types de thésards pour l'accès en CR2. Depuis 2012, la DG entend que les postes de CJS (Contrat Jeunes Scientifiques : CDD renouvelables sans ouverture de poste statutaire en fin de contrat) remplacent les ASC. La CGT-INRA n'a jamais accepté le recul que constituait la

suppression du corps des Assistants fonctionnaires et demande l'ouverture de négociations pour réintroduire dans le statut la possibilité de recruter les thésards futurs chercheurs au niveau Bac+5 dans un corps de fonctionnaires. Dans l'attente de cette négociation, la CGT-INRA refuse dans l'immédiat la disparition du statut des ASC et pense que ce statut devrait à minima redevenir la voie prépondérante de recrutement à l'INRA.

Les doctorants ont un statut précaire avec des bourses d'origines diverses mais dont le financement est relativement harmonisé (l'INRA contraint les dépassements qui pourraient découler de contrats privés, dans des limites étroites).

Les post-doctorants ont également un statut précaire avec des financements variables, et des contraintes très strictes de non cumul de CDD.

C'est aujourd'hui la CCPNT (Commission Consultative Paritaire des Non Titulaires) qui prend en compte les situations des doctorants et post doctorants, ce qui n'est pas réellement satisfaisant du fait de l'instabilité extrême de ces commissions.

Les concours de recrutement en CR conservent des distinctions de missions/compétences : CR2 = recrutement sur compétences, CR1 = recrutement sur projet.

**Concours d'entrée CR2** : depuis la suppression de la limite d'âge en 2006, l'INRA a privilégié le recrutement « jeune » en ramenant l'âge moyen des recrutés CR2 à 31,7 ans (contre 33,3 pour les candidats), mais l'âge des recrutés reste plus élevé qu'avant 2006 (*31,7 ans de 2006 à 2011 vs 29,9 ans de 2002 à 2005*). Plus que l'âge moyen, c'est le taux de pression sur le concours de CR2 que la suppression de la limite d'âge en 2006 a fait exploser : 10 (2006-2011) versus 4,3 (2002-2005). Ce taux de pression s'accompagne d'une augmentation des recrutements des candidats « non issus d'un labo INRA pour la thèse ou le post-doc » (51% des recrutés), ce qui est fortement souhaité par la DG. L'objectif constamment réaffirmé de la DG est de recruter « les meilleurs » selon les critères « internationaux » (prestige du post-doc et des publications), et les plus jeunes (avant que l'INSERM ou le CNRS ne les préempte...).

**Concours d'entrée CR1** : l'âge moyen au recrutement est stable depuis 2002, oscillant de 35 à 39 ans. De même, le taux de pression est stable, oscillant de 3 à 5 (5 et 5,3 en 2010, 2011). On constate un recrutement de 50 à 100% hors INRA selon les années et avec un post-doc à l'étranger pour 63 à 100%.

Malgré ces taux de pression, en moyenne 10% des postes de CR2 et 31% des postes de CR1 ne sont pas pourvus. Ceci pose la question de la sélection des jeunes chercheurs sur le schéma international actuel (mise en concurrence d'un « vivier » de chercheurs précaires spécialisés sur quelques disciplines dominantes), défavorable aux disciplines INRA non académiques (ou qui peu à peu sont devenues inexistantes dans les universités). L'INRA espérait remédier au problème par les recrutements en CJS de statut éminemment précaire. Pourquoi la direction de l'INRA abandonnerait-elle le statut ASC qui était une réelle opportunité permettant de former des chercheurs sur une longue période, et sur des sujets « risqués » qui n'auraient pas trouvés preneur par concours direct de CR ?

**Titularisation** : Depuis 2009, un seul refus de titularisation a été présenté en CAP, qui a unanimement voté la titularisation de ce CR2 (sans prolongation de stage).

A l'issue des recrutements, il ne semble donc pas y avoir de problème de titularisation et la CAP correspondante joue pleinement son rôle.

#### **4.1.1.2 Revendications pour le recrutement des chercheurs**

La CGT-INRA demande l'ouverture de négociations pour réintroduire dans le statut la possibilité de recruter les thésards futurs chercheurs au niveau Bac+5 dans un corps de fonctionnaires. Dans l'immédiat, la généralisation du statut d'ASC (non fonctionnaire) doit être de mise pour tous les thésards INRA : CDD de 3 ans renouvelable une fois la thèse obtenue, pour faire un post-doc et préparer le concours de CR (poste CR ouvert en continuité). La thèse est un diplôme universitaire obligatoire pour se présenter aux concours d'entrée des corps de CR de la recherche publique, ce n'est pas son unique

vocation. L'ouverture de postes CR en nombre au moins équivalent à celui des ASC prêts à se présenter aux concours CR INRA offre de vraies perspectives au thésard. Avec la généralisation de ce statut, le doctorant « choisit » son avenir. Tous les postes CR sont aussi ouverts aux candidats externes.

Le recrutement direct en CR1 par voie de concours doit rester une possibilité, à la seule condition de ne cibler que des chercheurs expérimentés (avec post-doc) sur des sujets très ciblés et avec un nombre d'ouvertures de postes relativement restreint, afin de ne pas percuter le flux de CR2 devenant automatiquement CR1 par ancienneté dans notre proposition. C'est le cas actuellement.

#### **4.1.2 Progression de carrière**

##### **4.1.2.1 Bilan**

###### **Passage CR2→CR1 :**

Selon les statistiques 2010 (nous n'en avons pas de plus récentes), une faible proportion des CR2 (seulement 3,2%) restent plus de 5 ans dans ce grade. Ils constituent la « file d'attente » des CR2 en situation récurrente de non promotion. Le total des CR2 non promus après les CSS de 2010 est de 39 : 24 non promus dès la 1<sup>ère</sup> année de promouvabilité, auxquels s'ajoutent 4 non promus après 5 ans et 11 CR2 de la « file d'attente ».

###### **Passage CR1→DR2 :**

Le taux de pression théorique (éligibles/postes) varie de un poste pour 13 à 20 CR1 éligibles, selon les années et les directions scientifiques. Le taux de pression réel (candidats/promus) est d'environ un poste pour 2 candidats.

Depuis 2000, on observe une lente progression du nombre de CR1 éligibles (627 en 2000, 762 en 2010), sans modification notable de l'âge des candidats ni du taux de promus, surtout liée à une augmentation parallèle du nombre des femmes CR1 éligibles (242 en 2000, 408 en 2010). En réalité c'est le nombre des candidatures en DR2 qui reste stable, ce qui dénote une forte autocensure chez les CR1 (découragement et manque de temps). L'autocensure reste plus forte chez les femmes, mais c'est moins vrai qu'au début des années 2000 (campagnes d'encouragement des départements et de la DG vis-à-vis des femmes ; grâce aux alertes répétées des délégués en CAP).

Nous ne disposons malheureusement pas des statistiques actuelles sur le nombre de CR1 plafonnant au dernier échelon, ou/et ayant renoncé à passer DR, et de ceux terminant leur carrière en CR1.

###### **Passage CR→Ingénieur :**

Des passerelles entre les corps d'ingénieurs et de chercheurs mises en place de façon sporadique sont aujourd'hui reconduites au cas par cas, alors que de nombreux CR évoluent progressivement en marge d'une carrière classique vers des métiers d'appui à la recherche. Ces passerelles sont très problématiques : dégradation de l'équivalence de grade et de corps - passage de CR2 vers IE2 et CR1 vers IR2 - soumis à un contingentement drastique (2 à 3 possibilités annuelles), et à l'avis des CEI et CAPN (normal, mais l'avis des CAP CR et CSS devrait être également pris en compte de la même façon).

###### **Mise en alerte→Licenciement :**

Lors de la précédente mandature CAP, Guy Riba (alors DG adjoint) a établi ce qui peut être considéré comme une procédure de licenciement progressif (étalée sur 6 ans). La première étape de cette procédure est la mise en place, par la CAP CR, d'un binôme de suivi (1 élu du personnel + 1 nommé par l'Administration) chargé de remettre le CR sur les rails de la réussite, c'est-à-dire de la production scientifique. Ces binômes étaient à l'origine une demande des syndicats pour aider les chercheurs « en difficulté » et se mettaient en place sur proposition des membres de la CAP. Ce dispositif a été dévoyé et est maintenant mis en place à la demande directe du PDG de l'INRA qui saisit la CAP sur les CR mis en alerte par les CSS.

Depuis le début de la nouvelle mandature (janvier 2012), François Houllier a saisi la CAP pour demander

des binômes sur 3 cas, avec explicitation claire de la suite des événements (saisine de la CAP pour licenciement pour insuffisance professionnelle) en cas d'échec du binôme. Lors de la précédente mandature, la CAP n'avait eu à mettre en place « que » 2 binômes et n'avait pas eu à traiter d'insuffisance professionnelle. La mise en pratique active, toute récente, de la procédure « Guy Riba » (elle n'a pas de nom officiel) est inquiétante bien que difficile à interpréter, car les cas soumis sont des CR entre 55 et 60 ans, ce qui rend la procédure inopérante si l'objectif poursuivi était le licenciement. Traduit-elle néanmoins une volonté de la DG de ne pas s'encombrer des chercheurs qui ne répondent pas à leurs critères de productivité ? Est-ce un signal de sévérité envoyé à l'ensemble des chercheurs, sans pour autant mettre en œuvre de licenciement réel ?

Malgré nos demandes répétées, la DG a toujours refusé de nous donner la liste nominative des chercheurs en alerte et d'étudier en CAP les cas risquant de faire l'objet de la procédure. La prévention serait pourtant plus efficace que la sanction.

#### **4.1.2.2. Progressions de carrière**

Si le déroulement de carrière dans la recherche publique doit redevenir attrayant et valorisant pour susciter des vocations parmi les jeunes thésards, le passage CR2 à CR1 ne doit plus être subi comme une épée de Damoclès par les CR2 ayant atteint la maturité suffisante pour exercer une recherche « autonome ». Nous proposons que ce passage devienne automatique après que le CR2 ait atteint cette maturité par son immersion dans l'environnement de la recherche, soit après une période de 4 à 5 années.

Le recrutement direct en CR1 par voie de concours doit rester une possibilité, à la seule condition de ne cibler que des chercheurs expérimentés (avec post-doc) sur des sujets très ciblés et avec un nombre d'ouvertures de postes relativement restreint, afin de ne pas percuter le flux de CR2 devenant automatiquement CR1 par ancienneté dans notre proposition.

#### **Passage CR→DR**

Les critères du concours DR2 sont non seulement basés sur les activités managériales mais aussi, et surtout, sur les multicritères de l' « excellence », qui par définition ne permettent de récompenser que quelques « happy few ». Sans même aborder la question des critères retenus, par essence discutables, c'est la question même du trop petit nombre de passages qui est préoccupante.

Un grand nombre de CR1 font un travail de DR2 dès l'âge de 40 ans, si ce n'est plus tôt, et la charge de responsabilités des CR1 ne cesse d'augmenter. Pourquoi ne promouvoir qu'un faible nombre d'entre eux jugés les meilleurs ?

Il n'est pas acceptable que les CR1 accomplissant le lourd travail de direction de recherche pendant les 15-20 dernières années de leur carrière ne soient récompensés que par une stagnation de leur rémunération. C'est inacceptable et désastreux pour le dynamisme de l'institut.

Nous revendiquons un passage CR1→DR2 non plus sur concours mais sur évaluation, tel qu'il existe pour le passage CR2 →CR1, avec une ouverture massive de postes DR2 pour remédier au plafonnement actuel des CR1.

#### **POUR LES JEUNES SCIENTIFIQUES, LA CGT-INRA DEMANDE :**

- l'ouverture de négociations pour réintroduire dans le statut la possibilité de recruter les thésards futurs chercheurs au niveau Bac+5 dans un corps de fonctionnaires.
- Dans l'immédiat la généralisation du statut d'ASC pour réaliser une thèse et ensuite pouvoir candidater sur un poste de CR INRA.

## **POUR LES CR ET LES DR, LA CGT-INRA REVENDIQUE :**

- Un recrutement majoritaire de chercheurs INRA au niveau du corps des 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.
- Un passage de CR2 à CR1 automatique après quatre ou cinq années d'ancienneté.
- Le déblocage indiciaire de l'échelle des CR1 par 3 échelons supplémentaires alignés sur la grille des DR2.
- Le passage de CR1 en DR2 non plus sur concours mais sur évaluation comme cela existe pour le passage des CR2 en CR1. La CGT-INRA demande également l'ouverture massive de postes en DR2 pour remédier au plafonnement actuel des CR1.
- La suppression de la procédure « Riba » conduisant les chercheurs de l'alerte CSS au licenciement, et un retour aux binômes de suivi sans perspective de sanction associée.
- Une renégociation des grilles, notamment des débuts et fins de carrières des corps de chercheurs.
- Le relèvement à 16% de la prime de recherche de même que la PPR des autres corps.
- La mise en place de passerelles en nombre suffisant entre le corps des CR et le corps des IR de façon à répondre aux changements de métiers. Les CR2 doivent être intégrés dans le corps des IR et non pas dans celui des IE.
- La poursuite d'une politique qui corrige les inégalités de carrière entre hommes et femmes.
- La prise en compte effective à leur juste valeur de la maternité ou des temps partiels dans l'accès des femmes aux concours de chercheurs et dans leur déroulement de carrière.
- Des modalités claires et faciles pour la saisie de la CAP en cas de recours contre l'avis de la CSS, de refus de formation, de temps partiel ou de mobilité.

## **4.2 Missions et Conditions de travail**

Les plaintes des chercheurs sur leurs conditions de travail ne cessent de s'amplifier. Ce mal être s'exprime tous azimuts et, en l'absence d'analyse politique, elle véhicule des revendications contradictoires, bien souvent contraires à l'intérêt propre du chercheur comme à celui de la recherche publique. C'est une des raisons pour lesquelles nous avons du mal à convaincre, et à faire entendre nos propositions auprès de la communauté (mot bien mal adapté) des chercheurs.

### **4.2.1 Evolution/dégradation des conditions de travail**

Le chercheur se trouve aujourd'hui dans la posture d'un petit chef d'entreprise qui a pour mission de faire tourner son projet en toute autonomie (trouver et gérer les fonds, le personnel, le suivi, le SAV, etc., de ses projets) mais en intégrant toutes les contraintes imposées par l'INRA (évaluation permanente, cadre institutionnel en perpétuelle évolution, accumulation des charges et obligations administratives). La part de temps de travail pouvant être consacré à la réflexion scientifique devient quasiment nulle.

En accord avec les alertes répétées des sociologues du travail, le chercheur vit aujourd'hui ce que vivent la grande majorité des salariés : le temps de travail est davantage consacré à répondre aux injonctions organisationnelles appelant à l'excellence qu'à faire de la recherche. Or comment prétendre à cette fameuse excellence quand on n'a pas le temps de faire son travail ? Le malaise et le sentiment de dévalorisation sont inévitables.

**En pratique, le travail de recherche est aujourd'hui pénalisé par :**

- **L'absence de dotation récurrente** (la « part-chercheur », ridiculement insuffisante, est quasi intégralement reversée à l'Administration sous forme de charges d'entretien/fonctionnement des locaux, qui ne cessent d'augmenter) et la **mise en concurrence pour le financement par contrat** : gabegie de temps de conception/rédaction de projets avec un taux de pression de 1/4 à 1/100 (voire 1/1000 pour des fondations internationales...), danger pour l'orientation de la recherche (sujets « à la mode », intérêts industriels).
- **La substitution de l'emploi de titulaires par des CDD** : gabegie de temps de formation des CDD recrutés et perte d'expérience/savoir-faire quand ils partent.
- **Le harcèlement de l'évaluation** comptable (chercheur, unité, département, centre) basée sur des critères désincarnés du travail de recherche (ne sont pas pris en compte : le contexte local, thématique, le niveau de financement et d'accompagnement technique, les aléas de l'expérimentation, les nécessaires fluctuations de l'inventivité, etc.).
- **La mise en concurrence** des chercheurs, unités, départements, centres entre eux et pour toutes les phases du travail de recherche (accès aux financements, aux équipements, aux bourses et postes, etc.).
- **L'obsession de l'excellence**, critère absurde favorisant l'esbroufe, l'hyper-interprétation des résultats (voire la fraude), la défiance entre collègues, la collaboration opportuniste, l'hypertrophie des égo... tout ce qui défait un collectif de recherche, prolifique et motivant.
- **Le pouvoir et l'autonomie de fonctionnement auxquels accèdent les TGU** (avec des budgets énormes sur contrats et un recours massif aux CDD), qui favorisent le mandarinat et une gestion managériale des personnels de recherche. L'oppression subie par le chercheur de base et le conformisme auquel il doit se plier sont peu compatibles avec l'originalité et la liberté d'esprit requises pour faire progresser la connaissance scientifique.

