

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.

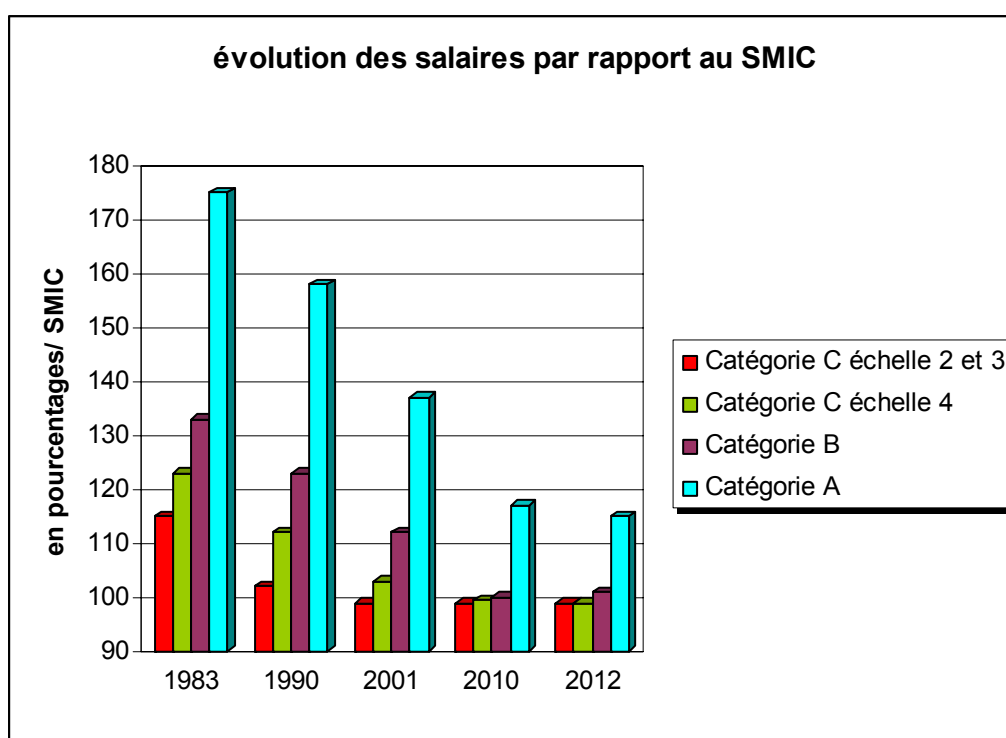
A l'INRA, le rapport d'activité l'a montré, si notre organisation syndicale a œuvré et réussi à parer un certain nombre de mauvais coups, un grand nombre de nos revendications sont encore loin d'être satisfaites et d'autres ont vu le jour depuis notre congrès de 2009.

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 paillassse 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^{er} 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 travail³². 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

