

LE CHANT DES CANUTS

Aristide Bruant (1894)

Pour chanter 'Veni Creator'
Il faut une chasuble d'or
Pour chanter 'Veni Creator'
Il faut une chasuble d'or
Nous en tissons pour vous gens de l'église
Et nous pauvres canuts, n'avons pas de
chemise

C'est nous les canuts
Nous sommes tout nus !

Pour gouverner, il faut avoir
Manteaux ou rubans en sautoir.
Pour gouverner, il faut avoir
Manteaux ou rubans en sautoir.
Nous en tissons pour vous grands de la terre
Et nous, pauvres canuts, sans drap on nous
enterre

C'est nous les canuts
Nous sommes tout nus !

Mais notre règne arrivera
Quand votre règne finira.
Mais notre règne arrivera
Quand votre règne finira.
Nous tisserons le linceul du vieux monde,
Car déjà l'on entend la révolte qui gronde

C'est nous les canuts
Nous n'irons plus nus !
C'est nous les canuts
Nous n'irons plus nus !



27^e Congrès

Octobre 2016

Lyon

Table des Matières

Document d'orientation

1. Introduction	3
2. Réorganisation de l'Etat, la réforme territoriale et conséquences sur l'INRA.....	5
3. Quelle organisation des services publics de recherche ?	9
4. La recherche scientifique à l'épreuve des exigences du capital	13
5. Quelles recherches pour répondre aux enjeux agronomiques et écologiques ?.....	18
6. L'outil syndical CGT nécessaire à la lutte	24

Plateforme revendicative

Fiche N°1 : Revendications générales pour tous les salariés.....	26
Fiche N°2 : Revendications pour les conditions de travail	30
Fiche N°3 : Revendications pour les salaires, primes et grilles	37
Fiche N°4 : Revendications générales sur les avancements et les CAP des ITA, et revendications spécifiques pour les personnels handicapés.....	39
Fiche N°5 : Revendications pour les carrières	42
Fiche N°6 : Revendications pour les salariés précaires (en attendant qu'ils ne le soient plus...).....	49
Fiche N°7 : Revendications en matière de droits sociaux	52
Fiche N°8 : CGT-G-INRA : Revendications propres aux personnels du centre Antilles-Guyane.....	55

Adresses & Motions du 27^{ème} congrès

RIFSEEP à l'INRA : Rien n'est joué !	57
Résolution UGFF.....	58
Résolution de soutien aux producteurs de laits en lutte pour des prix rémunérateurs	58
Résolution de soutien aux grévistes du 46 avenue de Breteuil à Paris	59
Résolution pour l'adhésion de la CGT-INRA à BDS France.....	59

Interventions des invités.....	60
---------------------------------------	-----------

Hommage.....	73
---------------------	-----------

Lexique	74
----------------------	-----------

REMERCIEMENTS

Nous tenons, au nom de tous les participants au congrès, à remercier nos camarades de la section de Lyon qui ont assuré, avec beaucoup d'efficacité et tout autant de convivialité, l'organisation matérielle et logistique de ce congrès. Sans doute ont-ils, par leur vivacité, contribué à ce que ce congrès soit particulièrement productif et harmonieux.

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

RAPPORT D'ACTIVITES CGT INRA (2013 2016)

Le rapport d'activités trace le bilan de la vie syndicale depuis le dernier congrès (Cf. Bulletin Préparatoire du 27^{ème} Congrès).

VOTE –Rapport d'activités

VOTANTS :	11 600
POUR :	11 580
CONTRE :	0
ABSTENTION :	20

BILAN FINANCIER

VOTE –Bilan financier

VOTANTS :	11 600
POUR :	11 504
CONTRE :	96
ABSTENTION :	0

Document d'orientation

1. INTRODUCTION

Le 6 mai 2012, les français ont rejeté la politique de N. Sarkozy. Ce changement de président aurait pu ouvrir de nouvelles perspectives en termes d'avancées sociales. Malheureusement, le choix des urnes n'a pas été respecté et le changement n'a pas eu lieu. Dès septembre 2012, le renoncement était acté quand Hollande n'a pas renégocié le traité européen. Ensuite, les deux gouvernements Ayrault et plus encore, les gouvernements Valls ont poursuivi une politique en faveur du monde de la finance et des intérêts du grand capital. Pire, ce gouvernement s'est intégralement mis au service du patronat et toute son activité depuis les lois retraite Ayrault jusqu'à El Khomri, en passant par Macron et Rebsamen et le Pacte de responsabilité, a visé à détricoter systématiquement les garanties sociales issues de 1945 (voire encore plus anciennes, en ce qui concerne le Code du Travail). Les actionnaires et les rentiers ont pleinement profité de cette politique dite de « l'offre », qui s'est traduite notamment par un cadeau aux entreprises de 50 Md€ avec le pacte de responsabilité. Les dividendes versés aux actionnaires ont atteint des sommets (40,9 Md€ en 2012, 43,4 Md€ en 2013, 56 Md€ en 2014 et 42,8 Md€ en 2015, Figure 1), faisant même de la France en 2014 la championne

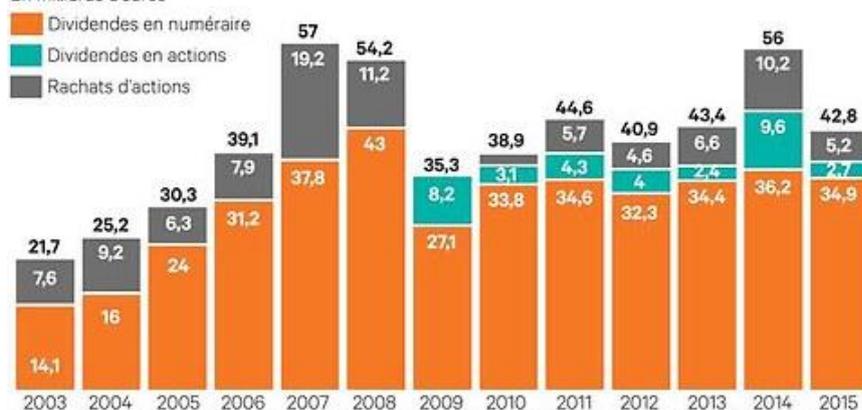
d'Europe des dividendes. Ce coût exorbitant du capital a limité les investissements notamment dans les secteurs industriels et agricoles, dont la part dans la valeur ajoutée n'a cessé de diminuer depuis les années 2000 : de 2,3% à 1,7% pour l'agriculture, de 18,4% à 13,8% pour l'industrie (source INSEE).

Pendant ce temps, les salariés ont vu leur situation se dégrader. Le chômage a augmenté de 7,1% en 2008 à 9,1% en 2011 et 10,6% en 2015. Les droits des salariés ne cessent de se détériorer avec des attaques répétées contre le Code du Travail (ex. travail le dimanche, remise en question des 35 h, compétences diminuées des prudhommes, inversion des normes, etc.). Ces gouvernements ont aussi poursuivi le démantèlement des services publics et les réformes se sont succédées sans concertation des salariés ni de leurs représentants. Cette politique d'austérité, menée partout en Europe, ne crée pas d'emplois, ne résorbe pas le chômage, n'améliore pas la situation sociale des chômeurs ou des salariés et ne permet pas d'entamer la nécessaire transition écologique de notre appareil productif. Pire, cette politique d'austérité alimente la crise économique mondiale.

Dividendes et rachats d'actions des entreprises du CAC 40

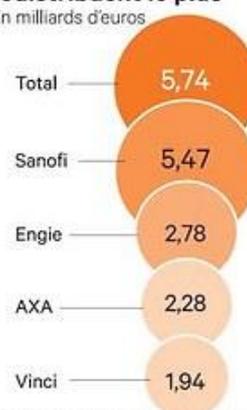
En milliards d'euros

Dividendes en numéraire
Dividendes en actions
Rachats d'actions



Les cinq entreprises qui redistribuent le plus

En milliards d'euros



LES ÉCHOS / SOURCE : VERNIMMEN

Figure 1 : Dividendes et rachat d'actions des entreprises du CAC 40 (source les Echos).

Dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur, soi-disant pour développer la recherche privée et l'emploi, le Crédit Impôt Recherche (CIR) s'est développé. Ce véritable gouffre financier est en fait un mécanisme de dumping fiscal. Selon la Cour des Comptes, les dépenses de Recherche et Développement (R&D) des entreprises n'ont pas progressé et l'emploi dans la recherche privée a même baissé de 11% entre 2008 et 2013 en France,

alors que le montant du CIR a été multiplié par plus de trois, passant de 1,8 à 5,8 milliards d'€ par an.

A *contrario*, le service public de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur a été encore plus fragilisé par le gouvernement. Les universités, rendues autonomes en termes de fonctionnement et de ressources, se retrouvent en grave difficulté et les cas de faillites se sont même multipliés (ex. Limoges, Saint-Quentin en Yve-

lines, Nantes, Montpellier 3). Pourtant, la Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), initiée par V. Péresse et ses conséquences désastreuses pour les universités n'ont pas été remises en question. Pire, la réforme territoriale et la création des COMUEs ont poursuivi le démantèlement de l'ensemble du dispositif. Pour couronner le tout, les dotations des EPST et les créations d'emploi sont également en forte baisse.

Enfin, le gel du point d'indice depuis 2010 a contribué à l'appauvrissement de l'ensemble des salariés du public,

dont ceux de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, lesquels ont perdu 10% de pouvoir d'achat en 5 ans. Cette situation provoque de plus en plus de souffrance chez l'ensemble de nos collègues. Pour cette raison, la CGT n'a eu de cesse de contester ces politiques tant nationalement (journée contre le pacte de responsabilité le 18 mars et le 9 avril 2014, mobilisation du 26 janvier 2015 contre la loi Macron ou du 27 janvier 2016 pour les salaires, mobilisations contre la loi « Travail » entre mars et septembre 2016), qu'au niveau de l'INRA (journée de mobilisation dans la recherche, appel des chercheurs, mobilisation sur le RIFSEEP).

 **La CGT-INRA revendique l'abrogation de la loi travail ainsi que celle de toutes ces lois qui ont été autant d'étapes dans la régression sociale : les lois contre nos retraites, celles contre le code du travail et tous les cadeaux faits au patronat.**

Le code du travail doit non seulement retrouver sa fonction première de défense des salariés mais de nouveaux droits et de nouvelles garanties d'emploi, de salaires, de formation, doivent garantir une vie digne à tous les travailleurs dans toutes les entreprises sur l'ensemble du territoire. La durée hebdomadaire du travail doit partout être réduite à 32 heures sans perte de salaire.

L'INRA est un service public de recherche finalisée, dont les objets d'études sont l'agriculture, l'alimentation, la forêt, et l'environnement. Il est donc du ressort des agents de l'INRA, mais aussi de l'intérêt de l'ensemble des syndiqués de notre confédération, de débattre des activités de recherche eu égard aux enjeux économiques, sociaux et écologiques relatifs à ces objets d'études. Ce débat doit bien évidemment associer les autres salariés de ces secteurs et tout particulièrement les travailleurs de l'agriculture, de la forêt et de l'agro-alimentaire.

L'agriculture doit servir en premier lieu à assurer la souveraineté alimentaire des peuples tout en préservant leur environnement. Or, aujourd'hui, nous ne pouvons que constater une insécurité alimentaire qui perdure alors même que les dégradations de l'environnement s'accroissent.