**La pénurie de moyens associée à la sur-sélection par la pseudo excellence conduit la grande majorité des chercheurs à se sentir en perpétuelle situation d'échec. Ce sentiment ne peut s'exprimer car, dans ce monde où seuls les plus manifestement « dynamiques/stratégiques/leaders » ont une chance d'obtenir les moyens d'exercer leur travail, toute plainte est contre-productive. Les chercheurs sont ainsi seuls et muets sur un malaise qui ne cesse de s'aggraver, comme on peut le constater dans notre pratique d'élus en CAP comme dans nos échanges entre collègues.**

#### **4.2.2 Nos revendications**

Une dotation de base suffisante et un statut de fonctionnaire sont essentiels pour une politique publique de recherche indépendante des lobbies et des modes. Un mode d'organisation des collectifs de recherche basé sur la collaboration et la confiance génère plus d'inventivité et de diversité que la compétition généralisée.

##### **LA CGT-INRA DEMANDE :**

- La garantie d'un statut de chercheur fonctionnaire inséré dans une équipe d'ITA et chercheurs fonctionnaires.
- L'attribution systématique d'une part chercheur au moins égale à 20 000 € pour tous les chercheurs et ingénieurs et une part de budget pour chaque doctorant (10 000 €).
- Le financement d'une mobilité post-doctorale à l'étranger pour chaque nouveau CR recruté qui le souhaite.

- Le financement récurrent doit redevenir largement majoritaire dans le financement de toutes les unités : seul le financement public garantit l'indépendance de la recherche, c'est-à-dire sa fiabilité, son impartialité aux yeux de tous.
- L'arrêt de la politique dite « incitative » de modulation des financements des unités, et plus généralement de toute tentative d'individualisation des rémunérations par primes. La suppression de la Prime d'excellence Scientifique (PES).
- Le retrait du « plan carrières 2009-2011 » de Valérie Pécresse et la suppression des décrets qui en découlent (notamment sur les primes).
- La mise en place d'une procédure unique (harmonisation des modes de financements) de demande de mobilité des chercheurs vers l'étranger.

## 4.3 Evaluation

### 4.3.1 Bilan

L'évaluation des chercheurs est principalement basée sur la quantité/qualité des publications associée à d'autres critères dénombrables tels que le nombre de brevets, de contrats obtenus, d'invitations à des congrès, d'étudiants encadrés, de projets ou articles évalués, d'expertises réalisées. Cette liste de critères favorise un type bien particulier de chercheur, le chercheur « star », celui qui a commencé sa carrière (thèse et post-doc) dans des labos déjà très bien évalués, puis qui a consolidé la position de son « nom » en se plaçant naturellement en avant devant ses collaborateurs et collègues, soit parce qu'il a de bonnes idées et les moyens de les réaliser, soit parce qu'il sait habilement passer devant les autres et briller devant les personnes à influencer. Doit-on évaluer la totalité des chercheurs à l'aune de ce modèle critiquable ? Un chercheur moins « productif » selon cette liste comptable est-il vraiment moins ingénieux, moins utile, moins méritant ?

Aujourd'hui, les ravages de l'évaluation sont de plus en plus mis en évidence, en général et en particulier dans la recherche (« *la recherche, malade du management* » V. de Gaulejac, sciences en question, 2012). Une question revient en particulier : doit-on saper la motivation et la confiance de la quasi-totalité des chercheurs et les orienter vers un modèle unique, pour tenter de dépister un infime pourcentage de chercheurs inaptes ou « planqués » ou pour favoriser un infime pourcentage de vedettes ?

Les CSS (évaluation individuelle) et l'AERES (évaluation des unités) appliquent des critères similaires (les mêmes listes comptables) et au sein de l'INRA nulle part n'apparaît d'évaluation alternative qui pourrait nuancer le couperet du « nombre de... ». Ainsi, en 2010 une quinzaine de chercheurs se sont vu retirer leur part-chercheur parce qu'ils ne remplissaient pas le critère « 4 publications en 4 ans ». Beaucoup plus d'une quinzaine de chercheurs ne remplissent pas ce critère à l'INRA, doit-on les sanctionner ? La mobilisation des délégués en CAP a permis de supprimer ce type de sanction délétère. Mais l'AERES continue de réclamer, dans ses formulaires d'évaluation, le nom des chercheurs « non-publiants » de l'unité (c'est-à-dire ceux qui ont moins de « 4 publications en 4 ans »). La DG se targue d'avoir réussi à « assouplir » les critères académiques de l'AERES pour l'INRA en faisant prendre en compte... d'autres critères dénombrables (participation aux brevets, activités de transfert, etc. = critères Erefin). Nous restons, quoiqu'il en soit, dans une logique d'évaluation comptable du travail du chercheur, en l'isolant du contexte de l'équipe de recherche (est-elle dynamisée par des financements conséquents ? anéantie par des restructurations, par le vieillissement ou la précarité du personnel technique ? isolée géographiquement ?), et sans prendre en compte l'historique du chercheur (les CAP qui analysent les situations individuelles difficiles n'ont pas le droit d'envoyer un message aux évaluateurs en CSS ni à l'AERES). Le principe même de ces évaluations comptables place aujourd'hui tous les chercheurs sous la chape de plomb d'une logique uniquement productive et oriente la recherche dans une seule direction, celle qui conduit à la compétition forcée pour les financements et les publications. Cette compétition est-elle positive pour la progression de la connaissance scientifique ? De

plus en plus d'analyses suggèrent que non. La compétition effrénée semble conduire à une uniformisation de la recherche, à une hyperproduction d'articles scientifiques qui noie les avancées intéressantes dans la masse des productions conformes à la théorie dominante ou dans la stérilité des polémiques publicitaires, sans parler de la légèreté des résultats (expérimentations non répétées faute de temps et de moyens, interprétations optimistes ou adaptée aux hypothèses : on n'a plus le temps de se laisser surprendre par l'expérience).

#### **4.3.2 Revendications**

La masse des travaux contestant la pertinence, mais aussi l'utilité, de l'évaluation en général dans le monde du travail est volontairement niée par les pouvoirs en place, et nos institutions restent sur des croyances quasi religieuses vis-à-vis de la pertinence des techniques comptables d'évaluation.

Nous nous appuyons sur les nombreux travaux et analyses démontrant au contraire les effets pervers de l'évaluation pour revendiquer une remise en cause totale de l'évaluation des chercheurs.

Nous proposons le remplacement de l'évaluation individuelle par une évaluation d'équipe qui n'ait pas d'objectif sanction (comme c'est hélas le cas aujourd'hui, les CSS ne servant qu'à désigner aux départements ou à la CAP les chercheurs ne remplissant pas les critères comptables, ou, pire, à « classer » les 1% des meilleurs chercheurs pour leur attribuer une prime d'excellence) mais qui permette simplement à une équipe de faire le point périodiquement sur son activité, de justifier son existence et son travail vis-à-vis de l'INRA, et d'obtenir les conseils de ses pairs. Les avantages d'un tel système seraient de redonner du sens et de la cohésion aux collectifs de recherche, de « dé-stariser » le chercheur et ainsi de réduire l'obsession de la compétition.

##### **LA CGT-INRA DEMANDE :**

- La suppression de l'Agence de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES).
- De redéfinir les compétences respectives des CSS et de la hiérarchie, d'établir clairement les critères d'évaluation et de réaffirmer l'indépendance et la transparence de ces commissions d'évaluation qui devront évaluer les équipes et non plus les chercheurs (sauf les évaluations individuelles pour les passages en CR1 et en DR2).
- De revoir les critères d'évaluation suivant qu'ils s'adressent à un individu ou à une équipe, et de rappeler nettement les missions demandées et les moyens mis en œuvre : 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. Pour ce recours, les commissions d'évaluation doivent fournir une expertise indépendante du CD, base d'un débat contradictoire au sein de la CAP.
- Le maintien d'une aide efficace et concertée pour « les chercheurs en difficulté », dans le cadre des CAP, sous la forme des binômes de suivi.
- La présence d'observateurs désignés par les syndicats parmi les élus de la CAP dans les instances d'évaluation. 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.

#### **4.4 Doctorants et post-doctorants**

Aujourd'hui, l'évolution de l'organisation de la recherche place les chercheurs statutaires dans la quasi impossibilité de se consacrer au travail scientifique de base, qui est, de fait, presque intégralement assuré par les doctorants et post-doctorants. Cette situation pose la question de l'efficacité/fiabilité/suivi

des expérimentations mais aussi et surtout celle de la précarisation du travail des jeunes générations.

La précarité y compris les CDD à répétition sont une des causes majeures du peu d'attractivité des carrières de chercheurs pour les jeunes scientifiques. L'absence de perspective de recrutement statutaire est également la cause d'un faible investissement des doctorants et post-doctorants dans les collectifs de recherche, dommageable pour tout le monde.

#### **LA CGT-INRA REVENDIQUE :**

- L'égalité et l'augmentation de la rémunération des doctorants (2 000 € net).
- L'accueil d'étudiants post-doctorants étrangers sur un type de contrat public unique (égalité des financements).
- L'abrogation du contrat doctoral, et la suppression des chaires juniors, prônés par le Ministère de la Recherche.
- L'abrogation de la charte européenne du chercheur.
- Une forte augmentation des possibilités de recrutement sur postes statutaires de chercheurs dès la fin de la thèse.
- Dans l'immédiat la généralisation du statut d'ASC pour réaliser une thèse et ensuite pouvoir candidater sur un poste de CR INRA.
- La prise en compte à 100% du temps passé en contractuel pour le calcul de l'ancienneté lors du recrutement.
- Pour les doctorants étrangers, la requalification systématique du visa étudiant en visa scientifique leur permettant notamment une ouverture de droits en matière de chômage.

## **Fiche N°6 Revendications pour les salariés précaires (en attendant qu'ils ne le soient plus...)**

### **1. L'emploi de non titulaires à l'INRA et principales revendications**

Le recours à l'emploi de non titulaires en lieu et place de titulaires continue de progresser à l'INRA, où les non titulaires représentaient, en équivalent temps plein :

- 21,2% de l'effectif total rémunéré en 2008
- 22% en 2009
- 22,5% en 2010
- 22,6% en 2011 (dernier bilan social publié)

On peut difficilement croire que plus d'1/5 de l'effectif est en permanence en longue maladie, en congé maternité ou que tous ces emplois correspondent à des qualifications si pointues qu'aucun corps de fonctionnaire ne leur corresponde !

Plus que jamais, et alors que la loi dite Sauvadet, « pour la résorption de l'emploi précaire » (sic), montre sous ce gouvernement comme sous le précédent l'étendue de ses limites et de ses effets pervers, **la principale revendication de la CGT-INRA concernant les non titulaires réside dans la mise en place d'un véritable plan de titularisation permettant l'intégration sans concours de la très grande majorité des non titulaires dans les corps de fonctionnaires correspondant à leur emploi**, que ces non titulaires aient été recrutés « sur poste » ou « sur ressources propres », car si un labo doit recourir à des recrutements de CDD chaque fois qu'il obtient un contrat de recherche, cela signifie simplement qu'il n'a pas suffisamment de postes de titulaires pour fonctionner !

En parallèle, la CGT-INRA demande :

- **L'ouverture de concours pour des emplois de titulaires en nombre suffisant** non seulement pour compenser les départs mais aussi pour faire face à l'augmentation de l'activité (l'effectif rémunéré de l'Institut est en augmentation),
- **L'établissement par la DG d'un véritable recensement des non titulaires, de leur emploi actuel et de leur ancienneté réelle** (pas uniquement de la durée de leur contrat en cours). Ce travail n'a jamais été réalisé par l'administration, alors qu'il devrait être présenté au minimum une fois par an en CCPNT. Quel que soit par ailleurs le devenir de cette instance, il est nécessaire que ce recensement soit établi, tenu régulièrement à jour et communiqué aux représentants du personnel.

Dans l'immédiat, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi Sauvadet, nous exigeons au minimum :

- **Le retrait de la circulaire « Eddi » de juillet 2011** qui limite la durée de renouvellement des CDD de telle sorte que les intéressés n'obtiennent quasiment jamais l'ancienneté permettant l'accès à la CDIisation ou au recrutement spécifique ; cette circulaire va même bien au-delà en incluant la durée de formation doctorale dans la durée de CDD à ne pas dépasser, alors même que cette formation n'est pas prise en compte dans le dispositif Sauvadet.
- L'ouverture de recrutements spécifiques **y compris en catégorie « A + »** (IR – CR), faute de quoi une très grande partie des non-titulaires de la recherche, recrutés en post-doc ou en CDD équivalent IR, sont automatiquement exclus du dispositif.
- Que les postes destinés aux recrutements spécifiques soient pris hors du contingent d'emplois des concours internes et externes.

## 2. Les autres revendications

Dans la durée, pour les cas – pas si nombreux que ça – où le recours à l'emploi de non titulaires serait réellement justifié, LA CGT-INRA REVENDIQUE EGALEMENT :

Recrutement et rémunération :

- Refus de la mise en place de « contrats de mission » sous quelque forme que ce soit, qu'ils soient appelés « à durée déterminée » ou « à durée indéterminée ».
- Alignement des salaires sur ceux des fonctionnaires, primes et indemnités incluses le cas échéant (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, prime de technicité, etc.) et progression au même rythme selon l'évolution – éventuelle - de la valeur du point d'indice et des grilles.
- Reconstitution de carrière au recrutement afin de déterminer le niveau de salaire selon une grille commune et lisible, comme c'est le cas pour les titulaires.
- Versement en fin de contrat, en sus du salaire, d'une indemnité de précarité équivalente à celle existante dans le privé (10% du salaire brut total).
- Déroulement de carrière pour les non-titulaires de longue durée, selon les mêmes durées, indices et échelons que les titulaires.

Conditions d'emploi, représentation :

- Suppression de la clause de mobilité « forcée » du contrat de travail des non-titulaires sur CDD.
- Accès à la formation permanente dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.
- Que les CAPN des fonctionnaires puissent se saisir ou être saisies des dossiers des non-titulaires dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

Après la fin du contrat :

- Prise en compte de la totalité de la durée du ou des contrats précaires lors du recrutement dans la Fonction Publique et pour l'accès aux concours internes de recrutement et de promotion sur place.
- Reconnaissance et sauvegarde des droits des non titulaires sur les publications et les travaux auxquels ils ont participé.

## **1. Pour une formation permanente au service des intérêts des agents**

La CGT-INRA milite pour que la formation soit en priorité au service des intérêts des agents dans l'esprit de la loi 71-575 du 16 juillet 1971. Le rôle de la formation comme un salaire différé et une seconde chance pour le fonctionnaire, défini dans la version initiale de la loi, s'est « volatilisé » au fil du temps. La formation est, de plus en plus, conçue 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 dans le cadre des priorités fixées par la direction de l'INRA. Elle joue aussi un rôle central dans le processus de diffusion des nouvelles valeurs à travers les formations liées au management. Pour la direction, la formation doit être au service :

- des priorités scientifiques (chantiers prioritaires : systèmes agricoles, systèmes alimentaires durables et sains, changement climatique et valorisation de la biomasse, disciplines émergentes : agroécologie et approches prédictives en biologie, développement des métaprogrammes).
- du renouvellement des compétences dans le cadre des priorités scientifiques.

Alors que les priorités politiques de la direction s'appliquaient jusqu'à maintenant principalement au niveau national, les présidents de centre devront déclinier en 2013 les orientations de la direction au niveau local. Ainsi les priorités de la direction vont limiter les marges de manœuvres au niveau des centres au détriment de la satisfaction des besoins des agents ou de collectifs locaux dans le cadre d'un budget en régression.

### **1.1 Des droits à conserver voire à renforcer**

Les agents de l'INRA peuvent bénéficier de dispositifs plus avantageux que le droit en matière de formation dans la fonction publique comme les dispositifs de formation diplômante dont la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de formation personnelle. La CGT-INRA a bataillé pour la mise en place puis le maintien de ces dispositifs, et a œuvré pour la définition d'un cadrage institutionnel intéressant pour les agents pour préparer dans de bonnes conditions l'obtention d'un diplôme par la VAE.

La CGT-INRA devra être très vigilante pour que ces dispositifs soient préservés à l'avenir, et qu'ils ne soient pas détournés de leurs objectifs initiaux (seconde chance pour les agents) et mis au service exclusif des priorités scientifiques de la direction. Ainsi, de plus en plus de demandes de formations diplômantes se font pour répondre principalement aux besoins en compétence des unités ; il faudra veiller au maintien de la possibilité, pour un agent, de demander une formation qui ne s'inscrive pas dans les priorités de son unité.

### **1.2 La question de l'accès à la formation des non titulaires**

D'après les textes, les contractuels ont les mêmes droits en matière de formation que les titulaires, mais en réalité ces droits sont plus virtuels que réels.