³² 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	-	-

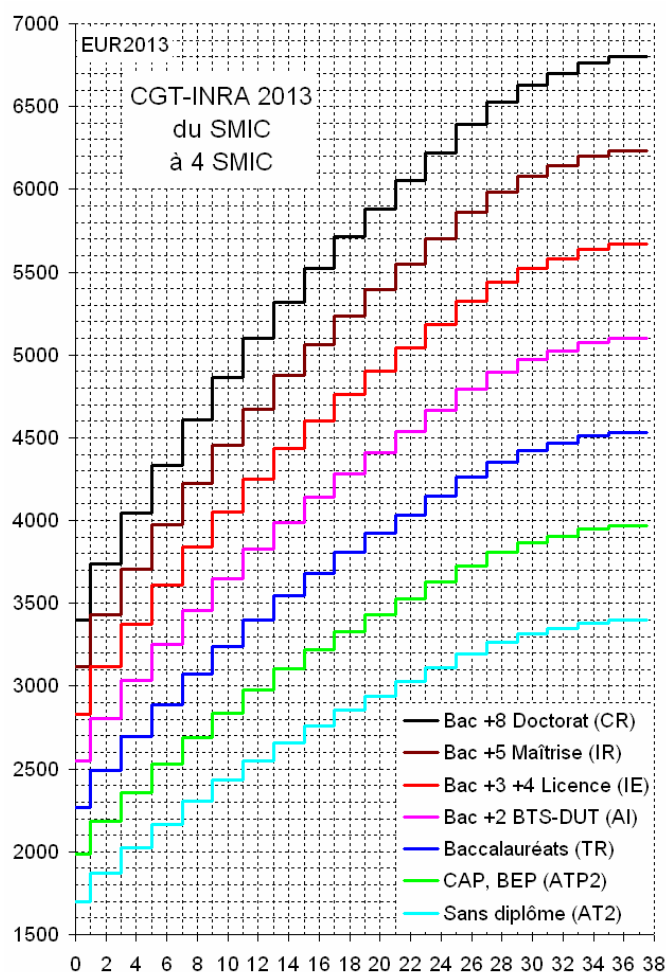
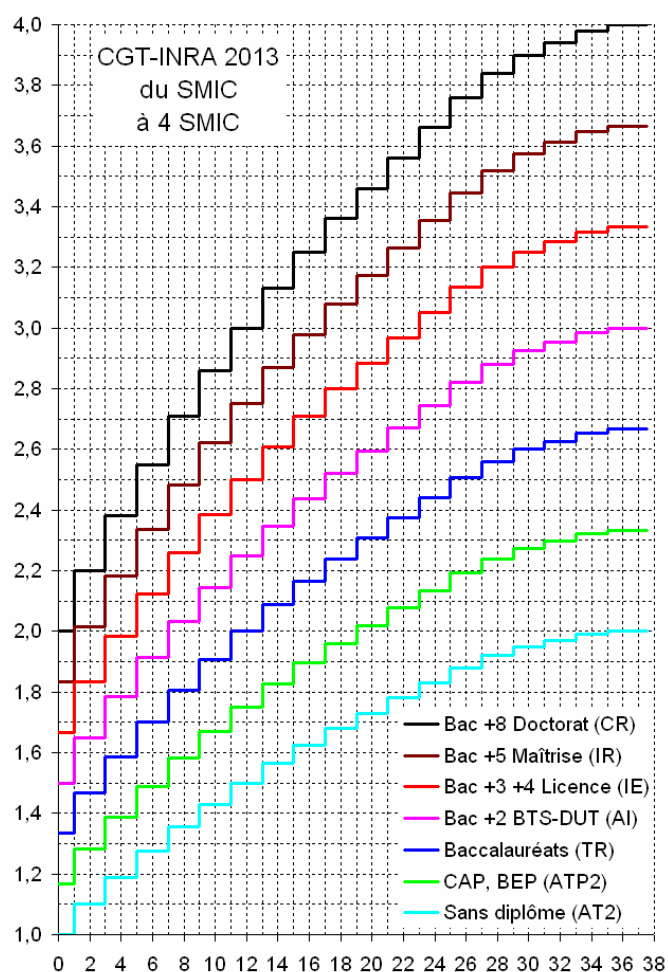
La durée minimum des échelons 2 à 18 est égale aux trois quarts de la durée normale

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).

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^{er} 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^{ème} 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 CCCR 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 promuvable 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^{ème} 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^{er} 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^{ème} 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^{ème} 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 promovables) est d'environ officiellement de 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 promovables) 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^{ème} 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^{ème} 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^{ème} 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^{ème} 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^{ème} 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'Évaluation des Ingénieurs (CEI). La CGT-INRA rappelle que cette Commission ne doit émettre qu'une Évaluation – Conseil et non une Évaluation – 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^{ère} 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 délétaire. 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 document³³ 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.

³³ 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^{ème} 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 !

VOTE – PLATE FORME REVENDICATIVE	
<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'achat³⁴, 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.**

³⁴ 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				
	2251 à 2500					42	41									2251 à 2500	83	398	49,6		
	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
Total	6 850	100,0		

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			
IE1	plus de 2,00	2	19	16												plus de 2,00	37	215	21,4		
IE0	plus de 2,00	0	11	11	20											plus de 2,00	42	42	4,2		
IR2	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			
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			