La sécurité alimentaire a certes progressé avec la révolution verte, mais la famine sévit toujours dans de nombreuses zones du globe. De plus, les choix politiques ainsi que l'ouverture des marchés et la financiarisation de l'agriculture font peser de nouveaux risques sur la sécurité alimentaire comme l'ont démontré les émeutes de la faim de 2007 et 2008, suite à une flambée de prix des denrées alimentaires de base. Enfin, le bilan social n'est guère meilleur : malbouffe et obésité pour les plus pauvres, maladies professionnelles et pauvreté pour les agriculteurs.

D'autre part, la crise écologique est bien réelle. Evidemment, depuis l'invention de l'agriculture, les sociétés humaines ont transformé durablement les paysages. Mais la nouveauté depuis la révolution industrielle capitaliste vient des changements très rapides induits par ce système globalisé. La rapidité est clairement illustrée par l'augmentation des gaz à effet de serre. En effet, depuis 1850, la concentration en gaz carbonique a augmenté de plus de 40% et celle du méthane a été multi-

pliée par 25. Les concentrations atteintes en dioxyde de carbone ou en méthane excèdent très largement les gammes de variations naturelles des 650 000 dernières années. Mais cette vitesse s'observe aussi sur le taux d'extinction des espèces qui est 1000 fois supérieur à ce qu'a connu l'évolution des espèces par le passé. Cette crise écologique qui se conjugue à la crise économique rend nécessaire le dépassement de la logique capitaliste. Pour répondre à ces crises, il est nécessaire de mieux rationaliser et planifier nos productions à la fois aux échelles européennes, nationales et locales avec comme double objectif, la limitation de l'empreinte des activités humaines et la réponse aux besoins sociaux. C'est possible si la façon d'organiser les territoires et les productions sert les populations au lieu de servir les profits. Il y aura évidemment des compromis difficiles à trouver entre les différents usages du sol (différents types d'agriculture, préservation des milieux naturels). Mais le marché ne doit pas dicter ces choix, ils devront être décidés collectivement et démocratiquement par les citoyens.

Nous devons donc penser une agriculture qui permette d'assurer la souveraineté alimentaire et le développement de tous, tout en assurant la nécessaire transition écologique permettant de préserver la santé des travailleurs et les milieux. Pour cela, les politiques agricoles doivent être totalement repensées et sorties des logiques purement marchandes. Le service public de la Recherche agronomique doit être défendu, car il a un rôle clé à jouer pour éclairer les décisions à prendre. Or celui-ci est en danger du fait de la régionalisation, des réformes générales de l'Etat mais aussi des transformations profondes au sein de ce que les bureaucrates de l'Europe appellent l'espace européen de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur.

Depuis de nombreuses années, les gouvernements européens successifs mettent en place une série de réformes qui convergent toutes vers une réduction du

pouvoir d'achat, de la solidarité collective, des services publics et des conditions de vie de la majorité des citoyens. Ces évolutions vers des politiques d'austérité (Grèce, Irlande, Portugal, Espagne,...) sont présentées par les grands médias publics et privés comme étant inéluctables, avec chantage aux délocalisations et alignement sur les pays aux standards sociaux et humains les plus bas (Europe de l'est, Chine, Inde, ...). En réalité, il s'agit systématiquement de maximiser les profits des actionnaires et des banques en minimisant les droits et le bien-être des travailleurs. Seule une remise en cause de cette dynamique mortifère du système capitaliste et des traités européens et internationaux qui l'organisent, et la mise en place d'un système productif et social permettant un meilleur partage de la richesse produite, peuvent permettre d'en sortir. Un tel objectif redonnerait de l'espoir et des perspectives à la majorité des salariés et des précaires. C'est le rôle d'un syndicat comme la CGT en France (tout comme d'autres syndi-

cats en Europe) d'informer, d'organiser et de rassembler les citoyens des différents pays pour avancer dans cette voie. Un tel objectif pourrait aussi mobiliser les travailleurs de la recherche et de l'enseignement supérieur agronomique en Europe.

Des guerres perdurent ou se préparent dans le monde, notamment au Moyen-Orient et en Afrique, ayant comme moteur la rivalité des grandes puissances impérialistes, et des féodaux et capitalistes locaux, pour capter et contrôler les ressources naturelles vitales et non renouvelables comme l'eau, les terres, les énergies fossiles et les ressources minières. La poursuite des guerres impérialistes sur fond d'attentats terroristes en France, s'est traduite par la mise en place d'un "état d'urgence" permanent, qui est utilisé par le pouvoir comme un instrument pour freiner et réprimer les luttes sociales, politiques et syndicales dans notre pays.

2. REORGANISATION DE L'ETAT, LA REFORME TERRITORIALE ET CONSEQUENCES SUR L'INRA

2.1. L'histoire de la politique de régionalisation en France contre l'Etat National

L'organisation administrative de la France est le produit d'un long processus historique qui a conduit d'un côté à l'émergence d'un appareil d'Etat centralisé, et de l'autre au développement d'un pouvoir local avec les communes. Le département, créé à la Révolution française, a été un premier niveau de coordination de l'action publique avec la volonté affichée d'un traitement égalitaire au plan national.

Cette construction est la traduction des luttes sociales, de la Révolution française à la Commune de Paris et aux conquêtes de 1936 et 1945 pour toute la population, avec une exigence d'égalité, quelle que soit sa localisation sur le territoire.

Les tenants d'une politique de régionalisation l'ont toujours conçue pour différencier ces droits selon les territoires. Après la crise de 1929, certains commencent à réclamer un pouvoir régional qui serait exercé par des chefs d'entreprises. Ensuite, à partir des années 1950, les gouvernements de la 4^{ème} République souhaitent disposer de relais régionaux et décliner le plan national dans les régions. De Gaulle crée ainsi les préfets de région après la mise en œuvre de la régionalisation par Edgar Faure.

Il faudra cependant attendre les lois de décentralisation du début des années 1980 pour voir supprimer la tutelle de l'Etat central sur les collectivités. La région est alors érigée en une collectivité territoriale de plein exercice.

D'importants transferts de compétences s'opèrent entre l'Etat et les collectivités territoriales. Ils prennent une forme nouvelle à partir des réflexions engagées dans les années 90 pour recentrer l'Etat autour des fonctions de « stratégie » (fonction de pilotage et de

contrôle dans l'environnement des grands groupes), les missions dites d'opérateurs devant généralement être renvoyées vers les collectivités territoriales ou le secteur privé. Les formes de privatisation se sont multipliées avec en particulier les partenariats public-privé (PPP).

Ces PPP conduisent à la privatisation de patrimoines publics pour plusieurs décennies (écoles, prisons, hôpitaux, infrastructures routières, fluviales, portuaires et maritimes, ...) au profit des grands groupes multinationaux qui captent les marchés publics, entraînant un coût final beaucoup plus élevé pour les populations et reporté sur les générations à venir.

Au début des années 2000, les applications s'accélérent avec la réforme constitutionnelle de 2003 qui dispose que l'organisation de la France est « décentralisée ». En 2004, la loi de décentralisation Raffarin, qualifiée par ce dernier de « mère des réformes », est votée avec le transfert des 135 000 agents de l'Etat chargés de l'entretien et de l'exploitation des routes et des Agents Techniques, Ouvriers et de Service (ATOS) de l'éducation nationale, et de l'enseignement agricole public. La CGT-INRA, avec l'UGFF et la FERC, s'est opposée à cette loi, et nos organisations CGT revendiquent toujours le retour dans la Fonction publique de l'Etat des missions et des personnels transférés.

2.2. Contexte actuel et réformes territoriales en cours

L'administration régionale de l'Etat correspond désormais aux 13 nouvelles régions¹ imposées par le gouvernement Hollande. Cette nouvelle organisation est susceptible d'entraîner une mobilité fonctionnelle ou géographique pour près de 10 700 agents. Le gouvernement table sur les fusions de services et les mutualisations de fonctions support pour faire des économies en personnel. Une diminution globale des effectifs régionaux qui serait possible malgré un renforcement ciblé, nécessaire selon elle, sur l'une des compétences régionales renforcées par la Loi NOTRe : le développement économique².

L'absence de tout débat public citoyen qui marque cette réforme, touchant pourtant la vie quotidienne des populations, est un déni de démocratie. Ce découpage, centré sur les métropoles et pôles d'excellence, appuyé sur des raisons économiques et financières visant à placer la France et les régions dans la compétition européenne dans le cadre d'une politique d'austérité - politique de l'offre et réduction des dépenses publiques - n'apporte pas de solution à la crise actuelle. Il ne répond pas aux besoins de la population. Ce découpage met les territoires en concurrence quand il faudrait plus de coopération. Il ne vise au final qu'à servir les intérêts des grandes entreprises et du capital. En limitant les compétences des départements, en renforçant les pouvoirs des régions avec des « super-préfets » de région devenant omnipotents, les centres de décisions s'éloignent de plus en plus des citoyens. De plus, on assiste à une désagrégation de l'Etat, et la région devient l'interlocutrice principale de l'Europe.

Cette nouvelle situation aura évidemment des conséquences sur les services publics. La mutualisation avec son cortège de suppression de postes aboutira inexorablement à l'affaiblissement des services publics et à la disparition de services publics de proximité comme les centres des impôts, fermetures d'hôpitaux jugés non rentables. Pour les agents concernés, les mutations forcées sont à l'ordre du jour.

La CGT-INRA fait sienne l'analyse de la confédération. Ce remodelage institutionnel – fusion des régions, affaiblissement ou/et disparition des départements, regroupement des intercommunalités, métropoles – couplé avec une nouvelle répartition des compétences des collectivités territoriales et la réforme de l'Etat, vise à définir des droits sociaux différents et un accès aux services publics inégalitaire pour les citoyens selon les régions.

Contrairement à la politique gouvernementale actuelle, un aménagement du territoire répondant aux besoins

¹ régions (initialement 22 y compris la Corse) définies par la loi du 16 janvier 2015 (Loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral)

² <http://www.courrierdesmaires.fr/56007/marylise-lebranchu-donne-quatre-ans-aux-nouvelles-regions-pour-diminuer-leurs-effectifs/>

sociaux et économiques demande la mise en œuvre de nombreuses politiques publiques, le développement des services publics et une vraie politique de réindustrialisation de notre pays.

2.3. Conséquences pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche

Les établissements d'Enseignement Supérieur, devenus autonomes depuis la Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) du 10 août 2007, puis contraints au regroupement par la loi Fioraso du 22 juillet 2013, n'ont d'autre choix que de s'ancrer sur leur territoire et de coopérer avec les différents niveaux de collectivités.