Pour la CGT-INRA, il est impératif que ces droits deviennent effectifs, or dans un contexte où la pression sur les contractuels est très forte, il est illusoire de penser que l'accès des contractuels s'améliore sans une politique de la direction visant à faire respecter les textes. Il est donc impératif que la DRH rédige un fascicule regroupant l'ensemble des textes définissant les droits des contractuels en matière de formation, car la hiérarchie de l'INRA (DU) doit connaître les droits des contractuels. De plus ce manuel devra être remis lors du recrutement de chaque contractuel.

## 1.3 Evolution des structures de concertation

### 1.3.1 CNFP

La direction, suite à la réforme des CTP en CT dans le cadre de la Loi sur la rénovation du dialogue social, et de la modification de la composition et des attributions du Comité technique (CT), indique, dans un document<sup>33</sup> de travail de la DRH, qu'elle propose de maintenir la CNFP comme « un espace de dialogue social utile et nécessaire pour la Formation Permanente de l'INRA » qui se prononcerait « sur les orientations et les priorités annuelles, sur les moyens et de débattre sur des sujets spécialisés ou plus sensibles ». Mais que suite à l'évolution de la configuration et du fonctionnement du Comité Technique, elle (la direction de l'INRA) veut remettre en cause la question de la parité de cette instance et le nombre de sièges attribués aux délégués syndicaux qui est actuellement de 12, en l'alignant sur le nombre de sièges du CT.

### 1.3.2 CLFP

Si la NS 2000-03 indique que le conseil de gestion de centre « se prononce, au vu des dossiers préparés et discutés en CLFP, sur les grandes orientations de la formation au regard des orientations du centre : politique scientifique et politique de développement des ressources humaines », dans la réalité, c'est la CLFP qui traite de la formation. Une présentation du plan de formation construit avec la CLFP, est faite dans certains centres, par le responsable formation devant le conseil de gestion.

La direction propose que les missions de la CLFP soient reprises par le conseil de gestion, or le texte de loi sur la rénovation du dialogue social n'évoque pas la disparition des instances de concertation de ce type (CLFP) au niveau local. Cette proposition émane d'une initiative de la direction.

**La CGT est favorable au maintien des CLFP** comme lieux de débats, pour des raisons de confidentialité lors de l'étude des dossiers individuels de demande de formation. Par ailleurs, pourquoi traiter les questions de la formation au sein du conseil de gestion plutôt dans le cadre du conseil scientifique qui est aussi intéressé par le contenu des plans de formation ?

Il faut donc conserver les CLFP : en effet si l'on regroupe les CLFP avec les conseils de gestion (cf l'expérimentation désastreuse en cours à Paris), on risque de noyer la question de la formation dans un ensemble beaucoup plus vaste, démarche qui risque de se faire au détriment de réels débats sur la formation. Il est important de maintenir des élections pour les représentants syndicaux qui pourraient se tenir en même temps que le conseil de gestion avec cependant la possibilité de réduire le nombre de délégués nécessaire pour constituer une liste.

## 1.4 Les revendications

La CGT dénonce le développement démesuré des formations au management et à l'accompagnement au changement. Cette politique est au service de la casse des structures existantes, dont on commence à mesurer les conséquences néfastes pour les personnels.

La CGT-INRA demande une évaluation de toutes les formations délivrées par les consultants extérieurs. De notre point de vue, elles sont inadaptées et nocives pour un institut public comme l'INRA, car ces consultants proposent la mise en place de recettes managériales issues des entreprises privées. Quel est le coût de tous les consultants ? Pour nous, il s'agit ni plus ni moins d'un détournement des fonds publics pour financer des cabinets privés. Ainsi, ce sont près de 121 900 € en 2011 qui sont pour l'essentiel consommés par des cabinets de conseil. Nous voulons donc que cet argent serve à financer des demandes de formations liées à la fonction principale de l'INRA, à savoir la recherche.

---

<sup>33</sup> Document daté du 6 mars 2012 intitulé « Les évolutions possibles des instances liées à la Formation Permanente ».

## LA CGT-INRA DEMANDE

- Que le calcul du budget de la formation s'établisse en prenant en compte les non-titulaires (il ne prend en compte que très partiellement le nombre de non-titulaires).
- Que le budget de la formation ne finance pas les formations liées au management, elles doivent être imputées sur une autre ligne budgétaire.
- La suppression du co-financement des frais pédagogiques par les unités (en augmentation constante), car les unités prennent aussi en charge les frais de transports de leurs agents, et parce que cela est un facteur d'inégalité entre les agents selon leur rattachement à telle ou telle unité.
- La mise en place d'un outil permettant de tracer les demandes de formation et de faire respecter le droit de recours pour les agents qui se voient refuser deux fois de suite la même demande. Cet outil doit permettre de faire respecter le droit fonction publique sur les refus de formation (Si une demande a déjà été refusée à un fonctionnaire, le rejet de sa seconde demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente. Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat).

Pour la CGT-INRA, les plans de formation ne doivent pas être uniquement construit comme un outil pour la gestion des ressources humaines et pour conduire la politique scientifique de l'institut mais ils doivent être aussi un moyen d'expression du droit de l'agent permettant de prendre en compte ses aspirations en termes d'évolutions professionnelle et personnelle (droit de changer de métiers, droit d'élargir ses compétences pour pouvoir réussir une mobilité par exemple...).

## 2. La CNAP - logement

### 2.1 La CNAP

Les dispositifs d'Aides exceptionnelles et de Prêts sociaux représentent 3% du budget social de l'INRA en 2011. Ces dispositifs sont un recours ultime pour les collègues en difficulté. Aucune limitation du montant annuel disponible ne doit être fixée.

La CGT-INRA demande également qu'une information claire et régulière, concernant ces dispositifs, soit réalisée par la MRH auprès de tous les agents (titulaires, non titulaires), particulièrement auprès des nouveaux arrivants, en incluant les informations sur les dispositifs d'aide à l'installation des personnels (AIP) et de Prêt à l'installation dans le logement locatif (PIL).

### 2.2 LOGEMENT

La CGT-INRA revendique que l'INRA s'implique réellement dans une aide aux agents pour trouver un logement avec un loyer abordable dans tous les centres où la question se pose. Ceci passe dans un premier temps par la réservation de logements en HLM. La CGT-INRA revendique également que les logements de fonction soient disponibles en nombre suffisant et attribués uniquement aux personnels dont les fonctions le justifient, sans loyer. Elle revendique également que des chambres de stagiaires soient disponibles gratuitement pour les étudiants en stages de courte durée. Elle revendique que l'INRA se porte systématiquement caution pour les personnels qui le sollicitent.

### 3. L'ADAS

Il est temps aujourd'hui de faire un bilan de notre action au sein de l'ADAS. Même si les interventions faites au nom du BN lors des AG ADAS de 2011 et 2012 ont permis de repréciser nos positions globales en matière d'action sociale, les revendications que nous portons pour l'ADAS depuis plus de 15 ans n'ont obtenu que très peu d'échos. L'ADAS gère un budget social de plus de 3 M€, c'est un acquis social des agents de l'INRA mais pour autant il semble illusoire avec le mode de scrutin actuel de diriger l'ADAS. Mais peut être plus grave, les sections syndicales de la CGT-INRA ne se sont jamais réellement investies dans ce champs associatif. La CE du 30 mai 2012 avait décidé d'interpeller les sections locales pour qu'elles réfléchissent à la manière de poursuivre ou non notre action dans l'ADAS. Nous ne pouvons pas affirmer dans les congrès l'importance de l'ADAS et refuser de s'investir dans le CA de l'ADAS. L'absence de militants de la CGT nous empêche de composer une liste syndicale pour le CA au-delà du collège syndical !

Le congrès doit trancher la question suivante: **Au regard du bilan de plus de 10 ans de présence dans le CA de l'ADAS, devons-nous continuer ou bien arrêter ?**

Si nous décidons de continuer, la CGT-INRA doit, au travers de ses sections, de la CE et du BN, réellement s'investir et notamment en proposant une liste complète au prochain renouvellement du CA de l'ADAS. Mesurons bien les conséquences car si nous décidons de quitter collectivement l'ADAS en tant que CGT, nous admettrons implicitement que l'ADAS ne relève plus du champ d'action de la CGT...

#### Motion du 26<sup>ème</sup> Congrès

Le congrès CGT-INRA réuni du 5 au 8 mars 2013 à Angers a tiré le bilan de l'investissement de la CGT-INRA via ses camarades élus au CA national de cette association.

Considérant que les valeurs défendues par la majorité du CA national de l'ADAS n'ont plus rien de sociales mais sont contradictoires avec les valeurs qui ont présidé à sa création - seuls les élus CGT-INRA ont voté contre le licenciement des trois salariés de Pech-Rouge,

Considérant que le mode de scrutin ne permet pas aux élus CGT-INRA d'empêcher cette dérive,

Décide que pendant le prochain mandat et jusqu'à son prochain congrès, la CGT-INRA ne présentera pas de liste aux élections nationales au CA national de l'ADAS dans le collège syndical,

Demande à ses élus actuels au CA national de l'ADAS de démissionner,

Demande à la CE qui sera élue par le congrès de rédiger, avec les camarades concernés un message d'explication aux agents de l'INRA,

Propose de réexaminer la question au prochain congrès.

Le congrès exprime son soutien aux salariés ADAS du CVF Pech-Rouge licenciés.

## **Fiche N°8 CGT-G-INRA : Revendications propres aux personnels du centre Antilles-Guyane**

**L'INRA est présent à travers ses Centres dans différentes régions de France et singulièrement en milieu tropical grâce au Centre Antilles-Guyane. Cette singularité n'est pas anodine, elle est potentiellement une richesse pour notre Institut dès lors que la Direction Générale prendra pleinement en compte les spécificités correspondantes plutôt que de vouloir appliquer unilatéralement en milieu tropical excentré des règles inadéquates génératrices d'inefficacité et de dégradation des conditions de travail des agents.**

Nous disons STOP à la décapitalisation immobilière orchestrée sur le Centre Antilles-Guyane depuis le séisme intervenu en Haïti en janvier 2010, sous prétexte de sécurisation sismique des locaux et de réduction des surfaces en appliquant à notre réalité tropicale humide des normes surfaciques élaborées pour des territoires tempérés.

Nous dirons OUI à une réorganisation immobilière du site de Duclos en Guadeloupe qui inclut l'ensemble des unités présentes (5) et associe étroitement les personnels du Centre à la démarche de programmation et au pilotage de l'opération par le biais notamment de leurs instances représentatives, dès lors que la Direction Générale y met les moyens financiers nécessaires et ne pense pas financer le bâti en bradant le foncier indispensable au maintien d'un potentiel expérimental fort.

Nous disons STOP à la dégradation des conditions d'accueil sur le Centre Antilles-Guyane, que ce soit pour l'hébergement des agents non statutaires que nous souhaitons associer sur des durées plus ou moins longues à nos activités, pour l'hébergement des agents permanents qui pour nécessité de service requièrent d'être domiciliés sur site, ou encore pour la mise à disposition de locaux pour l'organisation d'un Centre de loisirs destinés en priorité aux enfants des agents du Centre ou pour toute autre activité favorisant la cohésion sociale.

Nous dirons OUI à l'amélioration de l'attractivité du Centre Antilles – Guyane déjà particulièrement excentré, par le renforcement d'une capacité d'hébergement qui permette d'accueillir dans des conditions décentes (accès sécurisé à un poste téléphonique connecté au réseau 24h/24, wifi, accès réglementaire à un défibrillateur, espaces extérieurs communs couverts, etc.) les agents temporaires juniors (stagiaires, thésards...) mais aussi seniors (post-doc, etc.), par des logements et espaces attenants convenablement entretenus et mis à disposition pour les agents hébergés par nécessité de service, par une nouvelle mise à disposition de locaux pour le Centre de loisirs ADAS-INRA le plus actif jusqu'en 2011, par la réfection des installations et équipements culturels et sportifs laissés à l'abandon...

Nous disons STOP au gel déguisé des recrutements de personnel de catégorie B et C pour les travaux de terrain qui sous les tropiques requièrent un volume de travail humain double ou triple (365 jours/an !), sous prétexte d'application unilatérale de ratios chercheurs / ITA inadaptés à nos contextes, ce qui a pour grave conséquence de systématiser le recours massif aux précaires pour cette catégorie de personnel en lieu et place d'indispensables emplois permanents.

Nous dirons OUI à une résorption totale et franche de l'emploi précaire institutionnalisé depuis tantôt sur le Centre Antilles-Guyane dans un contexte social particulièrement tendu où près d'un tiers de la population active est sans emploi.

Nous disons NON à la concentration tendancielle de moyens humains et d'infrastructures dans des TGU, des IDEX, des LABEX, des EQUIPEX, destinée à masquer la fonte quantitative globale des moyens humains et matériels investis dans la recherche agronomique, et ce au détriment des conditions de travail des agents et des équilibres territoriaux qui ont fait la force de l'INRA tant du point de vue de la qualité des travaux entrepris que de son ancrage local.

Nous dirons OUI au renforcement de nos équipes tant en chercheurs qu'en ITA dans un souci de

rééquilibrage territorial et singulièrement sur le Centre Antilles-Guyane, pour accroître l'implication tropicale de l'INRA et relever comme l'a écrit la Direction Générale de l'Institut, les nombreux défis de la recherche agronomique en milieu tropical au service des « Suds »...

Nous disons STOP à l'instrumentalisation des instances élues du Centre Antilles-Guyane comme chambre d'enregistrement sans avis, d'orientations émanant de la Direction Générale, souvent en complet décalage avec la réalité de la recherche agronomique dans nos contextes et avec les légitimes aspirations connexes des agents.

Nous dirons OUI au fonctionnement véritable du Conseil Scientifique de Centre, du Conseil de Gestion de Centre, des Conseils des différents Services et Unités du Centre, afin d'apporter des avis consensuels sur les orientations à envisager pour la recherche agronomique à l'INRA en milieu tropical et sur son organisation, avis qui doivent in fine remonter à la Direction Générale pour être intégrés comme à ceux des autres Centres aux orientations globales de l'Institut.

Nous disons STOP à la rupture de la continuité territoriale et à la marginalisation auxquelles nous conduit l'exclusive du marché attribué à un partenaire privé unique pour tout ce qui concerne les déplacements sur un Centre éclaté entre trois territoires ultramarins et distant de plusieurs milliers de kilomètres des autres Centres INRA et de la Direction Générale de l'Institut ; STOP à la création de situations monopolistiques ad hoc qui génèrent des comportements de « pwofitasyon », surtout à l'heure d'une recherche d'efficacité dans l'utilisation des deniers publics et de la démocratisation des achats par Internet.

Nous dirons OUI à des dotations complémentaires spécifiques des unités du Centre Antilles-Guyane compensant les surcoûts d'approche actuels qui handicapent les agents de ce Centre en terme de participation aux formations nationales, aux réunions thématiques centralisées dans l'hexagone, aux manifestations scientifiques européennes, et plus généralement à la participation des agents du Centre Antilles-Guyane à la vie de l'Institut au même titre que tous les autres ; OUI à la mise en place de procédures de téléachat dans les unités qui nous permettent de réduire considérablement le poids des déplacements dans nos budgets.

Nous disons STOP à la sous-traitance pour les prestations d'hébergement, à des partenaires privés qui fonctionnent 5 jours sur 7 avec des horaires hexagonaux (nous avons selon la saison et le lieu de 4 à 6 heures de décalage horaire plus 8 à 10 heures de déplacement), ce qui place souvent des agents du Centre Antilles-Guyane dans des situations précaires indues à leur arrivée dans l'hexagone, faute d'avoir pu communiquer avec le prestataire dans les 48 heures qui précédaient leur déplacement, et les contraint ainsi à pallier les déficiences d'un système, sans perspectives d'être dédommagés des frais et encore moins du stress occasionnés.

Nous dirons OUI à une clarification du défraiement des agents entre remboursement systématique au forfait et réel pour leur hébergement, ainsi qu'à une mise à jour des forfaits concernant l'hébergement aux Antilles-Guyane et plus généralement dans les DOM en cohérence avec le coût réel des hébergements décents disponibles sur ces marchés particuliers.

Nous disons STOP à la rémunération systématique des thésards, post-docs et autres jeunes scientifiques contractuels au niveau plancher autorisé par la législation en vigueur à l'échelle nationale, compte tenu des surcoûts liés à l'hébergement et au transport spécifiques des territoires antillais et guyanais, et de l'absence actuelle d'une politique volontariste d'accueil de ces personnels permettant de proposer des hébergements sur site à coûts modérés.

Nous dirons OUI à toutes les réflexions, initiatives, dispositifs visant à donner goût à la jeunesse antillo-guyanaise à réinvestir les métiers scientifiques et singulièrement ceux de la recherche agronomique, en priorisant notamment les thèses et les post-docs dans des champs et thématiques et sur des problématiques à même de déboucher sur des emplois pérennes.