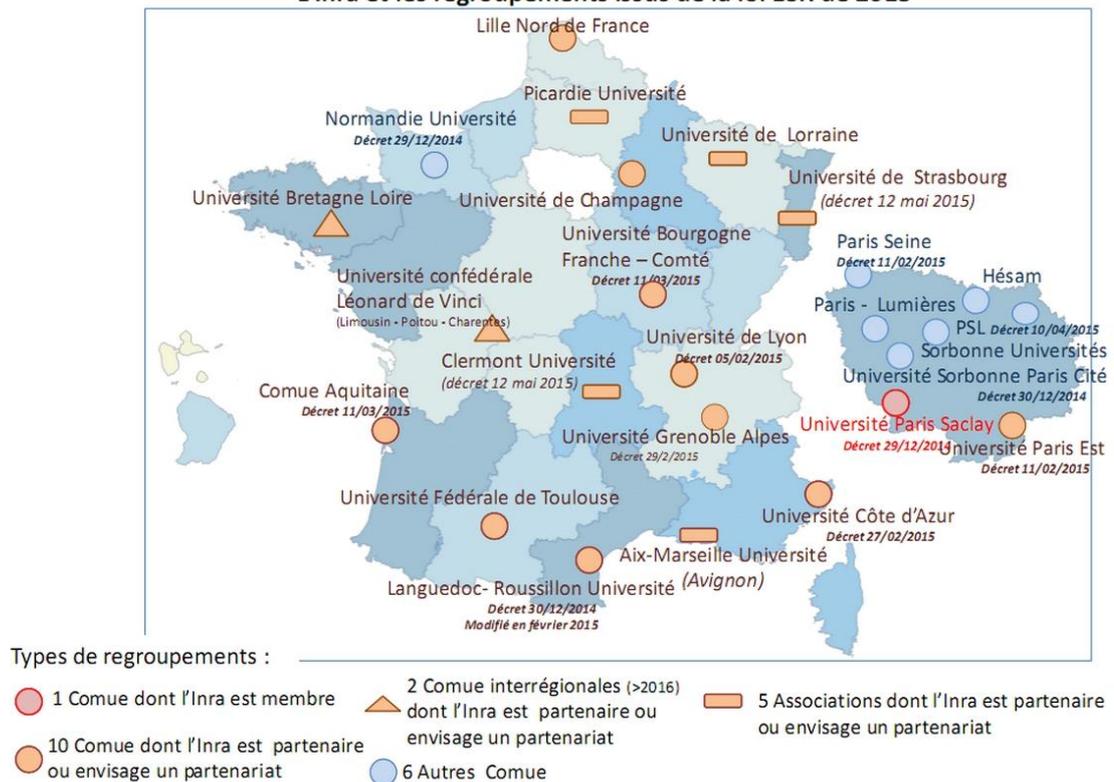
Les relations avec les collectivités territoriales ne font que s'intensifier. Avec les fusions et les communautés d'universités et d'établissements ou « COMUE »³, la Conférence des Présidents d'Université (CPU) devient un interlocuteur central des territoires, a confirmé Jean-Loup Salzmänn, président de la CPU depuis 2012.

2.4. INRA et COMUE : quelles conséquences pour l'institut et ses personnels

Les COMUEs dessinent une nouvelle architecture du système de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, où le cadre territorial ou régional devient dominant au détriment de la définition d'une politique nationale. Quoi qu'en dise la Direction Générale, l'existence des EPST nationaux, INRA/CNRS/INSERM/IRSTEA et autres, est ainsi directement menacée, tout comme les statuts nationaux des personnels.

³ COMUE = nouvelle catégorie d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) chargée «sur un territoire donné et sur la base d'un projet partagé, de coordonner l'offre de formation et la stratégie de recherche et de transfert des établissements publics d'Enseignement Supérieur»
<https://www.sorbonne.fr/etablissement/les-communautés-duniversités-et-etablissements>

L'Inra et les regroupements issus de la loi ESR de 2013



L'INRA ne sera pas épargné, et en devenant membre fondateur de la COMUE Paris-Saclay (17% de l'ensemble de l'INRA soit 1 410 agents titulaires sur 8 290, soit plus d'un agent sur 6, auxquels s'ajoutent de nombreux non-titulaires) l'INRA se soumet directement aux décisions politiques de cette COMUE. Aujourd'hui il y a plus d'UMRs que d'unités propres de recherche INRA (144 contre 46). Certains centres comme Bordeaux sont même composés en grande majorité d'UMRs, dont la partie universitaire va être dépendante de la COMUE pour sa politique, son budget, ses emplois, la gestion de ses personnels. Quelles mesures la direction prend-elle pour préserver sa politique nationale ?

Dans une logique libérale et comptable, les régions feront des choix de financement de la recherche en organisant la compétition entre secteurs. L'INRA pour en limiter les effets dévastateurs dans les équipes devra « rationaliser » son dispositif en région, d'où la poursuite des fermetures d'unités, des regroupements de centres et des suppressions de postes.

Les contours des nouvelles régions portent la menace d'une accélération de la fusion des centres. Ainsi depuis 2008 les fusions de plusieurs centres : Angers-Nantes (2008), Antibes-Avignon (2009), Orléans-Tours (2013), et prochainement Nancy-Colmar (2016) sont strictement conformes à l'organisation territoriale. Pour la Direction Générale, il s'agit de coller au plus près des structures régionales, ce qui laisserait présager de futurs rapprochements entre centres. De fait, l'opération a comme premier but de réduire le nombre de centres INRA, et porte le risque de la régionalisation de notre institut. La région est un bailleur de fonds important (3^{ème} selon la DG par ordre d'importance). Quel sera le devenir pour des centres périphériques par rapport à la

capitale régionale mis en compétition et en concurrence avec des centres implantés au cœur de ces métropoles régionales ? Au-delà des conséquences sur les emplois à l'INRA, c'est aussi une part de l'économie locale qui sera affectée. Mais c'est aussi le potentiel de la recherche agronomique qui sera touché et donc la capacité de l'Institut à remplir ses missions.

2.5. Casse des Garanties collectives avec la régionalisation

La politique d'ESR est nationale et ne doit pas être pilotée par les régions ! La direction stratégique de l'INRA doit rester nationale. L'INRA a un dispositif de recherche réparti sur le territoire national (métropole, DOM TOM). Même si ce dispositif est mis à mal, les questions de recherche posées dans une région peuvent mobiliser des équipes d'une autre région. Les régions qui financent la recherche ne sont pas propriétaires des équipes et laboratoires implantés sur leur territoire. Que l'argent vienne de la région ou de l'Etat, cela reste de l'argent public des contribuables. Il appartient donc à l'institut dans son domaine de compétence de l'utiliser au mieux pour répondre à des questions scientifiques qui intéressent la communauté nationale. Comme sur d'autres sujets il est impératif de lutter contre les nouveaux potentats ou hobereaux locaux.

2.6. Les pôles de compétitivité

Dès 2004, le gouvernement, et plus précisément Dominique de Villepin alors Premier ministre, a affiché sa décision d'enrayer le déclin industriel et économique de la France en cours en menant une nouvelle politique industrielle, au travers de "pôles de compétitivité".

L'idée était de renforcer la spécialisation de l'industrie nationale, de créer des conditions favorables à l'émergence de nouvelles activités porteuses sur les marchés internationaux afin d'améliorer l'attractivité du territoire et de lutter contre les délocalisations. L'appel à projets, où les régions étaient appelées à faire des propositions, a suscité de nombreuses réponses bien au-delà des potentialités estimées en haut lieu, et a abouti finalement à la création et à la labellisation de 71 pôles de compétitivité dont 7 pôles mondiaux et 10 à vocation mondiale.

De 2005 à 2013, 1 313 projets collaboratifs de R&D ont bénéficié d'un financement public de 2,37 Md€ dont plus de 1,45 Md€ par l'État, dans le cadre du fonds unique interministériel (FUI) et de l'ANR. Ces projets représentent près de 6 Md€ de dépenses de R&D et impliquent près de 15 000 chercheurs. En termes de créations d'emplois, un premier bilan des pôles de compétitivité régionalisés a été réalisé en 2013 par l'INSEE sur la période 2005-2009. L'effet du dispositif correspondrait à la création de 570 emplois à temps plein pour un total de 400 millions d'euros pour la période considérée. Le coût public complet par emploi créé est donc très élevé, ce qui constitue clairement un échec⁴.

La qualité des résultats des recherches menées dans ces pôles est parfois saluée, mais l'argent public investi dans ces pôles a surtout bénéficié aux actionnaires des sociétés privées. L'échelon régional n'a pas fait la démonstration de son efficacité pour l'emploi et le développement du tissu économique local.

L'INRA est aussi un élément de politique d'égalité entre les régions en répartissant la recherche scientifique sur l'ensemble du territoire national. A ce titre, il ne peut dépendre des régions tant d'un point de vue financier comme nous l'avons écrit plus haut, mais aussi d'un point de vue scientifique.

2.7. Les financements sur projets nationaux et européens, une mauvaise solution

La création de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) en 2005 a provoqué la montée en puissance des financements sur projets de la recherche publique et sa soumission à des mécanismes de mise en concurrence accrus sur des orientations scientifiques ciblées.

Les financements européens de la recherche soumettent les équipes de recherche des différents pays à une concurrence intense sur des sujets ciblés, avec pour conséquence une lassitude toujours plus forte des chercheurs et un recul de la participation des équipes françaises aux appels à projets européens.

⁴ Chantal Houzelle, Des pôles en manque de compétitivité- Les Echos | Le 04/09/2012

2.8. Les métaprogrammes

Les conséquences néfastes de ce mode « tout projet », associé à une diminution de ses ressources publiques propres, font que la Direction Générale de l'INRA ne peut quasiment plus « orienter » le travail de ses équipes de recherche.

En 2011, l'INRA a donc initié un nouveau mode de pilotage des recherches, annoncé dans le document d'orientation 2010-2020 : les métaprogrammes. Huit métaprogrammes ont ainsi été lancés par la Direction Générale⁵. Les métaprogrammes constituent des structures transversales, sensées permettre à la DG de piloter les équipes de recherche sur la base d'orientations qu'elle a fixées. Outre que l'on peut douter de la pertinence de certains de ces objectifs, le financement mis en jeu relève plutôt du saupoudrage que d'un soutien réel. La CGT-INRA s'est prononcée contre les métaprogrammes. La CGT-INRA n'est pas hostile par principe à des actions incitatives. Adossées à un financement récurrent des laboratoires qui redeviendrait très largement majoritaire, ces actions relèveraient de l'incitation sur des thématiques particulières et sur un temps court.

Le chercheur qui est maintenant directement financé par les programmes d'investissement d'avenir (PIA), l'ANR, et l'Europe, l'est sur un projet défini indépendamment des orientations des départements scientifiques. Dans ces conditions, la Direction Générale garde l'illusion d'un pilotage de la recherche. La gestion des postes de titulaires dont on connaît le faible nombre reste une prérogative exclusive de la Direction Générale. Toutefois, la montée en puissance des COMUEs peut à terme réduire cette prérogative. Nombre de COMUEs se sont fixés comme règle de gérer une partie non négligeable des postes des partenaires de la COMUE.

La CGT-INRA combattra cette logique qui va à l'encontre des intérêts de l'INRA, de ses personnels et plus généralement, de toute la population.

⁵ ACCAF (adaptation au changement climatique de l'agriculture et de la forêt)
GLOFOODS [transitions vers la sécurité alimentaire mondiale (CI-RAD & INRA)]
DIDIT (déterminants et impacts de la diète : interactions et transition)
MEM/M2E (Méta-omiques des écosystèmes microbiens)
ECOSERV (Services écosystémiques de l'agriculture et de la forêt)
SMACH (gestion durable de la santé des cultures)
GISA (Gestion intégrée de la santé animale)
SELGEN (sélection génomique (bovin, blé, autres))

→ La CGT-INRA se prononce pour l'abrogation de la réforme territoriale et le développement de droits et garanties nouveaux et équivalents sur tout le territoire national, notamment en matière d'accès aux services publics et à la Fonction Publique.

- La CGT-INRA confirme que la nouvelle structuration territoriale ne répond aucunement aux urgences de la situation de notre pays, qu'elle n'est acceptable ni sur la forme ni sur le fond.
- La CGT-INRA se prononce pour le maintien d'une structuration nationale de la Recherche publique, fondée sur des Instituts Nationaux et non sur des pôles régionalisés.
- La CGT-INRA se prononce contre la transformation des EPST en agences de moyens. Les EPST doivent rester entièrement maîtres de la définition de leur politique recherche, et garder la maîtrise de la gestion des personnels. Il n'y a pas identité de mission entre les personnels des EPST et ceux des universités.
- L'INRA doit rester un EPST de plein exercice et non devenir une agence de moyens au service des Universités. L'INRA doit garder son autonomie totale de programmation et de développement de son activité de recherche.
- La CGT-INRA se prononce pour le maintien de l'organisation de l'INRA en départements et centres, et contre les fusions de centres ou départements qui ne visent qu'à des économies de moyens, au détriment de la qualité de vie au travail pour tous les agents à commencer par ceux en charge de l'appui à la recherche

3. QUELLE ORGANISATION DES SERVICES PUBLICS DE RECHERCHE ?

3.1. Remise en cause progressive des services publics

La politique de remise en cause des prérogatives des services publics s'inscrit dans un contexte européen qui prône une « économie de marché ouverte où la concurrence est libre et non faussée » et une conception libérale des services publics. Ainsi, les Services d'Intérêt Economique Général (SIEG) dont la logique est de nature économique et financière est opposée à celle des services publics basée sur les principes d'égalité des citoyens et de continuité territoriale.

En France, les services publics sont les garants de l'exercice effectif des droits de chaque citoyen à accéder à la santé, l'éducation, la justice, etc. Malgré cela, les gouvernements successifs les déstructurent au nom d'une idéologie qui ne prend en compte que le coût comme critère d'efficacité et promeut le marché comme norme de régulation. Le secteur public est jugé archaïque, coûteux, or il est source de justice et d'efficacité⁶.

En 2013, la France consacre 57% du produit intérieur brut (PIB) ou richesse produite au financement des services publics. Mais une grande part est redistribuée à l'ensemble de la population : 420 milliards (20% du PIB) pour le financement des pensions de retraite, des allocations familiales, chômage ; 125 milliards (6% du PIB) pour le remboursement des médicaments, consultations médicales, gardes d'enfants. Les services publics finan-

cent aussi des services non marchands (éducation, soins hospitaliers, recherche, culture, justice, etc.) qui sont censés être gratuits pour les utilisateurs. Cette activité génère 17% de la richesse produite en France.

Les services publics français emploient des agents qui pour la majorité sont fonctionnaires, afin d'assurer la neutralité du service public. Le système de carrière a été adopté contre celui de l'emploi pour, d'après Anicet Le Pors, « *placer le fonctionnaire à l'abri de l'arbitraire administratif et des pressions économiques ou politiques, d'où l'indispensable garantie d'emploi du fonctionnaire sur l'ensemble de sa vie professionnelle* »⁷. Pourtant le statut de fonctionnaire, un des fondements de l'efficacité des services publics, est constamment remis en cause.

3.2. Les attaques contre le statut de fonctionnaire

Certains médias et partis politiques se sont spécialisés dans la présentation des fonctionnaires comme une charge pour le budget de l'Etat⁸, et comme une des causes d'une soi-disant inefficacité, les entreprises privées assureraient un service de meilleure qualité à moindre coût. Or contrairement à ces affirmations, les fonctionnaires sont productifs⁹ et efficaces. Ainsi en

⁷ « La fin du statut, c'est la fin du modèle social français » – NVO Nouvelle Vie Ouvrière, 25 septembre 2015

⁸ Un rapport de sénat de 2015 indique que les dépenses de personnel des trois fonctions publiques (environ 6 millions d'agents) s'élèvent à 278 Md€ soit près du quart de la dépense publique et 13% de la richesse nationale.

⁹ Ramaux C., Sterdyniak H., Membres du collectif d'animation des Economistes atterrés. Fonctionnaires : quel bel avenir ? Libération Tribune 13 décembre 2015

⁶ Réhabiliter la dépense publique, Nouveau manifeste des économistes atterrés, 2015

2014, les services publics ont contribué à la richesse produite en France pour 360 milliards d'euros¹⁰.

Ces attaques contre le statut se matérialisent par la baisse des recrutements de fonctionnaires, le développement de la précarité avec l'embauche de contractuels, les réformes des retraites, des salaires de moins en moins attractifs avec le gel du point d'indice, la remise en cause des avancements accélérés d'échelon, la non revalorisation des grilles de la Fonction Publique, la mise en concurrence des personnels avec l'évaluation individuelle et la mise en place de primes au mérite comme la Prime d'Excellence Scientifique (PES) devenue Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) et le Régime Indemnitaire de Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP), la remise en cause du principe de carrière au profit de l'emploi, etc.

3.3. Le New public management, un instrument de casse des services publics

LA NOUVELLE GESTION PUBLIQUE (NEW PUBLIC MANAGEMENT) SOUS LES APPARENCES DE METHODES DE GESTION « TECHNIQUE ET APOLITIQUE » ADOPTE LES METHODES DE MANAGEMENT ELABOREES DANS LE SECTEUR PRIVE.

En France, cette orientation politique se traduit par la mise en place de plusieurs lois. La LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances) conduit à passer d'une logique de moyens à une logique de résultats et définit des indicateurs de performance. La RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) et la MAP (Modernisation de l'Action Publique) s'assignent pour ambition la production d'un « État allégé », le « recentrage des politiques publiques sur le cœur de leurs missions ». LOLF, RGPP et MAP sont les fers-de-lance de la mise en place des nouvelles méthodes de gestion dans la Fonction Publique et définissent le cap de la réforme et son intensité.

Dans le secteur de la recherche, deux agences complètent ce dispositif. L'objectif premier de ces agences est de permettre à l'état de piloter les instituts publics de recherche jugés trop indépendants, en orientant les financements via l'ANR (Agence Nationale de la Recherche) par des appels à projets et en contrôlant les instituts et les laboratoires via le HCERES (Haut Comité d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) sur la base d'indicateurs issus de la boîte à outils des nouvelles méthodes de gestion.

Ces nouvelles méthodes de gestion ont des répercussions directes sur la vie quotidienne des agents des services publics en mettant en œuvre les recettes du management des entreprises. Cette culture dite « managériale » est fondée sur la concurrence, le management par objectifs, la comptabilité analytique, l'affectation des budgets par enveloppes globales, l'évaluation chif-

frée des résultats, la gestion des « ressources humaines », l'avancement au mérite, la démarche qualité. Ces méthodes de gestion s'accompagnent d'un nouveau langage « moderne ». On parle de gestion des ressources humaines et non plus de services du personnel, de manager au lieu de directeur d'unité ou chef d'équipe, de tableaux de bord, etc.

La politique menée depuis de nombreuses années par les gouvernements tend à réduire le périmètre d'action des services publics et à les affaiblir. Par ailleurs, elle vide progressivement le statut de fonctionnaire de sa substance. Ces attaques concernent bien sûr l'INRA et ses salariés et sont relayées par sa direction qui applique cette politique avec zèle. L'acharnement à introduire le RIFSEEP à l'INRA témoigne d'une vision rétrograde de la conscience professionnelle des travailleurs de la recherche agronomique.

3.4. L'INRA, vers une gestion de type privé

À l'INRA, d'autres mesures complètent l'arsenal visant à réformer radicalement l'organisation de l'Institut afin de passer à une logique d'organisation managériale. Ces mesures sont de l'initiative de la direction de l'INRA. Pour déterminer les mesures à prendre, la direction recourt fréquemment à des cabinets privés comme Deloitte¹¹, pour réaliser des audits, proposer des réorganisations.

Or ces cabinets sont les promoteurs zélés de ces nouvelles méthodes de gestion. Cette idéologie a maintenant pollué l'ensemble des décideurs privés et publics. De manière générale, la CGT-INRA continuera à se battre contre les externalisations et pour l'internalisation des services comme l'accueil, l'entretien des espaces verts, le ménage, les travaux, l'informatique, la cantine et tout ce qui est indispensable à la vie du collectif.

LA GESTION DES MOYENS DE LA RECHERCHE PAR PROJET EST PROMUE COMME LA NOUVELLE NORME DE FONCTIONNEMENT A L'INRA.

La mise en place des méta-programmes est révélatrice de cette tendance. Mais, il y a des résistances des personnels et des unités contre ce type de fonctionnement. Les unités, pour la direction, sont trop autonomes. Il est nécessaire d'homogénéiser les méthodes et les procédures, et les gestionnaires d'unités ne sont pas « toujours partie prenante de l'activité dans une logique métier transversal à l'organisation ». Autrement dit les gestionnaires d'unité prennent trop en compte les intérêts de leur unité et non l'intérêt de l'Institut. Les structures actuelles de l'INRA, pour la direction, sont des obstacles à la mise en place de cette politique. Il faut donc poursuivre les restructurations.

¹⁰ « Cela représente un tiers de celle des sociétés non financières (1 074 milliards) »

¹¹ Dans un rapport, Deloitte propose une « évolution du modèle économique » (terme du monde des entreprises) de l'INRA en allouant les ressources humaines et financières selon la performance, sur la base des objectifs définis dans le cadre d'une culture de pilotage de la recherche.

CONCENTRATION DES MOYENS SUR UN NOMBRE DE PLUS EN PLUS REDUIT D'UNITES

La direction de l'INRA lors d'un Conseil d'Administration¹² en 2011 indique qu'il existe encore une « culture de l'autonomie et un sentiment fort d'appartenance à l'unité, un cloisonnement entre Centre/Unités avec une difficulté à percevoir la dimension système de la gestion ». Il faut donc continuer de « décloisonner » et un des moyens pour y parvenir, c'est de fermer des unités et de concentrer ainsi les personnels dans un nombre d'unités de plus en plus réduit. Ainsi, sur la période (2004-2014), le nombre d'unités¹³ passe de 433 à 317 soit une réduction de plus de 27%, dans le même temps les moyens humains de l'INRA se concentrent dans un nombre réduit d'unités puisque les unités de plus de 90 agents (5,2% du nombre des unités) regroupent plus de 25% des effectifs de l'INRA en 2014 (10% en 2008). 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 plates-formes et en focalisant les investissements sur un nombre réduit de grands ensembles. Pour gérer ces entités de grandes tailles, des procédures bureaucratiques se mettent en place avec des risques importants de déshumanisation du travail et de perte des liens sociaux essentiels au fonctionnement de la recherche.

LA POLITIQUE DE SEPARATION PROGRESSIVE DES FONCTIONS DITES PERIPHERIQUES OU D'APPUI DES FONCTIONS DITES « DE RECHERCHE » - TAYLORISATION DES FONCTIONS, DIVISION DU TRAVAIL, EXTERNALISATION.

La RGPP et la MAP visent à réaliser des économies budgétaires dans la Fonction Publique. Dans ce contexte, les nouvelles méthodes de gestion sont mises en place pour « mieux utiliser » des moyens en régression. Ainsi, elles prônent d'augmenter la productivité des personnels en place. Un rapport de l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche (IGAENR)¹⁴ est l'illustration de cette logique. Sur la base d'un calcul de ratios et sous prétexte d'efficacité et de bonnes pratiques, le rapport postule que les personnels de l'INRA qui travaillent dans des fonctions d'appui sont trop nombreux. Suite à ce constat, la direction de l'INRA poursuit sa politique de non remplacement des personnels administratifs lorsqu'ils partent en retraite. La politique de réduction de l'emploi public décidée par le gouvernement à l'INRA est aggravée encore par la DG qui réduit davantage le recrutement de techniciens et adjoints techniques que celui des CR et ingénieurs.