Nous disons STOP à l'invocation incantatoire permanente d'un rapprochement INRA-CIRAD qu'on essaie de faire valoir en affichant à l'International des superstructures inefficaces et dispendieuses (GIP,

EPCS, etc.), sans jamais vouloir aborder les questions de fond avec les personnels les plus concernés, singulièrement ceux du Centre Antilles-Guyane et leurs homologues du CIRAD présents sur ces territoires, en particulier, l'élimination des lignes « Maginot » structurelles et fonctionnelles qui perdurent entre les deux institutions.

Nous dirons OUI à une harmonisation des statuts des personnels qui conforte l'engagement de la recherche agronomique publique comme un service de la fonction publique à part entière, et qui permette un renforcement de celle-ci sur nos territoires en étant attractive non pas par des perspectives de mobilité carriériste tous azimuts, mais par l'enjeu de l'inscription durable des travaux de recherche entrepris dans le développement de territoires français tropicaux excentrés, et par l'organisation d'une mission conjointe de coopération caraïbe qui bénéficie aux travaux des deux institutions de recherche agronomique française dans les Amériques et contribue à son rayonnement dans la zone, ainsi que l'avait pensé et initié feu Alain Xandé.

**NOUS DISONS STOP A LA POLITIQUE DELETERE DES GOUVERNEMENTS ANTERIEURS ET AUX DECISIONS ANTISOCIALES ET ANTIPROGRESSISTES QU'ELLE A ENGENDREES PARTICULIEREMENT PREJUDICIALES A LA RECHERCHE AGRONOMIQUE AUX ANTILLES ET EN GUYANE.**

**NOUS DISONS OUI AU CHANGEMENT MAINTENANT !**

<b>VOTE – PLATE FORME REVENDICATIVE</b>	
<u>POUR</u> :	10 232
CONTRE :	555
ABSTENTION :	805
SUR :	11 592

# Annexe A

Le tableau ci-dessous présente pour chacun des grades (colonne B) des sept corps (colonne A) de titulaires à l'INRA,

- (1) en colonne E le rapport entre les indices majorés de l'échelon terminal et de l'échelon initial de chacun des grades de chaque corps ainsi que, pour un corps donné,

- (2) en colonne F le rapport entre les indices majorés de l'échelon le plus élevé et de l'échelon le plus faible et

- (3) dans une seconde partie (colonnes G à J), les rapports analogues entre les rémunérations mensuelles nettes (traitement indiciaire et prime de participation à la recherche des AT, TR, AI, IE et IR et la prime de recherche des CR et DR)

**Ces rapports sont largement inférieurs à 2 pour les AT, TR, AI et CR tandis que ceux pour les IE et les CR sont voisins de 2**

**En conséquence, la satisfaction de notre revendication d'une amplitude de 1 à 2 entre l'indice initial et l'indice final d'un corps, donc un rapport égal à 2 entre ces deux indices, représentera une avancée importante pour nos 7 500 collègues des corps AT, TR, AI et CR sur les 9 069 titulaires, soit près de 83% (Bilan social 2011).**

A Corps	B Grade	C Indice majoré au 01/01/2013		E Rapport Grade	F Rapport Corps	G Rémunérations mensuelles nettes		I Rapport Grade	J Rapport Corps
		Premier échelon	Dernier échelon			Premier échelon	Dernier échelon		
AT	AT2	309	355	1,15	1,39	1304	1480	1,13	1,36
	AT1	310	369	1,19		1 308	1 534	1,17	
	ATP2	311	392	1,26		1 315	1 624	1,23	
	ATP1	325	430	1,32		1 368	1770	1,29	
TR-NES	TRNO	314	486	1,55	1,79	1348	2006	1,49	1,72
	TRSU	327	515	1,57		1 405	2124	1,51	
	TREX	365	562	1,54		1 561	2314	1,48	
AI	AI	339	604	1,78	1,78	1492	2506	1,68	1,68
IE	IE2	370	619	1,67	2,12	1655	2607	1,58	1,98
	IE1	555	673	1,21		2410	2861	1,19	
	IEhc	696	783	1,13		2949	3282	1,11	
IR	IR2	412	713	1,73	2,34	1919	3070	1,60	2,18
	IR1	582	821	1,41		2678	3592	1,34	
	IRhc	658	963	1,46		3009	4175	1,39	
CR	CR2	454	564	1,24	1,81	1887	2227	1,18	1,70
	CR1	476	821	1,72		1891	3210	1,70	
DR	DR2	658	963	1,46	2,01	2 573	3 739	1,45	1,98
	DR1	821	1164	1,42		3 196	4 507	1,41	
	DRex	1164	1320	1,13		4 507	5 104	1,13	

# Annexe B

## Répartition des agents INRA par tranches de rémunération nette

Le tableau ci-dessous fournit le nombre d'agents par tranche de rémunération nette ainsi que les effectifs cumulés.

Les données sur les effectifs par échelon, grade et corps sont issues des tableaux des effectifs de l'INRA pour la campagne d'avancements de 2012, elles sont donc valides au 01/01/2012.

Elles ne prennent pas en compte les recrutements de 2012 au titre des concours externes et internes de promotion sur place, ni les détachements au titre de 2012, ni les avancements accélérés d'échelon, les avancements de grade et les changements de corps prononcés au titre de 2012.

Les effectifs des échelons des trois grades de l'ancien corps des TR ont été distribués dans les échelons des trois grades du nouveau corps des TR selon les modalités d'intégration appliquées au 01/11/2012.

L'effectif de l'ancien échelon E14 du corps des AI a été réparti dans les nouveaux échelons E14 et E15 du corps des AI selon les modalités d'intégration appliquées au 01/11/2012.

Dès que les données de la campagne d'avancements de 2013, valides au 01/01/2013, seront disponibles, elles seront prises en compte et induiront quelques légères modifications.

Les données sur les rémunérations mensuelles nettes sont issues des tableaux des salaires actualisés au 01/01/2013 ; ces données intègrent la très légère revalorisation des débuts de grille des AT et l'augmentation du taux de cotisation pour les pensions civiles des fonctionnaires, de 8,39% à 8,66%.

Les rémunérations mensuelles nettes sont celles qui servent de base au calcul des cotisations à la CGT-INRA.

Elles incluent le traitement indiciaire mensuel net, le montant net mensuel de la prime de participation à la recherche. Elles n'incluent pas les primes personnalisées (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, garantie individuelle du pouvoir d'achat<sup>34</sup>, prime informatique, prime de technicité, prime d'excellence scientifique, prime de fonction, indemnités de sujétion, ...) ni les cotisations aux mutuelles.

Les montants nets sont déterminés conformément à la réglementation en vigueur au 01/01/2013 : taux et assiettes des diverses cotisations.

Tranche de rémunérations mensuelles nettes (en Euros)	Effectif d'agents par tranche		Effectif cumulé	
	Absolu	Relatif	Absolu	Relatif
<1500	1 514	22,1	1 514	22,1
1 501 à 1 750	1 591	23,2	3 105	45,3
1 751 à 2 000	1 030	15,0	4 135	60,4
2 001 à 2 250	1 141	16,7	5 276	77,0
2 251 à 2 500	540	7,9	5 816	84,9
2 501 à 2 750	313	4,6	6 129	89,5
2 751 à 3 000	216	3,2	6 345	92,6
plus de 3 000	505	7,4	6 850	100,0
Total	6 850	100,0		

**Ainsi, à l'INRA, 22% agents perçoivent mensuellement moins de 1 500 €, 45% moins de 1 750 €, 60% moins de 2 000 €, 77% moins de 2 250 € et 85% moins de 2 500 €**

Nombres et seuils à retenir lorsque l'on entend que les fonctionnaires, en général, ceux de la recherche publique en particulier, sont des nantis. Nombres et seuils à retenir pour convaincre nos collègues de **faire grève et de participer aux rassemblements interprofessionnels du 31 janvier 2013.**

<sup>34</sup> La GIPA est versée, une fois par an, aux collègues dont le traitement indiciaire brut a évolué pendant les quatre dernières années moins vite que l'indice des prix à la consommation hors tabac

Le tableau ci-dessous, source du tableau précédent, présente le détail des effectifs par échelon et grade pour chaque corps AT, TR, AI, IE et IR ;

Il illustre également

- a) que parmi les AT seuls 18 ATP1 relèvent de la tranche 1 571-2 000 €,
- b) que tous les TR, même les TREX, perçoivent moins de 2 250 €,
- c) que les AI débutent à moins de 1 500 € et qu'aucun ne dépasse, pour l'instant le seuil de 2 500 €,
- d) que parmi les IE seuls les IE1 de l'échelon terminal E05 et les IEhc dépassent le seuil de 2 750 €,
- e) que seuls les IR2 de l'échelon terminal E11, les IR1 des échelons E03 à E05 et les IRhc dépassent le seuil de 3 000 €,
- f) que les CR2 des échelons 1 à 3 perçoivent moins de 2000 € et ceux des échelons 4 à 6 moins que 2 250 €, et enfin
- g) que seuls les CR1 des échelons E08 et E09 dépassent le seuil de 3 000 €

Grade	Tranches de traitement mensuel net	Nombre d'agents par échelons de chaque grade au 01/01/2012															Tranches de traitement mensuel net	Effectif par tranche	Effectif par grade		
		E01	E02	E03	E04	E05	E06	E07	E08	E09	E10	E11	E12	E13	E14	E15			E16	Absolu	Relatif
AT2	<1500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<1500	0	0	0,0	
AT1	<1500	0	0	0	7	5	7	7	2	0	0						<1500	28	28	2,1	
	1501 à 1750										0						1501 à 1750	0			
ATP2	<1500	16	47	83	176	169	165	156	136							<1500	948	1061	79,5		
	1501 à 1750									56	15	42				1501 à 1750	113				
ATP1	<1500	0	0	11												<1500	11				
	1501 à 1750				37	55	36	89								1501 à 1750	217	246	18,4		
	1751 à 2000								18							1751 à 2000	18				
TRNONES	<1500	20	76	87	106	179										<1500	468				
	1501 à 1750						163	165	137	134						1501 à 1750	599	1681	60,2		
	1751 à 2000										105	136	216			1751 à 2000	457				
	2001 à 2250													157		2001 à 2250	157				
TRSUNES	<1500	0	1	10	33											<1500	44				
	1501 à 1750					50	84	86	131							1501 à 1750	351	395	14,1		
	1751 à 2000									0	0	0				1751 à 2000	0				
	2001 à 2250												0	0		2001 à 2250	0				
TRESNES	1501 à 1750	0	0	25	54											1501 à 1750	79				
	1751 à 2000					68	20	40								1751 à 2000	128	718	25,7		
	2001 à 2250								62	72	377					2001 à 2250	511				
	2251 à 2500											0				2251 à 2500	0				
AI	<1500	15														<1500	15				
	1501 à 1750		35	37	62	57										1501 à 1750	191				
	1751 à 2000						83	93	66							1751 à 2000	242	913	100,0		
	2001 à 2250									65	52	45	39			2001 à 2250	201				
	2251 à 2500													43	221	2251 à 2500	264				
IE2	1501 à 1750	8	33													1501 à 1750	41				
	1751 à 2000			57	60	63										1751 à 2000	180	748	74,4		
	2001 à 2250						63	80	61							2001 à 2250	204				
	2251 à 2500									73	66	52				2251 à 2500	191				
	2501 à 2750												45	87		2501 à 2750	132				
IE1	2251 à 2500	2														2251 à 2500	2	215	21,4		
	2501 à 2750		19	16	72											2501 à 2750	107				
	2751 à 3000					106										2751 à 3000	106				
IE0	2751 à 3000	0														2751 à 3000	0	42	4,2		
	plus de 3000		11	11	20											plus de 3000	42				
IR2	1751 à 2000	5														1751 à 2000	5				
	2001 à 2250		5	19	44											2001 à 2250	68	398	49,6		
	2251 à 2500					42	41									2251 à 2500	83				
	2501 à 2750							43	30							2501 à 2750	73				
	2751 à 3000									65	36					2751 à 3000	101				
IR1	plus de 3000											68				plus de 3000	68				
	2501 à 2750	1														2501 à 2750	1				
	2751 à 3000		9													2751 à 3000	9	309	38,5		
IR0	plus de 3000			42	96	161										plus de 3000	299				
	plus de 3000	0	1	6	89											plus de 3000	96	96	12,0		
		Nombre d'agents par échelons de chaque grade au 01/01/2012																			
		E01	E02	E03	E04	E05	E06	E07	E08	E09	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16				
CR2	1751 à 2000																	1751 à 2000			
	2001 à 2250																	2001 à 2250			
CR1	1751 à 2000																	1751 à 2000			
	2001 à 2250																	2001 à 2250			
	2251 à 2500																	2251 à 2500			
	2501 à 2750																	2501 à 2750			
	2751 à 3000																	2751 à 3000			
DR2	2501 à 2750																	2501 à 2750			
	2751 à 3000																	2751 à 3000			
DR1	plus de 3000																	plus de 3000			
	plus de 3000																	plus de 3000			
DR0	plus de 3000																	plus de 3000			

## Répartition des agents INRA par tranches de SMIC

Le tableau ci-dessous fournit le nombre d'agents par tranche de SMIC mensuel brut déterminé selon une démarche analogue à la précédente.

Tranche de SMIC mensuel brut	Effectif d'agents par tranche		Effectif cumulé	
	Absolu	Relatif	Absolu	Relatif
1,00 à 1,25	2 141	31,3	2 141	31,3
1,25 à 1,50	1 376	20,1	3 517	51,3
1,50 à 1,75	1 917	28,0	5 434	79,3
1,75 à 2,00	506	7,4	5 940	86,7
Plus de 2,00	910	13,3	2 141	31,3
<b>Total</b>	<b>6 850</b>	<b>100,0</b>		

Le tableau ci-dessous, source du premier tableau, présente le détail des effectifs par échelon et grade pour chaque corps AT, TR, AI, IE et IR ; il illustre également

- que tous les AT relèvent des tranches de 1,00 à 1,50 SMIC,
- qu'à l'heure actuelle aucun TR n'appartient à la tranche 1,75 à 2,00 SMIC
- que les AI se répartissent dans les quatre tranches de SMIC entre 1 et 2
- que seulement 87 IE2 relèvent de la tranche supérieure à 2 SMIC
- que 37 IE1 relèvent de la tranche SMIC 1,75 à 2 €
- que la moitié des IR2 relèvent de tranches de SMIC inférieures à 2
- qu'aucun CR2 ne relève de tranches de SMIC supérieures à 2
- et que les CR1 des échelons E01 à E03 relèvent de tranches de SMIC inférieures à 2

Grade	Tranches de SMIC	Nombre d'agents par échelons de chaque grade au 01/01/2012															Tranches de SMIC	Effectif par tranche	Effectif par grade		
		E01	E02	E03	E04	E05	E06	E07	E08	E09	E10	E11	E12	E13	E14	E15			E16	Absolu	Relatif
AT2	1,00 à 1,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00 à 1,25	0	0	0,0	
AT1	1,00 à 1,25	0	0	0	7	5	7	7	2	0	0						1,00 à 1,25	28	28	2,1	
	1,25 à 1,50										0						1,25 à 1,50	0			
ATP2	1,00 à 1,25	16	47	83	176	169	165	156	136								1,00 à 1,25	948	1061	79,5	
	1,25 à 1,50							56	15	42							1,25 à 1,50	113			
ATP1	1,00 à 1,25	0	0	11	37	55											1,00 à 1,25	103			
	1,25 à 1,50						36	89	18								1,25 à 1,50	143	246	18,4	
TRNONES	1,00 à 1,25	20	76	87	106	179	163	165	137								1,00 à 1,25	933			
	1,25 à 1,50									134	105	136					1,25 à 1,50	375	1681	60,2	
	1,50 à 1,75											216	157				1,50 à 1,75	373			
TRXSUNES	1,00 à 1,25	0	1														1,00 à 1,25	1			
	1,25 à 1,50			10	33	50											1,25 à 1,50	93	395	14,1	
	1,50 à 1,75						84	86	131	0	0	0	0	0			1,50 à 1,75	301			
TRESNES	1,00 à 1,25	0	0														1,00 à 1,25	0			
	1,25 à 1,50			25	54	68	20										1,25 à 1,50	167	718	25,7	
	1,50 à 1,75							40	62	72	377						1,50 à 1,75	551			
	1,75 à 2,00										0						1,75 à 2,00	0			
AI	1,00 à 1,25	15	35	37													1,00 à 1,25	87			
	1,25 à 1,50				62	57	83	93									1,25 à 1,50	295	913	100,0	
	1,50 à 1,75								66	65	52	45	39	43			1,50 à 1,75	310			
	1,75 à 2,00												221	0	0		1,75 à 2,00	221			
IE2	1,00 à 1,25	8	33														1,00 à 1,25	41			
	1,25 à 1,50			57	60	63											1,25 à 1,50	180			
	1,50 à 1,75						63	80	61	73							1,50 à 1,75	277	748	74,4	
	1,75 à 2,00										66	52	45				1,75 à 2,00	163			
plus de 2,00													87			plus de 2,00	87				
IE1	1,75 à 2,00	2	19	16													1,75 à 2,00	37	215	21,4	
	plus de 2,00				72	106											plus de 2,00	178			
IE0	plus de 2,00	0	11	11	20												plus de 2,00	42	42	4,2	
	1,25 à 1,50	5	5														1,25 à 1,50	10			
	1,50 à 1,75			19	44	42											1,50 à 1,75	105	398	49,6	
	1,75 à 2,00						41	43									1,75 à 2,00	84			
plus de 2,00								30	65	36	68					plus de 2,00	199				
IR1	1,75 à 2,00	1															1,75 à 2,00	1	309	38,5	
	plus de 2,00		9	42	96	161											plus de 2,00	308			
IR0	plus de 2,00	0	1	6	89												plus de 2,00	96	96	12,0	
		Nombre d'agents par échelons de chaque grade au 01/01/2012																			
		E01	E02	E03	E04	E05	E06	E07	E08	E09	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16				
CR2	1,25 à 1,50																	1,25 à 1,50			
	1,50 à 1,75																	1,50 à 1,75			
	1,75 à 2,00																	1,75 à 2,00			
CR1	1,50 à 1,75																	1,50 à 1,75			
	1,75 à 2,00																	1,75 à 2,00			
plus de 2,00																		plus de 2,00			
DR2	plus de 2,00																	plus de 2,00			
DR1	plus de 2,00																	plus de 2,00			
DR0	plus de 2,00																	plus de 2,00			

# ADRESSES & MOTIONS DU 26<sup>ème</sup> CONGRES

## ADRESSE DU 26<sup>ème</sup> CONGRES DE LA CGT-INRA A TOUS LES PERSONNELS DE L'INRA

La Ministre Mme Fioraso s'obstine à vouloir présenter son projet de Loi sur l'Enseignement et la Recherche alors que ce projet n'a recueilli aucun avis positif de la part des instances nationales des organismes et universités. Le Conseil Supérieur de l'Education s'est prononcé majoritairement contre, le CNESER n'a émis aucun avis (20 Pour, 20 Contre), et le CNESERAAV vient tout juste de se prononcer majoritairement contre.