Cette politique se traduit aussi pour les gestionnaires d'unités par une volonté de les séparer fonctionnellement de leur unité en les intégrant de plus en plus dans l'organisation du travail des SDAR. Pour les informaticiens, elle se traduit par la volonté de mutualiser

l'organisation du travail en les intégrant dans différents réseaux CATI (Centre Automatisé de Traitement de l'Information), PEPI (Partage d'Expériences et de Pratiques en Informatique) et d'externaliser de plus en plus de tâches.

Ces réformes font « peser sur les ITA des fonctions support un lourd risque de perte de ce qui fait leur fierté et l'intérêt de leur travail : la qualité et la proximité du service qu'ils fournissent aux autres personnels »¹⁵. Ces politiques favorisent le développement des comportements individualistes au détriment du travail collectif. Or « la coopération est toujours associée à une certaine qualité du vivre ensemble et de la convivialité »¹⁶. Les personnels affectés à ces fonctions comme l'administration, l'informatique, les plates-formes, etc., ont souvent le sentiment d'être considérés de plus en plus comme des prestataires de services y compris pour des demandes du secteur privé sans lien avec les équipes de recherche. Or tout travail exige que les personnels comprennent les orientations et adhèrent au projet collectif.

Chaque agent de l'INRA peut constater que la politique de la direction tend à déstructurer les collectifs de travail en séparant les personnels selon leurs fonctions.

Ainsi, les Unités Expérimentales (UE) deviennent autonomes vis-à-vis des Unités de Recherche (UR), il y a création de plates-formes techniques ; à l'avenir, les administratifs, les informaticiens pourraient être regroupés dans des structures à l'écart des unités de recherche.

La création des Très Grandes Unités (TGU) relève de la même logique. Les personnels qui réalisent des fonctions d'appui à la recherche sont souvent affectés à des plates-formes et « partagés » entre différentes équipes de recherche. Enfin, les TGU du fait de leur taille et l'ensemble des disciplines qu'elles regroupent, seront un des leviers pour faciliter la mise en place du pilotage de la recherche par projet en permettant d'articuler l'ensemble de ces fonctions.

LE COCKTAIL (BAISSE DES FINANCEMENTS RECURRENTS, CROISSANCE DU FINANCEMENT PAR PROJET, BAISSE DES RECRUTEMENTS, PRECARITE, REORGANISATION DE L'INRA) EST LA CAUSE CENTRALE DE LA DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

La réorientation de la logique du financement de la recherche se traduit par une baisse drastique des dotations sur crédits d'Etat « récurrents » et s'accompagne d'un accroissement considérable du financement sur projets. Cette politique bouleverse l'organisation du travail des unités et des personnels. Lorsque les crédits « récurrents » constituaient la majeure partie des finan-

¹² Présentation schéma fonctions supports INRA CA 24/06/2011

¹³ Bilan social INRA

¹⁴ Les Fonctions supports (rapport IGAENR) 2011

¹⁵ Guibert Bruno, « La situation délicate des personnels « support » au CNRS. Un point de vue syndical », *Mouvements*, 2012/3 n° 71, p. 112-116. DOI : 10.3917/mouv.071.0112

¹⁶ Dejours Christophe, « La psychodynamique du travail face à l'évaluation : de la critique à la proposition », *Travailler*, 2011/1 n° 25, p. 15-27. DOI : 10.3917/trav.025.0015

cements, l'organisation du travail était planifiée sur le temps long, cela permettait des temps d'échange entre les personnels sur les projets en cours et les évolutions à venir. Avec un financement des unités, basé quasi exclusivement sur les crédits sur projets, et la pression à la publication, les objectifs de court terme deviennent de plus en plus prégnants et sont l'un des principaux facteurs expliquant la dégradation des conditions de travail. Les réunions pour discuter des résultats de recherche ou des orientations de l'unité sont de plus en plus rares, il y a de moins en moins de temps pour se réunir, discuter, se former. Ces réformes provoquent une insatisfaction au travail. Il y a un « *lien étroit entre l'évolution de ces mutations organisationnelles et l'apparition d'un mal-être profond et persistant* »¹⁷.

L'évaluation et l'individualisation de la rémunération sont des techniques de gestion qui cherchent à isoler les salariés les uns des autres, à les mettre en concurrence et à leur attribuer à eux seuls la responsabilité du travail et de leurs échecs. Cela crée un sentiment de mal-être généralisé chez de plus en plus de personnels.

Enfin, comme aboutissement de l'évaluation, dans cette logique du « chacun pour soi », le gouvernement, avec la complicité des directions d'organismes, veut mettre en place, un nouveau système de primes prenant en compte une appréciation du mérite dont la part d'arbitraire est non mesurable contrairement à ce que cherche à faire croire cette fameuse « évaluation »¹⁸.

Le Régime Indemnitaires de Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP) prend ainsi en compte la cotation du poste et le « mérite » de l'agent. Différents rapports¹⁹ montrent pourtant l'inefficacité d'une telle politique. Ainsi, un rapport de l'OCDE [en 2005] « rappelle que les primes à la performance sont souvent soit inutiles soit démotivantes ». En France, l'auteur du rapport Terra Nova²⁰ indique que « l'introduction dans la Fonction Publique d'éléments de rémunération variable, corrélés au « rendement » (...) des personnels, a « déstabilisé les motivations et les valeurs d'égalité » auxquelles les agents sont attachés ».

Cette politique a et aura si elle est poursuivie des répercussions sur les conditions d'exercice de l'ensemble des personnels (scientifiques et ITA).

Une profonde évolution du métier de scientifique avec l'obligation de « faire du contrat » pour pouvoir travailler

Actuellement, le travail de recherche est de plus en plus conditionné par la capacité du chercheur, de l'équipe à monter des projets afin de répondre à des appels

d'offres. Cette activité de rédaction de projet consomme une part de plus en plus conséquente du temps de travail des équipes sans garantie de résultats. En effet, les échecs sont de plus en plus fréquents (seulement 9% des projets déposés à l'ANR ont été retenus en 2015). La difficulté croissante pour accéder à des sources de financement entraîne une concurrence de plus en plus vive entre les chercheurs, ou entre les équipes.

La course au financement associée à la politique actuelle d'individualisation des rémunérations occulte de plus en plus le caractère collectif du travail scientifique et entraîne une baisse de confiance entre les membres d'une même unité favorisant le développement de l'égoïsme au détriment des collaborations entre les personnels.

« *Le plus inquiétant semble être l'incidence de ces modes d'organisation du travail sur la coopération qui, nous le savons, est déterminante tant pour la santé que pour la qualité et l'efficacité du travail. Mais ces évolutions ont aussi une incidence sur la liberté et la créativité du travail qui constituent pourtant, tous nous l'ont dit, ce qu'il y a de plus précieux pour maintenir l'engagement au travail, dans la mesure où ces facteurs sont à l'origine de l'intérêt du travail* »²¹.

De plus, ce mode de financement entraîne une variation incessante du volume d'activité de l'unité et favorise le recours à des personnels précaires. La croissance du financement sur projet a entraîné une augmentation considérable du nombre de précaires. Aujourd'hui, ils constituent une part substantielle du potentiel de travail de l'INRA (957,4 équivalent temps plein sur convention de recherche en 2014²²). Leurs conditions de travail sont aussi dégradées que celles des titulaires et ils n'ont aucune perspective de titularisation. Les compétences acquises lors de leur passage à l'INRA sont perdues pour l'Institut au terme de leur contrat et ceci entraîne une surcharge de travail dans la gestion et la passation d'activité entre personnes successives. Ce roulement permanent déstabilise et précarise le collectif de travail. Cette politique entraîne un gâchis humain inacceptable.

Des personnels ITA déstabilisés, déresponsabilisés et souvent démotivés par le mode projet

La variation incessante du volume d'activité de l'unité liée au mode de financement par projet accompagnée d'une réduction des effectifs de titulaire accentue la pression sur les ITA. Le travail de formation et de gestion des personnels non permanents de plus en plus nombreux augmente la charge de travail des ITA.

Le fonctionnement des unités en mode projet se traduit en particulier pour les techniciens par le sentiment d'être ballotés d'un projet à l'autre. Leur contribution à tel ou tel projet se décide sans réelle concertation. Ils ont de plus en plus le sentiment d'être les sous-traitants des chercheurs et d'être de plus en plus coupés des équipes de recherche. La création de plates-formes mises au service des équipes accentue ce sentiment. Ce

¹⁷ Vincent de Gaulejac, La recherche malade du management, Versailles, Quae.

¹⁸ Pour mieux comprendre voire le document CGT-Inra « Evaluation et entretien appréciatifs des ITA - REFUSEZ L'ENGAGEMENT RECIPROQUE ! ») <http://www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/evaluation-ita-4p.pdf>

¹⁹ Le Monde, 21.01.2016, Fonction publique : un rapport préconise l'abolition des primes à la performance, Par Bertrand Bissuel.

²⁰ Rapport présenté, le 21 janvier 2016, par la fondation Terra Nova, « Où va le management public ? »

²¹ Flot Cecil, « Le travail scientifique à l'épreuve de la logistique gestionnaire », *Travailler*, 2014/2 n° 32, p. 55-73.

²² Bilan social de l'INRA 2014

processus entraîne de considérables gâchis tant humains qu'en matière de déresponsabilisation et, donc, d'intérêt au travail.

Les collectifs de travail se fissurent avec la dictature du court terme. Les liens de confiance entre les techniciens et les chercheurs s'estompent. Ainsi Flot Cecil rapporte les propos d'une technicienne qui illustrent le changement de l'esprit de travail dans la recherche scientifique : « [...] avant, l'erreur faisait partie de mon travail, c'était normal. Je discutais avec le chercheur. Aujourd'hui, on me dit que je suis incompétente : cherchez l'erreur... »

Les techniciens n'ont plus de vision de long terme des orientations de la recherche. Le mal-être au travail des ITA s'exprime désormais par la peur de ne pas être à la hauteur, l'isolement dans le travail, le manque de soutien de la hiérarchie, la jalousie des collègues, voire l'épuisement du fait de l'accroissement de la charge de travail et la démotivation.

Ces politiques et particulièrement la généralisation du financement de la recherche sur projet favorisent la dégradation des conditions de travail des personnels de l'INRA et le développement de Risques Sociaux Organisationnels, abusivement appelés RPS (Risques Psycho-Sociaux) qui ne sont pas dus à des facteurs individuels mais liés aux conditions d'exercice du travail.

4. LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE A L'ÉPREUVE DES EXIGENCES DU CAPITAL

L'objectif de la recherche scientifique est d'accroître nos connaissances sur les bases les plus objectives possible. Ce savoir en perpétuelle évolution et sans cesse remanié doit être diffusé au plus grand nombre, c'est l'objectif premier du dispositif d'Enseignement Supérieur. Ensuite, ce savoir peut être utile du fait du lien qui existe depuis longtemps entre la connaissance théorique et la technique. Ce lien n'est pas unilatéral et très souvent des problèmes concrets résolus par des techniques spécifiques enrichissent le développement du corpus théorique.

En rupture avec cette dimension originelle de la science, la marchandisation de la connaissance se développe actuellement avec comme seul but de mettre la science au service des intérêts du capital. D'après cette vision, les innovations dérivées de l'accumulation des connaissances scientifiques ne viseraient qu'à accroître la compétitivité des entreprises ou ouvrir de nouveaux marchés à l'accumulation du capital (pensons à la brevetabilité du vivant). La science devient elle-même une marchandise comme les autres. Ce faisant, le système capitaliste menace même de scier la branche sur laquelle il compte pour relancer ses profits, car il est train de détruire le fonctionnement « normal » de la science.