Loin de représenter la rupture qu'attendaient les personnels avec la politique du gouvernement précédent, ce projet maintient de fait la LRU, le Pacte Recherche et les structures et mesures qui en sont issues. Il pérennise l'ANR, les FCS, les IDEX, tout comme il ne remet pas en cause les compétences élargies des universités, ni le Crédit d'Impôt Recherche. L'AERES est remplacée par une structure de forme et mission quasi-équivalentes. Pire, ce texte introduit des dispositions à même d'aggraver la situation comme la mise en place d'une trentaine d'énormes regroupements territoriaux dénommés « communautés scientifiques », pouvant associer universités fusionnées et organismes de recherche sous une gouvernance commune, et cadrées autour de contrats locaux de sites en lien avec les régions. En anticipation de l'acte III de la décentralisation qui prévoit d'accorder la compétence aux régions pour l'enseignement supérieur et la recherche, ceci ne peut aboutir qu'à remettre en cause le caractère national de nos organismes de recherche, posant aussi à terme la question des statuts nationaux des personnels.

Alors que des gels et 'surgels' de crédits viennent d'être annoncés, ce projet exclut aussi tout moyen supplémentaire, alors qu'une augmentation des moyens et des emplois de titulaires est indispensable pour permettre à l'ESR de remplir ses missions et de résorber la précarité par un plan d'intégration de tous les non-titulaires sur fonctions pérennes.

**Le 26<sup>ème</sup> Congrès de la CGT-INRA, réuni à Angers le 7 Mars 2013, reprend donc à son compte la déclaration intersyndicale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, adoptée par les syndicats CGT (CGT-INRA, SNTRS-CGT, FERCSup- CGT), FSU (SNESUP, SNCS, SNASUB, SNEP, SNETAP), Solidaires (Sud Recherche EPST, Sud Education, Solidaires Etudiant-e-s), SNEPREES- FO, auxquels se sont associées les associations « Sauvons la Recherche » et « Sauvons l'Université», qui exige :**

- **L'abandon de l'actuel projet de loi**, ainsi que l'ouverture d'une véritable négociation pour une loi d'orientation et de programmation à la hauteur des besoins ;
- **L'abrogation des lois Pacte Recherche et LRU ;**
- **L'augmentation substantielle des moyens d'Etat** (dotations, plan pluri-annuel de créations d'emplois) pour permettre **la titularisation des précaires** occupant des emplois pérennes (avec l'arrêt des non renouvellements des contrats de CDD), pour revenir sur les gels d'emploi, pour répondre aux besoins des formations et améliorer l'encadrement, pour augmenter les soutiens de base des laboratoires au lieu des financements sur projets (ANR, IDEX, ...) ;
- La gestion nationale des personnels de toutes catégories, l'abandon des RCE dans les universités.

**→Le congrès de la CGT-INRA appelle tous les personnels, titulaires et non-titulaires, à contresigner ce texte intersyndical ;**

**→Il appelle les personnels à se réunir en Assemblées générales dans tous les centres INRA pour exiger l'abandon du projet ;**

**→Il se prononce pour un appel à la grève et à la manifestation des personnels de l'ESR lors du passage au conseil des ministres.**

## CREATION D'UNE CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITE

---

Le 26<sup>ème</sup> Congrès du syndicat CGT-INRA mandate la Commission Exécutive pour créer une Caisse Nationale de Solidarité de notre syndicat.

Cette caisse sera alimentée, au fil du temps, par les dons de nos adhérents.

## MANAGEMENT A L'INRA

---

Le congrès de la CGT-INRA condamne l'utilisation de techniques managériales issues du privé à l'instigation de la Direction Générale.

C'est le cas notamment avec la multiplication des audits (SDAR, gestionnaires d'unités, services informatiques, liste non limitative) et le recours à des cabinets privés (KPMG, Deloitte, et autres Ernst & Young...) avec lesquels la direction de l'INRA recherche une profonde complicité comme récemment avec le cabinet Deloitte lui-même, cabinet pour lequel l'INRA sert même aujourd'hui de carte de visite.

Ainsi la DSI a multiplié les audits sur l'informatique sans que ces choix soient transparents pour les agents de l'INRA et notamment pour ceux qui sont concernés par les évolutions qui en résultent à commencer par l'externalisation coûteuse de certains services sans aucune transparence sur les coûts correspondants et surtout sans analyse de la capacité d'assurer ces missions en interne.

Ce recours systématisé aux cabinets d'audits privés est un gouffre financier aux dépens des deniers publics. Il conduit à détruire des savoir-faire publics qui ont fait la force de notre Institut. Ces entreprises privées facturent conséquemment leurs services.

Le congrès de la CGT-INRA invite instamment les sections à dénoncer, critiquer ces techniques et procédures et à aider les personnels concernés à les rejeter. Celles-ci, sous des formes

pernicieuses, embrigadent et piègent les personnels plus particulièrement ceux chargés des lourdes tâches de gestion (des personnels, des unités, des centres, etc.), dans des procédures qui dans des logiques de rentabilité du travail propres au secteur privé, pressurent les agents au mépris de leur santé au travail. Elles propagent des notions (« offres de services internes », concurrence, rapport coût du poste/performances, etc.) étrangères au service public et contraires à la nécessité du travail collectif pour la production de connaissances.

Le congrès de la CGT-INRA alerte tous ses militants et sympathisants sur l'avènement d'une fonction ressources humaines à l'INRA basée sur les mêmes principes. Dans ce cas, ce sont des consultants de chez Deloitte qui s'apprêtent à détricoter l'organisation de nos UR, nos UE, nos SDAR, pour nous mettre dans des logiques de productivité du travail, où le seul objectif clair est la soi-disant « optimisation de la rentabilité » de l'euro investi au mépris de la qualité des travaux scientifiques réalisés qui font la renommée et la raison d'être d'une institution de recherche comme l'INRA.

Le congrès de la CGT-INRA réaffirme que la valeur de la production d'un Institut de Recherche Agronomique ne saurait se mesurer à l'aune de l'efficacité de l'euro investi, mais est bien fonction de la qualité des travaux réalisés, eux-mêmes largement conditionnés par la qualité des conditions de travail nécessaires à la production de connaissance.

## JUSTICE EN PALESTINE

---

Les violations du droit international par les autorités israéliennes, notamment le blocus de Gaza et la poursuite délibérée de la colonisation en Cisjordanie, ne connaissent pas de répit, sans oublier les conditions d'incarcération des prisonniers politiques.

La CGT-INRA considère que le respect des droits du peuple palestinien, tous ses droits, y compris le droit au retour des réfugiés, et la réparation des torts causés à ce peuple, sont des conditions indispensables pour une solution réellement pacifique et durable au Proche Orient.

Elle fait siennes les conclusions des quatre premières sessions du tribunal Russell pour la Palestine dénonçant d'une part les manquements de l'UE, la responsabilité des entreprises intervenant dans les territoires occupés et d'autre part, qualifiant les pratiques de l'Etat israélien à l'encontre de la population palestinienne, aussi bien sur le territoire israélien que dans les territoires palestiniens occupés, de violation de « l'interdiction internationale de l'apartheid ».

L'amplification des opérations de colonisation est un obstacle à la paix. La CGT-INRA rappelle son attachement à une paix juste et durable entre

Palestiniens et Israéliens à l'intérieur de frontières sûres et reconnues.

La CGT-INRA conteste l'attribution par l'UEFA à Israël de la phase finale de la coupe d'Europe de football des jeunes de moins de 21 ans.

La CGT-INRA confirme son engagement dans la campagne BDS (Boycott, Désinvestissements, Sanctions) pour imposer notamment des sanctions contre Israël en tant que puissance occupante tant qu'il refuse d'appliquer le droit international, les résolutions des Nations Unies et l'avis de la Cour internationale de Justice concernant le mur d'annexion en Cisjordanie, la colonisation constante de la Cisjordanie dont Jérusalem-Est, et le blocus de Gaza.

La France doit agir pour que l'UE suspende l'accord d'association UE / Israël. La CGT-INRA demande que cessent les poursuites judiciaires qui frappent les militant-e-s du boycott.

Concernant la campagne "La Palestine à l'ONU", la CGT-INRA se félicite de l'admission de la Palestine comme Etat Observateur de l'ONU en novembre 2012. Elle approuve le vote français en ce sens et considère que la France doit en tirer toutes les conséquences. Elle considère ce fait comme une étape dans la nécessaire reconnaissance d'un Etat palestinien souverain. La France doit reconnaître explicitement l'Etat de Palestine sur les frontières du 4 juin 1967 avec Jérusalem-Est comme capitale et voter, au conseil de sécurité, pour l'admission de la Palestine à l'ONU comme Etat de plein droit.

## ADAS

---

Le congrès CGT-INRA réuni du 5 au 8 mars 2013 à Angers a tiré le bilan de l'investissement de la CGT-INRA via ses camarades élus au CA national de cette association.

Considérant que les valeurs défendues par la majorité du CA national de l'ADAS n'ont plus rien de sociales mais sont contradictoires avec les valeurs qui ont présidé à sa création - seuls les élus CGT-INRA ont voté contre le licenciement des trois salariés de Pech-Rouge, Considérant que le mode de scrutin ne permet pas aux élus CGT-INRA d'empêcher cette dérive,

Décide que pendant le prochain mandat et jusqu'à son prochain congrès, la CGT-INRA ne présentera

pas de liste aux élections nationales au CA national de l'ADAS dans le collège syndical,

Demande à ses élus actuels au CA national de l'ADAS de démissionner,

Demande à la CE qui sera élue par le congrès de rédiger, avec les camarades concernés un message d'explication aux agents de l'INRA,

Propose de réexaminer la question au prochain congrès.

Le congrès exprime son soutien aux salariés ADAS du CVF Pech-Rouge licenciés.

## CAMPAGNE NATIONALE

### CONTRE LA PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE (PES)

---

Nous considérons que le maintien du dispositif de la Prime d'Excellence Scientifique (PES) est inadmissible. La PES (i) met en concurrence les chercheurs, (ii) nie le caractère collectif des activités de recherche et de développement et (iii) génère des tensions au coeur des équipes et des unités. Le ministère et la direction générale de l'INRA sont les seuls responsables des dégâts qu'elles génèrent. Certains EPST comme l'IRSTEA ont fait d'autres choix démontrant qu'une autre voie était possible.

Deux ans de PES cela suffit, il est urgent d'obtenir (i) du Ministère la suppression de la PES et (ii) de la direction générale de l'INRA qu'elle refuse dorénavant de l'appliquer. Le 26<sup>ème</sup> Congrès du syndicat CGT-INRA propose d'organiser sans tarder, une campagne nationale :

a) de sensibilisation sur les effets pervers de la Prime d'Excellence Scientifique ;

b) de mobilisation de toutes les catégories de personnel, fonctionnaires et nonfonctionnaires, contre la Prime d'Excellence Scientifique autour d'un appel commun demandant l'abrogation de la PES et la redistribution des fonds correspondants vers, entre autres, la revalorisation des points de sujétion. La PES menace l'ensemble des collectifs de travail, son abrogation est donc l'affaire de tous.

c) qui rende publiques les raisons pour lesquelles, certains chercheurs et chercheuses ne se portent pas candidat-e-s.

Souhaitant que ce mouvement soit conduit dans l'unité des syndicats CGT au sein de la FERC, dans les établissements où la PES est octroyée, nous contactons l'ensemble des syndicats concernés localement et nationalement pour mener une campagne commune.

## GOODYEAR

---

Le congrès CGT-INRA réuni ce jour à Angers vient d'apprendre qu'après les salariés de Mittal, ceux de Goodyear qui manifestaient devant le Comité Central d'Entreprise ont été victimes d'une dure répression policière.

Le congrès CGT-INRA demande au gouvernement d'écouter les salariés en lutte pour défendre leur emploi plutôt que de leur envoyer des policiers.

La CGT-INRA condamne fermement cet acte et exprime toute sa solidarité à l'ensemble des travailleurs en lutte pour la défense de leur emploi (les Mittal, les PSA, les Renault, les SANOFI, les FRALIB...)

## UGFF – FERC

---

Après l'intervention des représentants de l'UGFF, de la FERC et de la FERCsup, le congrès de la CGT-INRA considère que l'existence de l'UGFF dans son cadre actuel n'est pas assurée.

De la même manière, le congrès de la CGT-INRA réaffirme la nécessité de l'existence de l'UGFF comme outil indispensable pour assurer la défense des fonctionnaires de l'Etat et pour préserver le statut général de la fonction publique issu de la Libération et du Conseil National de la Résistance.

De la même manière le congrès de la CGT-INRA réaffirme la nécessité de maintenir la FERC. La fédération doit rester l'interlocuteur unique face aux ministères La fédération doit rester le lieu d'échange privilégié entre toutes ses composantes syndicales.

Le congrès de la CGT-INRA mandate ses représentants dans les congrès de l'UGFF et de la FERC pour défendre cette résolution.

## PREVENTION – ENVELOPPE BUDGETAIRE

---

Par lettre en date du 8 février 2013, le Directeur Général Délégué de l'INRA a annoncé aux Présidents de Centre et au Directeurs des Services d'Appui des centres INRA l'attribution d'allocations budgétaires spécifiques destinées à assurer le fonctionnement de la prévention des centres pour l'exercice 2013. Cette lettre n'a pas été encore diffusée aux membres des C(C)HSCT. La note de déploiement qui y est adjointe précise que cette enveloppe complémentaire est « une enveloppe facilitatrice pour exercer la responsabilité conférée par la délégation de pouvoir ». Cette note précise également que ce seront les Délégués Prévention de Centre (DPC), assistés par la Mission Centrale Prévention (MCP) qui assureront le conseil auprès des Présidents de Centre (PC) pour l'utilisation de ces enveloppes.

Le fait que ces enveloppes puissent être utilisées pour assurer le fonctionnement des C(C)HSCT, un soutien aux actions de formation ou l'acquisition de matériel(s) spécifique(s), rentre donc dans les attributions mêmes des représentants du personnel, telles que décrites dans les règles de fonctionnement des C(C)HSCT dans leur nouvelle configuration découlant du Décret du 28 juin 2011.