Ces dynamiques de réorientation de la science se croisent avec les logiques d'austérité qui cassent les services publics et menacent aussi l'avancée de la recherche fondamentale.

4.1. La recherche mise au régime sec

Le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux, puis l'austérité poursuivie au nom de la crise de 2008 ont considérablement affaibli le dispositif de Recherche et d'Enseignement Supérieur.

La dépense intérieure en Recherche et Développement représentait en 2013 2,23% du PIB, ce qui est très loin

de l'objectif des 3% fixé en 2000 et que l'Allemagne a atteint.

Par conséquent, en euros constants les budgets baissent et les crédits récurrents des unités permettent au mieux de financer 30% de leur fonctionnement. A l'INRA les postes ouverts en CR2 sont passés de 74 en 2002 à 30 en 2015 ! Pour les ITA, on est passé de 273 recrutements annuels entre 2008 et 2010 à 136 en 2013 !

Cette situation est aussi mauvaise pour les autres EPSTs ou l'université. Au CNRS, de 2010 à 2014, le volume annuel des recrutements est passé de 400 à 300. Pour les ingénieurs et techniciens, la baisse des recrutements est encore plus grave : 500 postes ouverts en 2010, 421 en 2011, 312 en 2012 et 220 en 2013. La même chute a été constatée dans les universités, où le nombre de postes de maîtres de conférences ouverts au concours a chuté en cinq ans, de 2 000 à moins de 1 500. Dans certains organismes, les « années blanches » sont déjà une réalité (en 2014 pas de recrutement à l'IRSTEA, 4 chercheurs et aucun ITA à l'IRD). Depuis 2010, les crédits alloués par l'Etat ne permettent plus de payer les salaires.

Par conséquent, les effectifs diminuent : à l'INRA il y a 800 techniciens (-17%) et 52 chercheurs (-2,8%) de moins depuis 2001, et le CNRS a perdu près de 653 chercheurs et ingénieurs entre 2007 et 2012²³. Ces évolutions ont aussi des effets sur l'attractivité de la formation doctorale : le nombre de doctorants a en effet diminué de 10% depuis 2005. Enfin, la recherche en mode « tout projet » est aussi en crise avec des taux de succès à l'ANR qui sont passés de 26% en 2005 à 9% en 2015²⁴.

²³ <http://sciences.blogs.liberation.fr/home/2014/03/1e-cs-du-cnrs-lance-la-bataille-de-lemploi.html>

²⁴ <http://sciences.blogs.liberation.fr/home/2014/08/lanr-recale-80-des-projets-scientifiques.html>

→ La CGT-INRA revendique que la subvention d'état soit portée à un niveau calculé sur la base de 20 000 € par chercheur/ingénieur présent par unité²⁵, avec un dispositif spécifique adapté prenant en compte le nombre total de personnels pour les unités expérimentales et les unités d'appui à la recherche.

4.2. La recherche au service des entreprises capitalistes

Le processus qui vise à utiliser la science pour répondre aux exigences du capital est ancien. Il a pris une nouvelle orientation avec l'agenda ultralibéral de redéfinition des objectifs de l'Etat. En Europe, la restructuration de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur a été actée comme objectif de l'UE dans le cadre de la stratégie de Lisbonne en 2000. Pour remédier à la faible croissance économique de l'UE et à sa faible productivité, il faudrait faire de l'économie de l'UE « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici à 2010* ». Pour cela, il faudrait « *préparer la transition vers une société et une économie fondées sur la connaissance, par le développement, ainsi que par l'accélération des réformes structurelles pour renforcer la compétitivité et l'innovation et par l'achèvement du marché intérieur* ».

L'objectif de ce processus est de mettre ainsi nos universités et nos instituts de recherches directement au service des entreprises qui sont sur nos territoires. En France, les différentes réformes et structures mises en place (LOPRI, LRU, pôles de compétitivité, initiatives d'excellence, territorialisation) visent à répondre à cet objectif.

Au cours de la période récente, ces dynamiques se sont poursuivies. Cela s'est traduit en termes d'orientation au sein des EPST ou de l'ANR dans la mise en place de nouvelles structures. Un des pivots de ces orientations c'est le fait que la recherche ne fonctionne plus qu'en mode projet (voir chapitre précédent). L'assèchement des crédits récurrents n'est pas seulement la conséquence de l'austérité. Cela contraint tous les scientifiques à rechercher des moyens pour faire leur recherche en déposant chaque année une quantité croissante de projets à un millefeuille de guichets (Europe, ANR, régions, INRA, Initiatives d'excellence, ...).

Or l'octroi de moyens par l'ANR, l'Europe ou les régions est de plus en plus conditionné par la présence dans le projet de partenaires privés. C'est la manière la plus efficace, la moins coûteuse, et la plus insidieuse de mettre la recherche au service des grandes entreprises pour contrôler nos recherches : elles investissent moins de 3% dans les opérations de recherche menées en association avec des laboratoires de l'INRA en amélioration des plantes, département pourtant très impliqué

²⁵ Ce chiffre correspond environ au double de la « part-chercheur » moyenne correspondant en 2011 à l'entretien des équipements et infrastructures. Aujourd'hui, ce fonctionnement de base n'est même plus assuré.

dans l'innovation et le partenariat avec le secteur aval (l'essentiel des contrats des laboratoires se font avec les agences publiques, nationales ou européennes).

La Loi Fioraso a prolongé et aggravé les lois « LRU » et « Pacte pour la Recherche », en renforçant cette logique de soumission des intérêts de la recherche aux objectifs économiques. Cette loi a inscrit notamment le transfert de technologie dans les codes de la recherche et de l'éducation. Outre que cette disposition entretient l'illusion que la science pourrait ainsi résoudre la crise économique et la question de l'alimentation mondiale, elle relègue la libre production de connaissance en arrière-plan et sanctifie le rapport à l'entreprise privée.

C'est pour cela que la loi Fioraso a posé le principe d'une obligation faite aux établissements d'Enseignement Supérieur, sur un territoire donné, de se regrouper en choisissant l'une des modalités ouvertes par la loi : fusion, communauté d'universités et d'établissements (COMUE), ou association par convention à un établissement ou combinaison de ces dispositifs. Ces regroupements, comme les pôles de compétitivités, visent à mettre le service public de l'Enseignement Supérieur et de Recherche à la disposition des entreprises privées présentes sur les territoires.

La poursuite d'Agreenium et la fondation d'un institut Agronomique, Vétérinaire et Forestier de France (IAVFF) par la Loi d'Avenir sur l'agriculture dilue encore le rôle du service public. Elle constitue une source d'inquiétude concernant la pérennité de l'INRA. En effet, cette loi prévoit une restructuration totale avec la mise en place d'un « établissement public national de coopération scientifique agricole » rassemblant « les établissements d'Enseignement Supérieur agricole public et d'autres établissements d'Enseignement Supérieur ou de Recherche ». D'abord, ce projet constitue une énième couche d'un millefeuille institutionnel qui s'ajoute à un gâteau déjà particulièrement indigeste. C'est une usine à gaz sans nouveaux moyens financiers et donc à la charge d'établissements aux budgets déjà exsangues. De plus, le regroupement d'organismes aux statuts différents (EPST, EPIC, écoles privées) fait peser des menaces sur les statuts de l'ensemble des personnels.

Dans ce contexte, la direction de l'INRA n'est pas en reste. Elle a choisi comme slogan de communication « science et impact », elle a mis en place une analyse des impacts économiques des recherches (ASIRPA). Elle fait la promotion de thèmes de recherches (Bioéconomie, One Health, Recherche Translationnelle²⁶) qui visent à réduire la distance entre recherche et innovation. Pire, le directeur du secteur agriculture, spécia-

²⁶ La recherche Translationnelle désigne une organisation de la recherche couplant le plus étroitement possible les laboratoires publics aux attentes des laboratoires privés selon des objectifs de développements de technologies profitables. Récemment elle s'est développée spectaculairement dans la pharmacie, selon toute une série de procédures de pilotage par l'aval et de structures où siègent les représentants des groupes privés pour s'assurer que toutes les forces du public sont orientées et coordonnées sans perte de charge vers le marché. Il est question à l'INRA d'appliquer ces procédures à l'amélioration des plantes, la recherche en nutrition, etc...

lement chargé de l'évaluation de l'impact, revendique de faire « mieux qu'Asirpa » et de pouvoir calculer en euros le retour sur investissement dans les programmes de recherche (Conseil scientifique de l'Inra de novembre 2015) !

La question pour nous n'est pas tant que la recherche menée à l'INRA soit une recherche de type finalisé. Par contre, la question est de savoir ce qu'on entend par recherche finalisée. Sommes-nous au service des citoyens ou au service des profits des grandes multinationales ? Comment se fait le choix de travailler sur tel sujet avec tel partenaire ? Comment les salariés des entreprises sont-ils maîtres de la stratégie de leur entreprise ? Où sont les débats internes aux entreprises sur leurs objectifs stratégiques ? Pour la DG, cette absence d'intelligence économique sur les grandes orientations se transforme en aveuglement. Le risque est grand que nous devenions des prestataires de service en charge de l'innovation pour les grands groupes au seul profit de leurs actionnaires.

4.3. La Recherche et l'Enseignement comme moyen de profits

L'autre objectif des différents types de réformes est de développer le marché de la connaissance en rendant ce secteur plus profitable. Cette orientation était clairement exprimée par le scénario 4 pour l'avenir de l'Enseignement Supérieur de l'OCDE qui prévoyait que :

« les établissements d'Enseignement Supérieur sont en concurrence sur la scène internationale pour fournir des services éducatifs et des services de recherche sur une base commerciale. La concurrence est féroce pour le recrutement des étudiants. De nombreuses universités ouvrent de nouveaux établissements ou des antennes à l'étranger, en « franchisant » leurs programmes d'enseignement. Les établissements pris individuellement, voire des systèmes d'Enseignement Supérieur tout entiers se spécialisent en s'appuyant sur leur avantage comparatif ».

Commençons par le dessous des cartes du monde de la publication scientifique. Des changements importants ont eu lieu ces dernières années dans l'édition scientifique. Au départ, il y a un point, semble-t-il assez technique. Avec l'évolution technologique dans la presse et l'édition, les journaux scientifiques - des publications très spécialisées qui permettent aux chercheurs d'échanger et faire connaître leurs résultats - sont devenus rentables. Alors que ces journaux étaient édités auparavant par des sociétés savantes et des établissements de recherche, ils ont été massivement rachetés par des grands groupes de presse privés, transformant les échanges gratuits de connaissances en un marché financier du savoir. Par une dynamique de fusions-acquisitions-délocalisations, 5 Majors mondialisés de l'édition contrôlent désormais ce marché. Or ce marché est totalement dysfonctionnel (Figure 2), car captif.

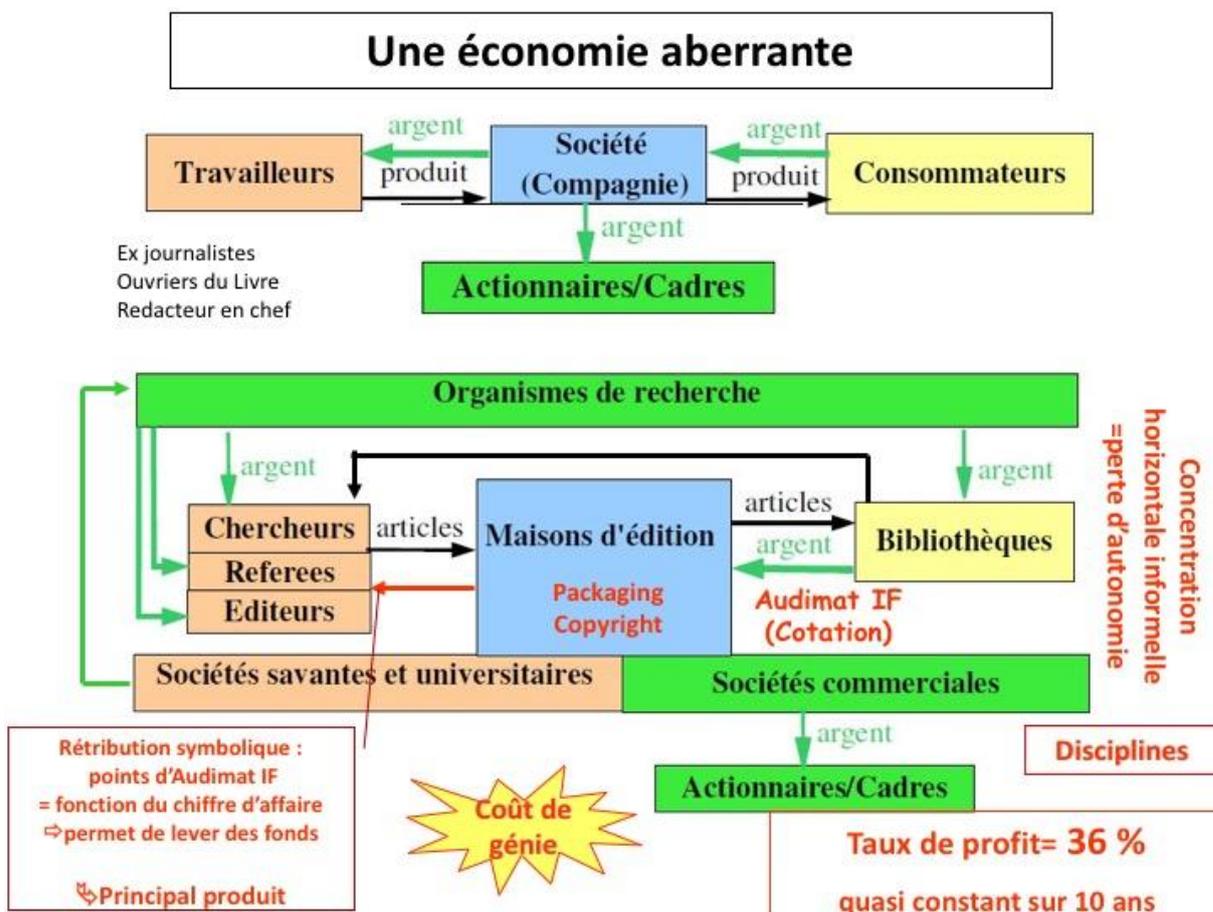


Figure 2 : Le monde de la publication scientifique

Les chercheurs ont un besoin vital de connaître les résultats de leurs collègues pour avancer, et donc ils achètent ces journaux, quels que soient leur nombre et leur prix. Il n'y a ainsi aucune régulation de l'offre. Par ailleurs, les habitudes de bénévolat de l'époque antérieure se sont maintenues. Et ainsi ce sont des chercheurs qui font les recherches, écrivent les articles, les expertisent, les éditent, le tout sans rien facturer, voire en acceptant de payer pour être édité : une presse où ni les journalistes d'investigation ni les rédacteurs ne sont payés, mais où les journaux sont revendus à prix d'or aux mêmes institutions scientifiques qui ont financé les recherches. S'est ainsi établi une sorte de racket légal. Racket qui offre, depuis 10 ans, des dividendes de plus de 30 % aux actionnaires de ces grands groupes, et qui est en train de ruiner les bibliothèques scientifiques.

Mais il y a pire ! Encouragés par les gouvernements néolibéraux et par l'appât des gains associés à la perspective de « l'économie de la connaissance » (forcément marchande à leurs yeux), des géants de l'information financière et la mondialisation boursière ont investi pour créer un système de cotation des publications scientifiques basé sur l'Audimat. Ce système permet de coter l'ensemble des acteurs sur le caractère vendeur de leurs publications et donc sur leurs contributions au chiffre d'affaire des 5 Majors. Et de modifier ainsi les orientations de la recherche.

Il s'est ainsi créée à l'image de ce qui s'est passé dans l'immobilier ou l'internet, une bulle spéculative sur les journaux scientifiques qui noie l'information scientifique majeure dans un déluge de publications sans intérêt, encourage la fraude, et saigne les budgets de la recherche publique. Cela permet de plus un contrôle des recherches dans le sens d'intérêts privés. Les grands de ce monde ne s'y sont pas trompés, les grands patrons mondialisés du pétrole, de l'agro-alimentaire, du médicament et de la grande distribution se pressent dans les conseils d'administration de ces Majors de la connaissance-marchandise.

Outre la publication elle-même, le partage des savoirs est aussi une source de profits. Si la hausse des droits de scolarité est restée mesurée, les frais d'inscription des écoles et de certains masters ont fortement augmenté (ex 5800 € pour l'école Telecom – Ecole de management, 2570 € pour Supélec)²⁷. De plus, la faillite actuelle des universités devenues autonomes fait peser le risque d'une augmentation généralisée des frais d'inscription. D'ailleurs, d'après un rapport de Mars 2015 commandé par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et par Bercy, la hausse des droits de scolarité est « l'un des principaux leviers d'augmentation des ressources propres » des universités. Ailleurs en Europe et dans le monde, les frais ont explosé si bien que les observateurs craignent maintenant l'explosion d'une nouvelle bulle financière, celle de la dette étudiante. En effet, une année universitaire, aux Etats-Unis, coûte entre 6 000 et 60 000 dollars

(entre 5 300 et 53 150 euros). Résultat, le montant de la dette étudiante inquiète même la Réserve fédérale de New York, qui a publié en février des chiffres vertigineux. Le total des prêts étudiants s'élève désormais à 1 160 milliards de dollars. Et ce montant ne cesse d'augmenter... Alors que le système est en train d'exploser aux USA, mais aussi en Grande-Bretagne ou en Hollande, la France envisage de mettre le doigt dans cet engrenage.

4.4. La communication de la recherche et les médias

L'exigence d'impact est réitérée dans tous les documents issus de la Direction Générale : impact en termes de publications, mais aussi impact sociétal qui passe par des stratégies de communication, qui peuvent devenir agressives. Dans la récente période, l'INRA s'était illustré en 2014 dans une campagne de communication « sauvons la planète » sexiste. Mais il y a plus grave, l'intensification du continuum recherche-communication fait peser des menaces quant à notre travail, à la structuration de nos collectifs de recherches et à notre capacité à communiquer nos résultats dans toute leur complexité.

Par conséquent, outre que nous sommes submergés sous les publications, celles-ci deviennent de plus en plus simples, avec des titres accrocheurs. Ces titres accrocheurs servent à la fois à maximiser la communication au sein de la communauté scientifique, mais ils servent aussi de produit d'appel pour une communication en direction des médias. A l'arrivée, le titre dans la presse ou à la télévision est très éloigné du contenu de l'article scientifique. Nos partenaires sociaux économiques ou les simples citoyens doivent alors apprendre à décrypter nos messages, alors que notre rôle devrait être de les livrer de la façon la plus objective possible. Bourdieu²⁸ avait déjà expliqué qu'en retour, la participation aux médias de masse modifiait le fonctionnement de ce qu'il appelait les champs scientifiques. En effet, la notoriété acquise dans ces médias entre en conflit avec les logiques habituelles de reconnaissance et de notoriété. Actuellement, le risque est grand que ces dérives modifient notre travail. Il est donc urgent de s'emparer de ces questions. Inversement, l'aspiration multiforme des citoyens à une bonne vulgarisation scientifique (qui existe aussi !) fuse sous de multiples formes. L'information scientifique et technique est donc un enjeu considérable !

²⁷ <http://unef.fr/2016/01/24/les-frais-dinscription-des-ecoles-senvolent-une-fois-de-plus/>

²⁸ Sur la télévision, Broché, 1996

La CGT-INRA demande :

- la révision des critères d'évaluation, de recrutement et de financement : nous voulons pouvoir publier moins pour publier mieux ; la qualité de recherche doit être considérée dans son ensemble et pas seulement par la quantité de publications et leur facteur d'impact.
- que l'INRA redonne à son service d'Information Scientifique et Technique (IST) sa mission prioritaire et les moyens humains et financiers nécessaires au service de la recherche, des personnels de l'INRA et du grand public.
- que l'INRA participe à la mise en place d'un service public d'édition scientifique en accès libre.
- que l'INRA aille jusqu'au bout de sa promotion de l'accès libre en transformant son système d'archivage de publication ProInra en une archive ouverte, sans autre visée managériale.
- que l'INRA dénonce les accords qui le lient avec la Major de l'édition privée Springer pour l'édition des journaux scientifiques qui relèvent de sa compétence au profit du service public d'édition évoqué plus haut.
- que l'INRA participe activement à la dénonciation, désormais structurée internationalement, de l'utilisation du facteur d'impact des journaux pour l'évaluation de la recherche, et renonce à son utilisation en interne.

4.5. Le Crédit Impôt Recherche (CIR) comme outil de dumping social

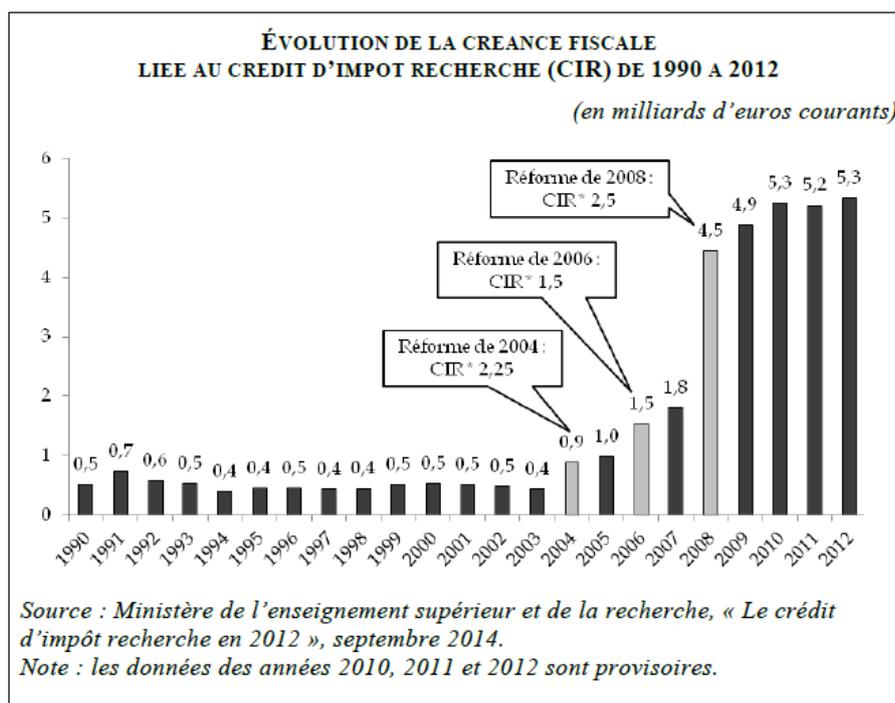


Figure 3 : Evolution du CIR de 1990 à aujourd'hui

Le CIR c'est 5,5 milliards d'euros dans le budget 2016 de manque à gagner pour le budget de l'Etat, en raison d'une niche fiscale accordée aux entreprises, qui soi-disant font de la recherche et du développement. Il est utile de comparer cette somme au budget du CNRS (3,29 milliards d'euros) ou de l'INRA (880 millions). Savoir si cette niche fiscale énorme en constante augmentation (Figure 3) est réellement utile au développement de la recherche est donc une question majeure.