**En conséquence, la CGT-INRA demande explicitement que la ventilation d'affectation de ces enveloppes budgétaires spécifiques par centre soient débattues en C(C)HSCT et ne soient pas laissées à la seule discrétion d'appréciation des Délégués Prévention de Centre (DPC) et des Présidents de Centre (PC), ce qui est contraire à l'esprit du Décret du 28 juin 2011.**

## ADRESSE DU CONGRES CGT-INRA

### A NOS CAMARADES, SECRETAIRES DE C(C)HSCT

---

De nombreux collègues secrétaires de C(C)HSCT doivent bientôt rédiger dans le cadre de leurs entretiens annuels d'activité leur fiche d'activité. Dans l'article 12 du Règlement Intérieur du CCHSCT relatif à l'exercice de la fonction de secrétaire de cette instance et dans les Règlements Intérieurs des CHSCT qui en découlent, il est précisé que «*les fonctions exercées par l'agent (élu secrétaire) sont précisées dans sa fiche d'activité, puis suivies par le Président du CCHSCT (ou CHSCT)*».

Le 26<sup>ème</sup> Congrès de la CGT-INRA réuni à Angers insiste sur le fait que **la désignation du secrétaire**

**de C(C)HSCT s'effectue lors d'une réunion à huis clos des représentants du personnel en absence du président du C(C)HSCT.** L'élection proprement dite est effectuée à main levée selon la majorité des membres représentants du personnel présents ayant voix délibérative (Article 11 des Règlements Intérieurs des C(C)HSCT).

**Les secrétaires de C(C)HSCT doivent donc ne rendre compte de leur activité qu'envers leurs mandants, à savoir les représentants du personnel en C(C)HSCT.**

En conséquence, le 26<sup>ème</sup> Congrès de la CGT-INRA encourage tous les camarades secrétaires de C(C)HSCT à ne faire figurer dans leur fiche d'activité que leur pourcentage de décharge d'activité effective en tant que secrétaire de C(C)HSCT sans détailler les activités réalisées dans ce cadre, afin de ne pas prêter prise à des

classements de valeur par les Présidents de Centre, qui rappelons le, ne sont pas légitimes dans la nomination effective de ces secrétaires.

Nous incitons tous nos camarades secrétaires de C(C)HSCT à utiliser cet argumentaire dans la rédaction de leur fiche d'activité.

# INTERVENTION DES INVITÉS

## Union Départementale 49 - CGT

### Chantal Thomazeau - Chantal Thomazeau- UD49 CGT

Cher(e)s camarades,

Au nom de l'Union Départementale CGT de Maine et Loire, nous sommes heureux du choix de la CGT-INRA pour leur 26<sup>ème</sup> Congrès sur notre territoire. Nous vous souhaitons la bienvenue à toutes et tous, dans un département qui est connu pour sa douceur Angevine. Mais détrompez-vous sur ce terme, qui pourrait faire penser que l'angevin pourrait être un être pondéré et placide. Eh bien des luttes revendicatives existent dans bon nombre d'entreprises, avec des militantes et militants présents, comme partout ailleurs, dans les grandes mobilisations comme celle qui ont eu lieu pendant le conflit des retraites et aujourd'hui 5 mars qui a réuni 1 200 manifestants contre le projet de loi de l'accord national interprofessionnel.

Le Maine et Loire c'est environ 5 500 syndiqués répartis sur nos cinq unions locales Angers, Cholet, Segré, Saumur et Trélazé. L'Union Départementale organise, échange, impulse et participe aux convergences interprofessionnelles, avec l'ensemble de ses acteurs. La CGT est la deuxième organisation syndicale, derrière la Cfdt. Notre résultat aux dernières élections prud'homales reste stable par rapport à 2002, avec un taux de participation légèrement supérieur de celui du niveau national. Malgré tout l'écart se resserre progressivement depuis 1997, entre nous et la Cfdt. Il nous reste plus que 4% pour la détrôner.

Depuis quelques années, l'évolution du salariat a été importante. Dans le Choletais, beaucoup d'entreprises de l'industrie textile, habillement et cuir ont disparu, dont une grosse concentration concernait des usines de la chaussure. Néanmoins le bassin économique Choletais est le 1er bassin de Maine-et-Loire et 2ème de la Région des Pays de la Loire.

Dans le Saumurois, les champignonnières disparaissent petit à petit.

Sur Segré, les mines d'ardoises ont fermé depuis plusieurs années, mais il reste encore les

Ardoisières de Trélazé. Seule mine de France qui reste aujourd'hui exploitée.

Dans chaque secteur que je viens de citer, la CGT y était fortement représentée. Face à ce changement, la CGT du Maine et Loire a su se tourner vers les professions dans lesquelles nous étions très peu implantés. Cela nous a permis, au minimum, de stabiliser le nombre de syndiqués. Le minimum ne veut pas dire que nous nous en satisfaisons, il faut plutôt le considérer comme un point d'encrage, de développement de nouvelles forces syndicales au service des salariés.

Malgré cet état de fait, le secteur industriel peut encore avoir de bon jour devant lui. Mais pour maintenir l'industrie, la question de la syndicalisation et du renforcement de la CGT prend toute sa place.

La situation actuelle dite « de crise » qu'elle soit économique, sociale, financière existe aussi dans le Maine et Loire. Nous n'échappons pas aux chômages partiels et aux licenciements, avec des incertitudes qui pèsent sur l'avenir. La progression du chômage sur notre département a progressé deux fois plus rapidement par rapport au niveau national, dans la dernière période. Il est vrai, beaucoup d'équipementiers automobiles y sont implantés, secteur le plus touché comme Valéo éclairage, Scania, Paulstra, Michelin. D'autres professions viennent s'y ajouter, les Ardoisières de Trélazé, Leleu, CIMM filiale du groupe Manitou.

Le Maine et Loire est le troisième département français (derrière la Marne et la Saône et Loire) en surface agricole utilisée. C'est donc aussi un nombre significatif de salariés. Nous n'oublions pas la filière horticole et les pépinières représentant 3000 emplois en Maine et Loire. Aux dernières élections de janvier 2013, la CGT a recueilli 27,79% des votes du "collège salariés" de production agricole.

Le Maine et Loire, c'est aussi le château du Roi René à Angers. En 2009 des festivités ont eu lieu pour fêter sa naissance, il y a 600 ans.

Le Maine et Loire, c'est le cadre noir de Saumur et ses troglodytes.

Le Maine et Loire, c'est le Mondial du concours complet des chevaux âgés de 6 et 7 ans disputé au Lion d'Angers.

Le Maine et Loire, c'est le festival d'Anjou et ses pièces de théâtre en plein air, dont Jean-Claude Brially et Francis Perrin ont été présidents.

## **FERC Sup-CGT (Coordination des syndicats de l'enseignement supérieur de la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la Culture)**

### **Intervention de Jean-Luc Antonucci - secrétaire général FERC SUP CGT**

Chers camarades,

Il me faut tout d'abord vous remercier pour votre invitation à ce 26<sup>ème</sup> Congrès de la CGT-INRA. C'est pour moi l'occasion de m'immerger quelques jours dans la douceur angevine pendant cette semaine de repos dont l'organisation du temps de travail de l'université Toulouse II-Le Mirail (UTM) me permet encore de bénéficier. Mais probablement plus pour longtemps puisque comme dans de nombreux établissements universitaires, notre président SNESUP/FSU, aidé d'organisations syndicales « progressistes », cherche à déposséder les personnels de l'UTM des droits à congés acquis de longue et haute lutte en 2002, lors de la négociation des 35h.

Mais à travers ma personne c'est bien l'Union nationale des syndicats CGT des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, la FERC Sup CGT, qui vous remercie chaleureusement et entend manifester ici toute sa solidarité et sa fraternité à l'égard de la CGT-INRA. C'est l'occasion pour nous tous de mettre en lumière la convergence de vues et d'analyse de nos deux organisations sur quelques-uns des principaux sujets auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui.

On peut citer, par exemple, la réflexion sur l'outil syndical à laquelle la Confédération invitait les organisations lors de son 49<sup>ème</sup> Congrès. Nous avons pu constater, en maintes occasions et notamment tout récemment lors du Conseil national de la FERC CGT, que nous défendons la même idée d'une fédération de l'éducation, de la recherche, de la formation et de la culture qui sait cultiver la diversité et se nourrir de la multiplicité des pratiques syndicales. C'est justement cette capacité à l'ouverture qui fait toute sa richesse, à l'inverse d'une vision hégémonique et centraliste,

Le Maine et Loire, c'est le premier festival du cinéma européen dénommé « Premier plan ».

Comme vous pouvez le constater, les choix sont divers et variés pour découvrir notre département.

Je vous remercie de votre écoute et vous souhaite un bon congrès.

centrée sur les seuls champs de l'éducation et de la recherche publiques, qui favorise à l'excès le repliement sur soi.

De la même façon, il ne saurait être question pour nos deux organisations d'opposer la FERC CGT et l'UGFF CGT. La pertinence des 2 organisations, une fédération sur le champ professionnel et une union de fédérations qui coordonne le travail pour la défense du statut de fonctionnaire, est parfaitement légitime et justifiée pour chacune de nos deux organisations. Nous n'avons pas besoin de remettre pas en cause cette double affiliation croisée. C'est une manière de concevoir l'outil syndical au plus près des conditions du travail réel dans nos établissements et laboratoires respectifs qui affirme avec force la conception interprofessionnelle de notre syndicalisme et nous écarte avec détermination de toute tentation corporatiste.

C'est pourquoi la FERC Sup CGT est en parfait accord avec l'intervention du Secrétariat national de la CGT-INRA qui s'insurge contre les conditions dans lesquelles la Commission exécutive de l'UGFF CGT de février dernier a dû s'exprimer pour adopter le projet de transformation de l'UGFF CGT en une fédération des missions de l'État. La FERC Sup CGT aura l'occasion de s'exprimer pour dire aussi en quoi l'essence même de ce projet va à l'encontre des besoins d'organisation des salariés dans nos établissements.

Sur le terrain des luttes, au sein du Comité technique de notre ministère et de l'Intersyndicale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, nous nous retrouvons régulièrement pour défendre des analyses et revendications communes. Et c'est régulièrement que nous savons, l'une et l'autre organisation, trouver les moyens de construire une réponse et des propositions fédérales. On peut

regretter ici que toutes les organisations CGT couvrant notre champ professionnel n'aient pas la même approche fédérale et y préfèrent bien trop souvent une démarche isolée et coupée de toute construction CGT préalable.

Mais, pour autant, il arrive aussi que l'appréciation de nos organisations sur une situation donnée diverge.

Nous avons notamment dû constater dernièrement que nous n'avons pas su construire ensemble une réponse suffisamment pertinente sur la question de la mise en œuvre de la loi Sauvadet dans l'Enseignement supérieur et la Recherche. En effet, le choix du boycott du CTMESR du 6 novembre 2012 fait par l'intersyndicale n'était à l'évidence pas la bonne solution. Elle ne donnait pas les moyens aux organisations syndicales d'obliger notre ministère à ouvrir les négociations pourtant promises lors du Comité technique du mois de juillet précédent. Elle lui laissait, au contraire, toute latitude pour s'affranchir de toute contrainte vis à vis des organisations syndicales pour imposer sa politique sans autre forme de discussion.

Néanmoins, et certains en souriront peut-être, la lutte contre la précarité a permis de mettre en évidence une certaine identité de vue lorsqu'il s'agit de s'appuyer sur des formes d'organisations inhabituelles pour des organisations syndicales CGT : des collectifs de précaires pour la CGT INRA, comme a pu le faire en son temps la FERC Sup CGT avec une Coordination nationale des établissements scientifiques et universitaires, pour faire contrepoids ou organiser un contrepoint à une intersyndicale qui fonctionne régulièrement comme une ex-croissance du SNESUP qui veut être perçu en permanence comme le chef de file d'une opposition qui, nous ne le savons que trop dans nos établissements du supérieur, n'est bien souvent que feinte.

Dans la période actuelle, où s'élabore l'acte II de la loi LRU-Pécresse qui sera ainsi gravée dans le

## **FNAF CGT (Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT)**

### **Jocelyne Hacquemand – secrétaire de la FNAF CGT**

Permettez-moi, tout d'abord de vous apporter le salut fraternel de notre Fédération et, au nom de sa direction, vous remercier de votre invitation et de l'opportunité que vous me donner de m'exprimer dans vos débats.

marbre, nous ne doutons pas que la CGT-INRA et la FERC Sup CGT se retrouveront encore sur des analyses et revendications convergentes.

On doit espérer que nos deux organisations sauront contribuer efficacement à la construction de l'opposition à ce projet, même si pendant toute la période de mise en condition nous n'avons pas su convaincre toutes les organisations syndicales, et tout particulièrement celles de la CGT, de ne pas se laisser piéger par le jeu des assises organisées par le MESR et entièrement dominées par l'omniprésence des représentants de la Conférence des présidents d'université. De même que nous n'avons pas su non plus les convaincre de ne pas se lancer dans une bataille stérile d'amendements lors de la présentation du projet de loi au CNESER. Sans la concertation préalable que nous avons réclamée et qui nous a été implicitement refusée, ce baroud d'honneur syndical, non préparé, au sein d'une instance de consultation de cette nature ne pouvait en effet que renforcer l'alibi de la concertation dont la ministre s'est immanquablement prévalu.

Dans les semaines et les mois à venir, que ce soit pour lutter contre la loi LRU-Fioraso ou tout au long de cette année de tous les congrès, à hauts risques pour l'avenir de nos organisations, nous savons que nous aurons encore plaisir à débattre et à construire avec la CGT-INRA. Ce sera notamment le cas, nous en sommes certains, pour défendre notre fédération, la FERC CGT, lors de son prochain congrès en fin d'année, contre tous ceux qui veulent soit en changer la nature, soit la dissoudre dans une fédération protéiforme et hors d'échelle des missions de l'État.

La prochaine direction de la CGT-INRA que vous élirez lors de ce congrès peut être sûre qu'elle trouvera auprès de la FERC Sup CGT un interlocuteur attentif et déterminé à construire, fédéralement, les luttes à venir.

Les relations de coopération entre nos deux organisations existent maintenant depuis plusieurs années. Elles ont évolué de manière sensible, de relations assurant une présence lors de nos congrès respectifs au travail réalisé dans le cadre

du Conseil d'administration de l'INRA entre vos administrateurs et le représentant de notre fédération et au COS d'Agreenium. Ces dernières années, ces relations de coopération se sont renforcées et enrichies d'un travail approfondi d'analyse et de propositions sur les enjeux agricoles et alimentaires nationaux, européens et mondiaux, sur les semences et la brevetabilité du vivant. Ce travail nous a permis de réaliser et de publier une brochure, une déclaration commune associant des syndicats d'entreprise, une déclaration commune sur la souveraineté alimentaire nationale lors de notre 9ème Congrès à Clermont-Ferrand. Bien que vous n'ayez pas participé à l'élaboration concrète d'un texte approfondi sur l'insémination animale et les ravages de la privatisation après la remise en cause de la Loi de l'élevage de 1966 par la LOA de 2006, votre avis nous a été précieux.

Du chemin a été parcouru, il y en a encore beaucoup à parcourir au regard des défis qui nous sont posés dans nos secteurs professionnels. Mais l'activité syndicale et revendicative dans nos organisations fait qu'elle prend souvent le pas, ce qui est normal, sur la nécessité de se poser et prendre le temps de la réflexion sur des thèmes précis. Cela exige peut-être des rencontres plus régulières pour faire le point sur des axes de travail en commun à définir.

La construction de ces relations de coopération entre nos deux organisations et leur approfondissement découle de nos décisions de congrès, mais également de la convergence de nos analyses et de nos propositions de la sphère agroalimentaire et des enjeux internationaux et de l'exigence de ripostes cohérentes à tous les niveaux et sur l'ensemble de ce champ d'activités. Cette cohérence dans notre intervention est nécessaire pour construire la mobilisation des salariés et le rapport de force pour imposer des avancées sociales et progressistes, des politiques en rupture avec les stratégies de régressions sociales du patronat et du gouvernement.

Nous partageons l'analyse sur l'agriculture mondiale malade du capitalisme, la PAC 2013 et la dérégulation des marchés, l'alimentation laissée aux mains des spéculateurs, la faim dans le monde et l'exigence de la souveraineté alimentaire des peuples, le rôle des IAA, la forêt, et le rôle que

devrait jouer l'INRA, institut de recherche agronomique publique.

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. Le patronat lance une offensive d'une très grande ampleur. Ses attaques atteignent une virulence rarement égalée contre les droits des salariés et des organisations syndicales, les acquis sociaux, les libertés, les salaires, l'emploi, la protection sociale... Les charrettes de licenciements et de fermetures de sites se multiplient. La pauvreté progresse sensiblement dans notre pays. Elle touche dans notre pays des millions d'hommes, de femmes et d'enfants. Un véritable bras de fer social et politique est engagé et le patronat y jette toutes ses forces. L'offensive rétrograde du patronat, avec l'accord sur « la sécurisation de l'emploi » signé entre le Medef et la CFDT principalement transcrit dans le projet de loi et qui dynamite le Code du Travail, l'attaque contre les retraites complémentaires et les allocations familiales et d'autres, ne doivent pas passer. La mobilisation du 5 mars vise à stopper cette déferlante. La mobilisation des salariés doit se poursuivre et s'amplifier pour imposer nos revendications. Le changement exigé lors des élections présidentielles doit se concrétiser.

Les IAA poursuivent et amplifient 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. La résistance des salariés se construit. De nombreuses luttes se développent à l'image des Fralib, des Pilpa, de la Chocolaterie de Bourgogne, à la Cecab, Pic'Or... pour la défense de l'emploi et de l'outil industriel, une appropriation collective et massive de la revendication fondamentale de la réappropriation par les salariés de leur outil de travail.

Dans ce contexte, les paroles ne suffisent pas. Le gouvernement socialiste est à la remorque des thèses patronales. Toutes les dispositions politiques, législatives et réglementaires doivent

être prises pour donner des droits nouveaux aux élus et mandatés, notamment un réel droit d'intervention dans la gestion pour bloquer les réorganisations, cessions ou rachats d'entreprises et un droit de veto contre tous licenciements et décisions ayant des conséquences sur l'emploi, revenir à une autorisation administrative des licenciements sur la base d'une définition très restrictive, exiger la mise en œuvre des propositions économiques et sociales sérieuses des salariés permettant la poursuite de l'activité. Le gouvernement doit imposer aux entreprises dont la stratégie va à l'encontre de l'intérêt général les mesures telles que la réquisition des outils de production et des marques pour assurer les conditions d'une pérennité de l'activité et des emplois.

L'affaire de la viande de cheval dans les lasagnes et autres plats surgelés illustre un énième scandale qui discrédite une nouvelle fois l'agrobusiness et met au banc des accusés la course effrénée aux coûts les plus bas et à la recherche de rentabilité financière à court terme des groupes agroalimentaires et de la grande distribution. Cette affaire légitime, s'il le fallait, notre revendication de soustraire l'alimentation, élément vital pour la population et qui en fait un secteur stratégique pour le pays, du carcan des critères de gestion capitaliste. C'est une question de santé publique et de réponse aux besoins alimentaires en quantité et en qualité qui est posée à nouveau avec force.

Avant de terminer, je voudrais vous donner quelques éléments de la campagne électorale des chambres d'agriculture pour le collège 3A des salariés de la production agricole qui revête un enjeu pour la représentativité syndicale dans le cadre de la loi de 2008.

Ces élections ont été marquées par une participation en recul dans l'ensemble des collèges, de près de 10 points, à 17 %, dans le collège des salariés de la production. Ce recul est notamment à mettre au compte de nombreux problèmes dans l'organisation des élections que

nous avons dénoncés, de nombreuses erreurs sur les listes électorales et l'absence de communication officielle pour promouvoir les élections. Une abstention aussi massive est également l'expression d'une politique gouvernementale qui engendre toujours plus de fatalité, de renoncement et de menées réactionnaires.

Avec 35,66 % des voix dans le collège des salariés de la production agricole, notre Fédération consolide, et de loin, sa place de premier syndicat alors qu'une progression de 13% du nombre de listes syndicales en présence aurait dû avoir un effet négatif sur notre résultat.

Plus d'un salarié agricole sur trois a fait confiance à la CGT qui a placé les revendications au cœur de sa campagne électorale. Ce résultat exprime un profond mécontentement, des aspirations professionnelles et sociales au contenu revendicatif fort que ni le patronat agricole, ni le Ministère de l'Agriculture ne pourront ignorer.

La CFDT, avec un peu plus de 23%, en seconde position avec 12 points de retard sur la CGT, subit un tassement. Force Ouvrière devient la 5ème organisation représentative. La CGC, progresse légèrement. Elle s'est appuyée sur la technostructure agricole et a bénéficié du transfert organisé de catégories socio-professionnelles du collège exploitants vers le collège des salariés agricoles. La CFTC a outrageusement bénéficié de l'aide du patronat tant pour la constitution des listes de candidats que pour le vote.

Enfin, nous avons engagé, lors de notre CEF des 31 janvier et 1er février 2013, la préparation de notre 10ème Congrès fédéral qui se tiendra à Strasbourg du 17 au 21 février 2014. Par ma voix, vous êtes d'ores et déjà invités à y participer et votre organisation recevra, comme il convient, une invitation officielle.

Je suis persuadée que nos deux organisations ont la volonté de poursuivre et renforcer encore leur coopération. Je souhaite pleins succès à votre 26<sup>ème</sup> Congrès. Salut et fraternité à vous tous.

## **MODEF (Confédération nationale des syndicats d'exploitants familiaux)**

### **Intervention de Jean Mouzat – directeur du MODEF**

Salut fraternel aux congressistes et nos remerciements d'avoir invité le MODEF.

Le congrès du MODEF 2012 avait la thématique suivante : pour une agriculture rémunératrice solidaire, durable et responsable.

En lien avec le débat du congrès CGT-INRA de ce matin la question de la solidarité et de la responsabilité : le scandale Spanghero démontre l'irresponsabilité qui touche même les coopératives et démontre les dérives d'un système qui a perdu son âme.

La société Spanghero a été reprise en 2009 par le groupe coopératif LUR BERI. Cette coopérative réalise un chiffre d'affaires d'un milliard d'euros. Au fil des ans, comme les autres coopératives, elle a acquis des filiales de droits privés. Elle a fusionné à d'autres coopératives. Aujourd'hui les coopératives sont gérées comme des entreprises privées, elles se financient, elles abaissent les coûts pour un bénéfice maximum et s'agrandir encore. Elles s'assoient sur les valeurs de solidarité, sur la recherche d'une meilleure valorisation des produits agricoles, sur la démocratie. Le MODEF dénonce ces dérives des coopératives, appelle les agriculteurs à reprendre le pouvoir.

Le MODEF souhaite un grand débat avec les syndicats agricoles, les syndicats des salariés pour élaborer des mesures législatives et réglementaires visant à recadrer les missions, le fondement et les règles de gestion des groupes coopératifs. Ces mesures pourraient s'insérer dans le cadre de la loi d'avenir agricole.

Sur les OGM et la transgénèse, le MODEF défend le moratoire sur la mise en culture des OGM actuels considérant qu'ils n'apportent rien de positif d'un point de vue environnemental, social et économique. Par contre le MODEF soutient la recherche sur les OGM qui peut déboucher sur des espèces et variétés végétales qui pourraient avoir un intérêt pour l'Homme.

Pour le MODEF avec à la vue des échecs du modèle agricole français qui date de 1960-1962 une réorientation de l'agriculture est urgente et vitale. Cette orientation doit s'appuyer sur une agriculture plurielle adaptée aux territoires, créatrice d'emploi, dégageant un revenu correct du travail, et respectueuse l'environnement.

## **ONF - syndicat CGT**

### **Intervention de Michel Bénard - secrétaire général adjoint ONF CGT**

Non transmise au moment de la publication

## **SNCS-FSU (Syndicat national des chercheurs scientifiques)**

### **Intervention de Patrick Monfort - secrétaire général SNCS**

Non transmise au moment de la publication

## **SNTRS (Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique)**

### **Intervention de Daniel Steinmetz - secrétaire général SNTRS CGT**

Chers camarades de la CGT-INRA

Nous vous présentons à l'occasion de votre congrès les chaleureuses et fraternelles salutations du SNTRS-CGT et de ses adhérents.

Le SNTRS-CGT est la force organisée de la CGT dans les organismes de recherche, hormis ceux qui dépendent du ministère de l'agriculture. Nous syndiquons au CNRS, à l'INSERM, à l'INRIA, à l'IRD et à l'INED. Depuis cette année, nos camarades de l'IFSTTAR ont rejoint la fédération de l'équipement, compte tenu de la fusion de l'INRETS avec le LCPC. Dans son champ syndical, notamment au CNRS et à l'INSERM, la CGT est la première organisation syndicale en terme de représentativité, mais dans un paysage syndical où contrairement à l'INRA la FSU est

représentée par le SNCS dans le corps des chercheurs.

Fort de ses 1464 adhérents presque tous à jour de leurs cotisations, le SNTRS voit ses effectifs croître depuis plusieurs années de façon régulière, ce qui démontre nos capacités à assurer la défense individuelle et collective des personnels. L'arrivée de nouveaux adhérents, souvent jeunes et parfois moins expérimentés que les anciens, nous impose un effort de formation syndicale que nous tentons de mettre en place à la fois en interne et dans le cadre de la fédération. Ces nouveaux adhérents viennent à la CGT pour deux grands types de motifs, soit par conviction soit parce que nous les avons défendus. La montée des défenses individuelles est le reflet de la dégradation des conditions de travail, du délitement de collectifs de

travail, dont l'origine est directement liée à la politique de RGPP et au financement par projets de la recherche. Dans chaque délégation régionale du CNRS, c'est selon les chiffres de la direction environ 80 cas par an de situations dites difficiles qui sont traitées par les DRH.

J'ai particulièrement apprécié la lecture de vos documents de congrès. Votre rapport d'activité démontre sans aucune ambiguïté votre enracinement à l'INRA et vos combats quotidiens pour la défense des personnels et de l'organisme et de ses objectifs de recherche fondamentale et appliquée. Comme nous, vous êtes battus contre la RGPP, contre la PES, contre le décret sur les catégories B. Comme nous, vous avez mené le combat contre la précarité. Les collectifs de précaires de l'INRA sont actifs et déterminés. Enfin, nous menons un combat commun pour la défense du caractère national des organismes de recherche. Ce combat est particulièrement important au moment où le paysage de la recherche s'est tourné vers des universités fortement mises en concurrence par la LRU.

Votre rapport d'orientation est particulièrement riche pour tout ce qui concerne le contexte de la recherche agronomique, tant au niveau national que mondial. Les relations entre agriculture et environnement, les problématiques scientifiques liées à la biodiversité, aux OGM, à la santé etc. sont abordés avec pertinence. Dans des champs plus diversifiés qui sont les nôtres, nous essayons de développer le même type d'analyse, mais pour nous la nature pluridisciplinaire du CNRS rend ce travail plus complexe.

La bataille pour défendre une approche rationnelle de la recherche ne concerne pas que le secteur des OGM, (nous avons publié un communiqué contre l'arrachage des ceps de vigne en alsace). Elle touche le secteur des sciences du vivant, où actuellement nous nous battons contre le développement de diverses thérapies dites alternatives qui envahissent le champ de la formation médicale et de la recherche biomédicale.

Cependant nous ne pouvons pas être indifférents aux rapports entretenus entre la science et les besoins sociaux pris au sens large. Dans ces besoins sociaux, émerge en ce moment une urgente nécessité, celle de reconquérir l'emploi industriel. Le gouvernement a proposé ses solutions, la défiscalisation sans contraintes, c'est-

à-dire le Crédit Impôt Recherche et le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi. Il s'est fixé un nouvel objectif prioritaire pour la recherche, celui du transfert rapide de ses résultats. Si la CGT partage l'objectif de reconquérir l'emploi, elle a d'autres solutions. Notre rôle de syndicats de la recherche au SNTRS et à la CGT-INRA est de participer à cette réflexion confédérale en allant jusqu'au niveau des unions régionales et départementales quand c'est possible. Il faut développer nos contacts avec les syndicats CGT dans les entreprises. Pour cela, le travail commun au niveau du collectif confédéral Recherche Enseignement Supérieur, animé par l'UGICT, est indispensable. Vous n'y participez pas ou peu et c'est dommage. Un mot sur l'UGICT que vous critiquez vertement page 22 et 44 de votre document. Contrairement à ce que vous avez écrit, L'UGICT, dans ses textes, a pris position pour la suppression de la LRU et du Crédit Impôt Recherche dans sa forme actuelle. Le document édité par l'UGICT et intitulé Repères CGT sur le paysage de la recherche en France est clair sur ce point.

Pour tous les combats que nous devons mener ensemble, le travail commun entre le SNTRS-CGT, la Ferc-Sup CGT et la CGT-INRA est une condition indispensable. Mais notre approche diffère pour ce qui concerne le rôle de « l'intersyndicale recherche enseignement supérieur ». Je crois qu'il faut d'abord rappeler que pour nous le contexte n'est pas le même. Dans nos EPST, nous sommes dans un processus de collaboration/concurrence avec la FSU (le SNCS-FSU en l'occurrence). Le poids global du syndicalisme dans les instances scientifiques des organismes recule. Pour la première fois le président du conseil scientifique de l'INSERM est un autonome non syndiqué. Pour nous, les luttes doivent se construire dans la recherche de l'unité, c'est la seule manière d'imposer le rapport de force. Les personnels attendent l'unité pour se battre et pour se mettre en mouvement ;

Les reculs qu'a imposés la politique d'une droite ultra libérale, les désillusions que crée le gouvernement actuel en ne sortant quasiment pas des rails de l'austérité demandent des réponses claires de la part de tous ceux qui refusent le recours à l'individualisme, au repli et aux solutions nationales- populistes qui peuvent aussi toucher notre milieu et devenir à terme un risque majeur ;

ce risque est d'ailleurs bien abordé dans les textes du 50<sup>ème</sup> Congrès confédéral. C'est aussi pour ces raisons que nous menons le combat de l'unité entre les organisations syndicales.

## **SYAC-CGT (Syndicat National du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche et des établissements publics)**

### **Intervention de Pablo Granda - membre du Bureau National SYAC-CGT**

Tout d'abord, permettez-moi de vous remercier de nous avoir invités à votre congrès et de vous souhaiter de bons travaux. Personnellement, c'est avec plaisir que je participe pour la deuxième fois à vos travaux

Le SYAC CGT est un syndicat national qui couvre le périmètre du MAAF, fort d'un peu plus de 600 adhérents et qui couvre des secteurs d'activité assez variés :

l'administration centrale du ministère  
les anciens services déconcentrés, dont notamment les services vétérinaires  
l'Enseignement Agricole Public  
l'Enseignement Supérieur Agricole  
l'IFCE anciens Haras nationaux

Le contexte actuel est fortement marqué par plusieurs faits qui touchent à nos services et nos missions de service public :

Le fort impact de la Révision Générale des Politiques Publiques dans nos services déconcentrés, notamment dans les services vétérinaires. La crise concernant la viande chevaline dans « l'affaire des lasagnes » montre à quel point les missions de contrôle de ces services ont été complètement malmenées. Pas un seul commentaire par les politiques et les moyens d'information sur les conséquences de cette RGPP et la diminution des effectifs chargés du contrôle sanitaire à propos de cette crise.

Le transfert des personnels techniques en poste dans les établissements agricoles vers la région qui préfigure une régionalisation de notre enseignement technique agricole

Le découpage de l'IFCE (anciens haras nationaux) où une partie des missions précédemment dévolues au service public passent au privé.

Une forte précarité qui fragilise nos missions et met des milliers d'agents, contractuels, dans des situations de détresse sociale. Plus de 8 000 sur un effectif de 35 000 agents. Notamment dans l'Enseignement agricole public (Enseignement

Bon congrès et succès pour nos luttes communes.

Technique) et l'Enseignement supérieur agricole qui compte en moyenne 30% de précaires (jusqu'à 50% dans certains établissements vétérinaires).

Face à cette montée de la précarisation un dispositif de déprécarisation indigent : un peu plus de 400 postes ouverts principalement pour les enseignants du Technique (très peu dans les CFPPA où pourtant on y rencontre une majorité d'agents contractuels) et 37 postes pour le Supérieur au regard d'un peu plus de 1200 agents contractuels

Pourtant nous menons de multiples combats communs avec la CGT-INRA, du fait de notre proximité professionnelle ainsi que dans de nombreuses instances institutionnelles (Agreenium, CNESERAAV, certains CA d'établissements...) : sur la précarité, sur le projet de loi de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, sur le projet Saclay avec l'Intersyndicale constituée en 2012 (boycott aux élections à la FCS, demande de moratoire du projet, entrevue Fioraso, Ayrault...)

Nous sommes en parfait accord avec les termes de l'adresse que propose votre 26<sup>ème</sup> Congrès ; cela d'ailleurs été le sens de notre déclaration lors du CNESERAAV d'hier 6 mars 2013 : abandon du projet de loi sur l'ESR, abrogation de la LRU, augmentation de nos dotations d'établissements et réaffectation des financements que gèrent l'ANR aux établissements et aux unités

Nous appellerons à participer aux actions proposées par votre adresse et nous déposerons, si nécessaire, un préavis de grève couvrant le périmètre du MAAF. Plus qu'envisageable, il est même envisagé de poursuivre nos actions communes avec les camarades de la CGT-INRA, notamment pour les prochaines élections d'Agreenium.

Je vous remercie de votre attention.

## **UGFF-CGT (Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires)**

### **Intervention de Vincent Blouet – secrétaire national UGFF CGT**

Chères Camarades, Chers Camarades,

Je tiens tout d'abord à vous apporter les fraternelles salutations de toutes les composantes de l'UGFF.

Votre congrès se tient dans une période particulière.

Depuis 2008, le système capitaliste est entré dans une crise mondiale dont les effets sont particulièrement aigus en Europe, et qui est qualifié de sans précédent depuis les années 30 par les économistes.

Cette crise n'est pas venue de nulle part et on peut brièvement rappelé qu'elle trouve ses origines dans deux phénomènes.

→ Depuis le début des années 1980 on a assisté à une profonde évolution de la clé des répartitions des richesses créées. Dans l'Union Européenne la part du travail dans le PIB a reculé de 9,3 % soit chaque année, en euros constant 190 milliards de moins pour les salaires et la protection sociale.

→ dans le même temps, l'idéologie libérale a accentué ses attaques contre l'intervention publique. L'enjeu est de revenir sur les différentes formes d'Etat social ou « providence » mises en place à travers toute l'Europe au sortir de la 2ème guerre mondiale et de leurs substituer une puissance publique aux services des intérêts économiques et financiers de quelques possédants. En France les entreprises bénéficieront en 2013 de plus de 190 milliards d'aides et d'exonérations diverses ce qui représente 32 % de la dépense publique de l'Etat et des collectivités. Au début des années 80 cette part était inférieure à 20 %. A ce chiffre il faudrait ajouter les 48,7 milliards qui ont été versés en 2012, à titre de charge de la dette, à ceux qui détiennent cette rente.

Cette débauche financière a creusé les inégalités et est à l'origine de la crise actuelle. Plutôt que de marquer un coup d'arrêt à cette politique les dirigeants de l'Union Européenne ont choisi, cyniquement, d'utiliser la crise pour accentuer l'offensive. En 2010 BARROSO déclarait : « il s'agit d'une occasion en or pour réformer l'Etat ».

En septembre 2011 Sarkozy affirmait quant à lui « la crise constitue une opportunité pour faire accepter aux français des réformes qui autrement seraient rejetées ». Le traité de stabilité et de gouvernance, et celui sur le mécanisme européen de stabilité, qui imposent l'austérité à tous les peuples européens participe de cette stratégie. Pour garantir un euro fort et les intérêts des créanciers de la dette publique c'est une austérité budgétaire sans précédent qui est imposée à tous les Etats européens avec de nouveaux affaiblissements des pouvoirs publics, des privatisations et des reculs sociaux inégalés sur les 50 dernières années.

Les résultats de cette politique sont connus :

26,5 millions de chômeurs en Europe soit 11,9% de la population active (10% en France),

Une jeunesse sans perspective avec par exemple en Espagne 50 % des moins de 30 ans au chômage,

Un taux de pauvreté qui bat chaque année des records y compris dans les pays dits riches (15,7% en Allemagne, 13,5 % en France) avec l'apparition de travailleurs pauvres du fait de la précarité et des bas salaires.

Malgré les alertes d'organismes tous aussi libéraux les uns que les autres tel le FMI ou l'OFCE, l'Union Européenne, contre les peuples, pousse les feux. La Fonction publique constitue un cœur de cible. Le pacte europlus préconise explicitement le gel ou la baisse des salaires dans la Fonction publique, la remise en cause des statuts et des conventions collectives, la suppression des missions considérées comme une gêne au marché. Cette austérité est inscrite dans la durée. Pour remplir les objectifs du TSCG il faudrait en France que le budget de l'Etat à partir de 2017 soit excédentaire chaque année de 30 milliards et ce jusqu'en 2030 !

En France, la Fonction publique constitue un enjeu particulier avec 5,3 millions d'agents dans les trois versants soit 20 % de la population active au travail. Malgré les attaques, le champ des missions publiques dans le domaine économique et social est encore nettement plus étendu que dans les

pays voisins. De plus le statut des fonctionnaires, qui apporte des garanties aux agents et à tous les citoyens, constitue toujours une référence pour les revendications des salariés du secteur privé.

Sous l'ère Sarkozy, des coups rudes ont été portés, avec le gel des salaires et, pour la fonction publique de l'Etat, la RGPP, synonyme de 150 000 suppressions d'emplois de fusions de services, d'abandon de mission, et la loi mobilité qui a instauré, entre autre, la possibilité du licenciement pour motif économique de fonctionnaires ou le recours à l'intérim.

Sur ces questions comme sur d'autres, le gouvernement qui a remplacé celui battu dans les urnes au printemps dernier, paraît enfilier le costume laissé par ses prédécesseurs.

Quelques mesures positives sont annoncées : abrogation du décret sur la réorientation professionnelle, suppression au 1er janvier 2014 du jour de carence, décontingement de l'accès à l'échelle 8 pour la catégorie C, limitation annoncée des cas de recours aux contractuels dans les établissements publics dérogatoires.

Ceci n'est pas négligeable et doit être mis au compte des mobilisations initiées par la CGT en octobre et janvier dernier. Toutefois la stricte objectivité oblige à dire que « le changement » promis pendant la campagne électorale n'est pas, aujourd'hui au rendez vous.

La loi de finances pour 2013 fixe pour objectif 10 milliards de dépenses en moins auquel s'ajoute un gel de 6,5 milliards et un sujet de 2 milliards destinés à financer le nouveau crédit d'impôt de 20 milliards qui vient d'être accordé aux entreprises. Les lettres de cadrage pour 2014 prévoient une nouvelle baisse de 5 milliards pour le budget de l'Etat. La loi dite acte III de décentralisation a pour objectif affiché d'imposer la même purge aux collectivités territoriales.

Pour les agents cela se traduit par le prolongement du gel du point d'indice et ce pour la quatrième année consécutive. Du jamais vu dans l'histoire ! Concrètement un agent de la 2ème classe de la catégorie C gagne chaque mois 214 € de moins que si la valeur du point avait suivi l'inflation depuis 2000. Pour un agent de classe supérieure, en catégorie B, la perte mensuelle est de 310 € et pour un attaché principal au 10ème échelon elle est de 472 €.

Cette politique salariale tire toute la fonction publique vers la smicardisation. Au 1er janvier 2013 la mise à niveau du SMIC, rendue nécessaire par le relèvement automatique de cet indice, a concerné 954 000 agents publics. Si rien n'est fait pour la valeur du point, au 1er janvier 2014, la prochaine revalorisation du SMIC concernera 1,3 millions d'agents. Cela remet en cause le principe même de la grille des salaires, le début de la catégorie A correspondant aujourd'hui à 1,3 SMIC. Dans le même temps les enveloppes disponibles pour les mesures dites catégorielles (promotion, réduction d'ancienneté) sont réduites drastiquement. De 500 millions dans la fonction publique de l'Etat en 2012 elle devrait passer à 250 millions en 2014 !

Sur le terrain de l'emploi la situation est pratiquement aussi calamiteuse. Conformément aux engagements du candidat Hollande, la valeur totale des emplois de l'Etat devrait être stabilisée jusqu'en 2017. Toutefois, les créations de 60 000 postes annoncés dans 3 ministères dits « prioritaires » ne permettent pas une remise à niveau par rapport aux suppressions antérieures. Surtout elles s'effectuent au détriment de tous les autres qui voient ainsi leur effectif diminuer encore plus rapidement que sous la droite ! En corollaire, la modernisation de l'Etat (MAP) ressemble à s'y méprendre à la RGPP (abandon de mission, fusion de service, privatisation) la principale nouveauté étant que cette fois ce sont les établissements publics qui devraient être mis le plus à contribution.

Il faut imposer d'autre choix, avec un autre partage des richesses créées et des capacités renouvelées pour l'intervention publique dans le domaine économique et social.

Progresser dans ce sens nécessite des réponses syndicales à tous les échelons. Au niveau européen dans le cadre de la CES, au niveau interprofessionnel national avec la confédération et, les UD et au niveau professionnel dans la fonction publique, dans les ministères et sur les lieux de travail.

L'enjeu c'est de gagner l'adhésion et la conviction des agents et de les convaincre que, par leurs mobilisations, ils peuvent effectivement peser sur le cours des choses.

Progresser dans ce sens nécessite de disposer, dans la fonction publique de l'Etat comme ailleurs, d'un outil syndical efficace, en adéquation avec les besoins de la période. Sur cette question le 25<sup>ème</sup> Congrès de l'UGFF avait conclu que les statuts actuels de l'UGFF, modifiés pour la dernière fois il y a 40 ans, étaient obsolètes et en fait inappliqués depuis 20 ans. En conséquence, il avait donné mandat à la direction élue d'explorer diverses pistes d'évolution dans l'objectif d'une prise de décision à l'occasion du prochain congrès qui se tiendra à Guidel en octobre prochain. Après plusieurs dizaines de réunions consacrées à ce sujet par la CE, les syndicats composant l'UGFF et des groupes de travail plusieurs orientations font aujourd'hui l'objet d'un large consensus :

Nécessité de maintenir et renforcer les syndicats nationaux, les unions syndicales nationales qui sont les interlocuteurs des ministères ;

Construire un syndicalisme adossé aux missions qui sont la raison d'être d'un statut des fonctionnaires ;

Renforcer le travail avec les camarades de la fonction publique territoriale sans pour autant

dissoudre les spécificités du syndicalisme de la fonction publique de l'Etat dans une fédération commune ;

Sur ces bases la commission exécutive de l'UGFF va mettre en débat, dans le cadre de la préparation du 26<sup>ème</sup> Congrès, le principe de la création d'une fédération des missions de l'Etat.

Dans cette hypothèse, à l'instar de ce qui existe pour les versants territorial et hospitalier, l'ensemble des syndicats CGT de l'Etat serait représenté, au niveau du ministère de la Fonction publique comme dans la CGT, par une fédération unique appelée à se substituer à l'actuelle UGFF.

Loin de constituer un simple mécano d'appareil ce projet constitue un formidable enjeu pour toute notre CGT. La CGT-INRA, comme toutes les composantes de l'UGFF doit s'emparer pleinement de ce débat pour nourrir, pendant les quelques mois qui nous sépare du congrès, la réflexion collective. Il me reste enfin à vous souhaiter mes meilleurs vœux de réussite pour la suite de vos travaux et un plein succès pour les luttes que, j'en suis persuadé, vous allez conduire.

# LEXIQUE

ACP.....	Agent Chargé de Prévention		supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire
ASC.....	Assistant scientifique contractuel		
ADAS.....	Association pour le Développement des Activités Sociales	CNFP.....	Commission Nationale de Formation Permanente
AERES.....	Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur	CNL.....	Commission Nationale Logement
ALLENVI.....	Alliance nationale de recherche pour l'environnement	CNUE.....	Commission Nationale des Unités Expérimentales
ANCRE.....	Alliance Nationale de Coordination de la Recherche pour l'Énergie	CNOC.....	Commission Nationale des Outils Communs
ANR.....	Agence Nationale pour la Recherche	CNSOERE....	Comité National des Système d'Observation et d'Expérimentation
ANSES.....	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail	CPER.....	Contrats de Projets État-Région
ASAI.....	Analyse et Suivi des Accidents et Incidents	CRB.....	Centre de Ressources Biologiques
AVIESAN.....	Alliance pour les sciences de la vie et de la santé	CS(N).....	Conseil Scientifique (National)
BCE.....	Banque centrale européenne	CSS.....	Commission Scientifique Spécialisée
BN.....	Bureau National (CGT-INRA)	CT.....	Comité Technique
BPI.....	Banque Publique d'Investissement	CTP.....	Comité Technique Paritaire
BRGM.....	Bureau de Recherches Géologiques et Minières	DEV.....	Délégation à l'Évaluation
CATI.....	Centre Automatisé de Traitement de l'Information	DISC.....	Dispositifs et Infrastructures Scientifiques Collectifs
CCDR.....	Commissions Consultatives des Départements de Recherche	DPC.....	Délégué Prévention de Centre
CCHS.....	Comité Central d'Hygiène et de Sécurité	DSI.....	Direction du Système d'Information
CCHSCT.....	Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail	DU.....	Directeur d'Unité
CCPNT.....	Commission Consultative Paritaire des Non Titulaires	EER.....	Espace Européen de Recherche
CDD.....	Contrat à Durée Déterminée	EPCS.....	Établissement Public de Coopération Scientifique
CEMAGREF..	Institut de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement	EPIC.....	Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
CE.....	Commission Exécutive (CGT-INRA)	EPST.....	Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique
CEI.....	Commission d'Évaluation des Ingénieurs	ESR.....	Enseignement Supérieur et Recherche
CES.....	Contrat Emploi Solidarité ou Confédération Européenne des Syndicats	ETP.....	Équivalent Temps Plein
CESU.....	Chèque Emploi Service Universel	FCS.....	Fondation de Coopération Scientifique
CFA.....	Congés de Fin d'Activité	FERC.....	Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
CHS.....	Comité (local) Hygiène et Sécurité	FERCSup.....	Syndicat CGT des Personnels de l'Enseignement Supérieur
CHSCT.....	Comité (local) Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail	FMI.....	Fonds Monétaire International
CIPP.....	Concours Interne de Promotion sur Place	FNAF-CGT....	Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT
CIR.....	Crédit Impôt Recherche	FNSEA.....	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
CIRAD.....	Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Dvpt	GEVES.....	Groupe d'Étude et de contrôle des Variétés Et des Semences
CITA.....	Commission CGT-INRA sur Chercheurs, Ingénieurs, Techniciens et Administratifs	GIP.....	Groupement d'Intérêt Public
CLFP.....	Commission Locale de Formation Permanente	IAA.....	Industrie Agro Alimentaire
CNAP.....	Commission Nationale des Aides et des Prêts	IDEX.....	Initiative d'Excellence
CNAS.....	Commission Nationale des Activités Sociales	IE.....	Installation Expérimentale
CNESER.....	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche	IFREMER.....	Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la MER
CNESERAAV	Conseil national de l'enseignement	IGA.....	Inspection Générale de l'Administration
		IGAENR.....	Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche
		IGAS.....	Inspection Générale des Affaires Sociales
		IGF.....	Inspection Générale des Finances
		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)  
 IRT .....Instituts de Recherche Technologique  
 ISFIC .....Indemnité Spécifique pour Fonction d'Intérêt Collectif  
 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  
 LRU .....Loi relative aux libertés et Responsabilités des Universités  
 MAP .....Modernisation de l'Action Publique  
 MCP .....Mission Centrale Prévention  
 NES.....Nouvel Espace Statutaire  
 OCDE.....Organisation de Coopération et de Développement Economiques  
 OGM.....Organismes Génétiquement Modifiés  
 OMC.....Organisation Mondiale du Commerce  
 ONF.....Office National des Forêts  
 OPA.....Offre Publique d'Achat  
 OPPI.....Outil de Pilotage de la Prévention à l'INRA  
 ORE .....Observatoires de Recherche en Environnement  
 PAC.....Politique Agricole Commune  
 PACTE .....Parcours d'accès aux carrières des Fonctions Publiques territoriale, hospitalière et d'État  
 PES .....Prime d'Excellence Scientifique  
 PFR .....Prime de Fonctions et de Résultats  
 PRES .....Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur  
 R&D.....Recherche et Développement  
 RCE.....Responsabilités et Compétences Élargies  
 RGPP .....Révision Générale des Politiques Publiques  
 RMT .....Réseau Mixte Technologique  
 RP .....Représentant du Personnel  
 RPS.....Risque Psycho Social  
 RTRA .....Réseaux Thématiques de Recherche

Avancée  
 SATT .....Société d'Accélération du Transfert de Technologie  
 S2I.....Système d'Information de l'INRA  
 SIG (ou SIEG) Service d'Intérêt (Économique) Général  
 SLR .....Sauvons La Recherche  
 SLU .....Sauvons L'Université  
 SMIC .....Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance  
 SN .....Secrétariat National (CGT-INRA)  
 SNTRS-CGT.Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique  
 SRESRI.....Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation  
 SUD .....Syndicats Unitaires et Démocratiques  
 SYAC-CGT ...Syndicat National du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche et des établissements publics  
 TGU .....Très Grandes Unités  
 TSCG .....Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance (pacte budgétaire européen)  
 UE .....Union Européenne ou Unité Expérimentale  
 UGFF .....Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT  
 UGICT .....Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT  
 UMR.....Unité Mixte de Recherche  
 VAE.....Validation des Acquis de l'Expérience



Nom : ..... Prénom : .....

Date de naissance : .....

Corps, grade, échelon : .....

Centre de Recherche : .....

Unité : .....

Département de Recherche : .....

Téléphone : .....

E-mail : .....



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

Porte de Saint-Cyr - RD10  
78210 Saint-Cyr l'École  
Tél. 01.39.53.56.56  
Fax 01.39.02.14.50  
Email : [cgt@inra.fr](mailto:cgt@inra.fr)  
<https://intranet.inra.fr/cgt/>  
<http://www.inra.fr/intranet-cgt/>