Les réformes de ce dispositif de Sarkozy poursuivies par Hollande ont créé un effet d'aubaine massif pour les grands groupes industriels et financiers, au détriment

des finances publiques et sans intérêt pour la recherche. Des dispositifs fiscaux de ce type se sont multipliés, dans le cadre de la course folle au dumping fiscal des États pour attirer les multinationales sur leur sol, mais le CIR est une sorte "d'exception française" dans son ampleur²⁹. Le texte de 224 pages de la Sénatrice Brigitte Gonthier-Maurin a établi un diagnostic complet de ce dispositif. Or le gouvernement a refusé de publier le rapport de la commission d'enquête qu'elle a dirigée. Les auditions qui ont été menées dans le cadre de la

²⁹ <http://sciences.blogs.liberation.fr/home/2015/11/omerta-lev%C3%A9e-sur-le-cir.html>

réalisation de ce rapport ont démontré que les stratégies de recherche des grands groupes sont totalement déconnectées du CIR qui est traité non pas au niveau

des départements de R&D, mais comme une pure optimisation fiscale par les directions financières.

➔ **La CGT-INRA revendique l'abrogation pure et simple de ce dispositif d'optimisation fiscale et son remplacement par des dispositifs ciblés pour des créations d'emplois qualifiés en CDI dans les PME, sous le contrôle des salariés des entreprises. Les fonds correspondant au CIR doivent être réattribués sous la forme de crédits récurrents aux laboratoires.**

5. QUELLES RECHERCHES POUR REpondre AUX ENJEUX AGRONOMIQUES ET ECOLOGIQUES

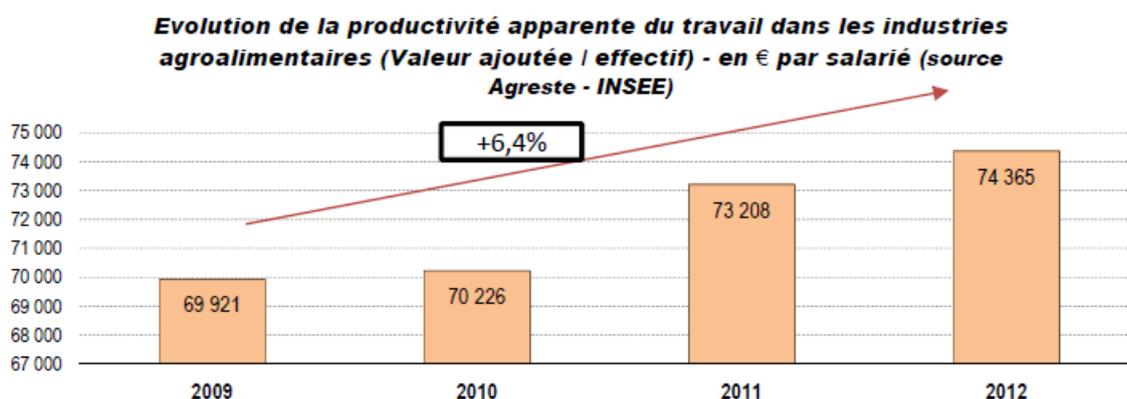
5.1. Le bilan social et environnemental désastreux d'une agriculture aliénée au capital

La Révolution verte a permis une augmentation des rendements et de la production. Ces progrès importants dans la lutte contre les famines, autrefois endémiques sur des continents entiers, restent pourtant insuffisants. Aujourd'hui, entre 800 millions et 1 milliard de personnes souffrent encore de la faim dans le monde. En outre, frappant aussi les plus pauvres, l'obésité et les complications qui lui sont associées comme le diabète et les maladies cardiovasculaires concernent 35% des adultes dans le monde sur la quasi-totalité de la planète, y compris dans de nombreux pays émergents. Et le bilan social et environnemental n'est guère meilleur.

En Europe, les politiques agricoles ont été menées dans le cadre de la Politique Agricole Commune (PAC), dont on peut distinguer deux versions : (1) celle de 1960, qui en réalité correspond à la poursuite et à l'adaptation des anciennes politiques nationales de quotas, elles-mêmes inspirées par la politique agricole des États-Unis développée après la grande crise des années 30 et (2) celle d'après 1992, qui vise à la déconstruction de la précédente, pour laisser les marchés décider de ce qu'il faut produire et comment.

Les raisons des problèmes actuels sont multiples, mais la principale cause est que les grands acteurs privés du domaine, qui contrôlent l'amont des filières de production - banques, semenciers, producteurs de produits phytosanitaires ou d'équipements - et l'aval de celles-ci - agro-industries de transformation et grandes distributions, ne visent qu'à maximiser leurs profits, voire pire, à valoriser leurs actions.

Depuis 2008, ce n'est d'ailleurs pas l'austérité pour tout le monde. Les grandes entreprises du secteur ont enregistré une hausse de leur marge d'exploitation entre 2008 et 2012 et, selon l'INSEE, les entreprises de l'industrie agroalimentaire ont réussi à augmenter leurs marges. Ces profits ont été permis par une hausse de la productivité de près de 6% entre 2008 et 2012. Chaque travailleur de l'agroalimentaire a ainsi augmenté en 4 ans sa contribution à la valeur ajoutée de près de 4300 euros par an (étude de la FNAF CGT)³⁰.



³⁰ Impact de la crise sur la filière agro-alimentaire entre 2008 et 2012. 2014. Progexa.

Mais le système a atteint ses limites et les conflits sociaux avec le monde agricole (ex. producteurs de lait en juillet 2015 et février 2016), dans les industries de l'agroalimentaire (Pilpa, Jeannette, Fralib, Doux...) ou avec des défenseurs de l'environnement (Notre-Dame-des-Landes, Sievens) se multiplient. Stéphane Le Foll avait bien annoncé fin 2012 un projet agro-écologique pour la France. Il est difficile de dire si ces réorientations correspondaient à une volonté réelle de changer les choses ou à une simple agitation communicationnelle. Mais rien n'a été préparé en amont. Or changer de modèles agricoles est difficile, car tout se tient : semences, négociants, et exploitants. De plus, loin de faire marche arrière, le système s'emballa depuis 2013, comme si, sans régulation, le libre-échange pouvait régler les problèmes d'approvisionnement des pays et d'accès de tous à une meilleure alimentation. En effet, avec les différents accords commerciaux sous l'égide de l'OMC et la fin des quotas, les échanges internationaux de matières agricoles se sont accélérés et la spéculation s'est encore amplifiée du fait de la financiarisation du secteur. Parallèlement, pour « garantir des prix à la production » l'exploitation agricole est de plus en plus devenue un maillon sans degré de liberté entre les acteurs capitalistes de l'amont et de l'aval, eux de plus en plus intégrés.

Les agriculteurs et leurs salariés sont les premiers à souffrir de ces évolutions. La population d'agriculteurs ne cesse de baisser, avec en France 50% d'exploitations en moins en 20 ans, baisse d'autant plus forte dans l'élevage et pour les petites exploitations. Les agriculteurs cultivent des surfaces de plus en plus importantes souvent au détriment de leur santé. Ils sont plus touchés que d'autres professions par certains types de cancers, les suicides et les accidents au travail. Tout cela pour des salaires faibles : en 2003, 47% des foyers touchaient un revenu agricole inférieur au SMIC net. Depuis

2000, la part des revenus non agricoles (gites, etc.) augmente et aujourd'hui 40% des revenus des exploitations agricoles ne sont pas issus de la production agricole. Mais les divers secteurs ont subi des impacts différenciés. Par exemple, les céréaliers ont connu une moindre baisse, comparé aux éleveurs de bovins. Les inégalités au sein du monde agricole se sont creusées avec une croissance des disparités en termes de revenu et surtout de patrimoine.

Le bilan environnemental n'est guère meilleur, malgré une réelle prise de conscience de la part des citoyens et des collectivités territoriales ainsi que des travailleurs de l'agriculture. Les aquifères sont largement pollués par les pesticides du fait de l'usage massif de produits phytosanitaires, ainsi que par les métaux lourds à cause des épandages. Les nappes phréatiques sont polluées de nitrates et les rivières s'engorgent par eutrophisation. Le plan Ecophyto qui visait la réduction de 50 % des pesticides n'a pas réussi à endiguer suffisamment leur usage : c'est un échec. L'agriculture est aussi une très forte consommatrice d'eau sous forme d'irrigation. Enfin, l'agriculture est responsable de 20% des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) en France, soit à travers l'utilisation d'engrais consommateurs d'énergie fossile et la surutilisation d'engrais azotés, soit par un usage inapproprié des sols. L'agriculture qui contribue donc au réchauffement climatique va par ailleurs en retour être impactée par celui-ci. Par ailleurs, le développement des recherches et des techniques sur les énergies renouvelables doit être promu.

Si la DG de l'INRA met régulièrement ces questions à l'ordre du jour, elle n'organise pas les nécessaires débats contradictoires qui permettraient de trouver des solutions. Le cadre des recherches est souvent cantonné au cadre étroit, et considéré comme éternel, du grand marché international en négociation à l'OMC.

→ La CGT-INRA revendique que des recherches soient menées sur des solutions hors du cadre néolibéral, qui remettent à l'ordre du jour une planification raisonnée des productions agricoles et une réorganisation du système aval et amont de la production, ainsi que du rôle des banques et de la stratégie des grands groupes agroalimentaires.

Nous revendiquons, face à la « science et impact » au service de la pseudo-excellence, une recherche agromique collégiale, indépendante, ouverte sur le monde, pérenne, solidaire, responsable et au service de tous les citoyens.

5.2. Assurer la souveraineté alimentaire

Il n'y a pas de démocratie sans souveraineté populaire et pas de souveraineté sans souveraineté alimentaire ³¹, car si un peuple ne peut pas assurer son approvisionnement en nourriture, il est vulnérable à tous les chantages extérieurs. Par conséquent, assurer une alimentation de qualité pour toutes et tous doit être une fin en

soi et non un moyen pour faire toujours plus de profits par le biais d'une agriculture industrielle exportatrice.

Qui devra-t-on nourrir et où ?

Il y a aujourd'hui 7,3 milliards d'habitants, dont 60 % en Asie, 16% en Afrique et 10% en Europe. La population était de 700 millions en 1700, elle s'est donc multipliée par 10 jusqu'à nos jours. Dans le futur, les projections des démographes oscillent entre 7 et 16 milliards avec une moyenne de 11 milliards. Mais la répartition de la population mondiale en 2100 sera profondément transformée : 43% en Asie et 40% en Afrique.

³¹ En 2007, elle a été définie lors de la rencontre de Nyéléni comme: « le droit des peuples à une alimentation saine, dans le respect des cultures, produite à l'aide de méthodes durables et respectueuses de l'environnement, ainsi que leur droit à définir leurs propres systèmes alimentaires et agricoles (...) ».

Or les pays du G20 réalisent aujourd’hui 77% de la production de céréales et l’Europe produit 20% de la viande et des céréales, alors qu’elle ne représente que 10% de

la population. Nous devons donc envisager une transition et il faut savoir comment produire là où les besoins seront les plus importants.

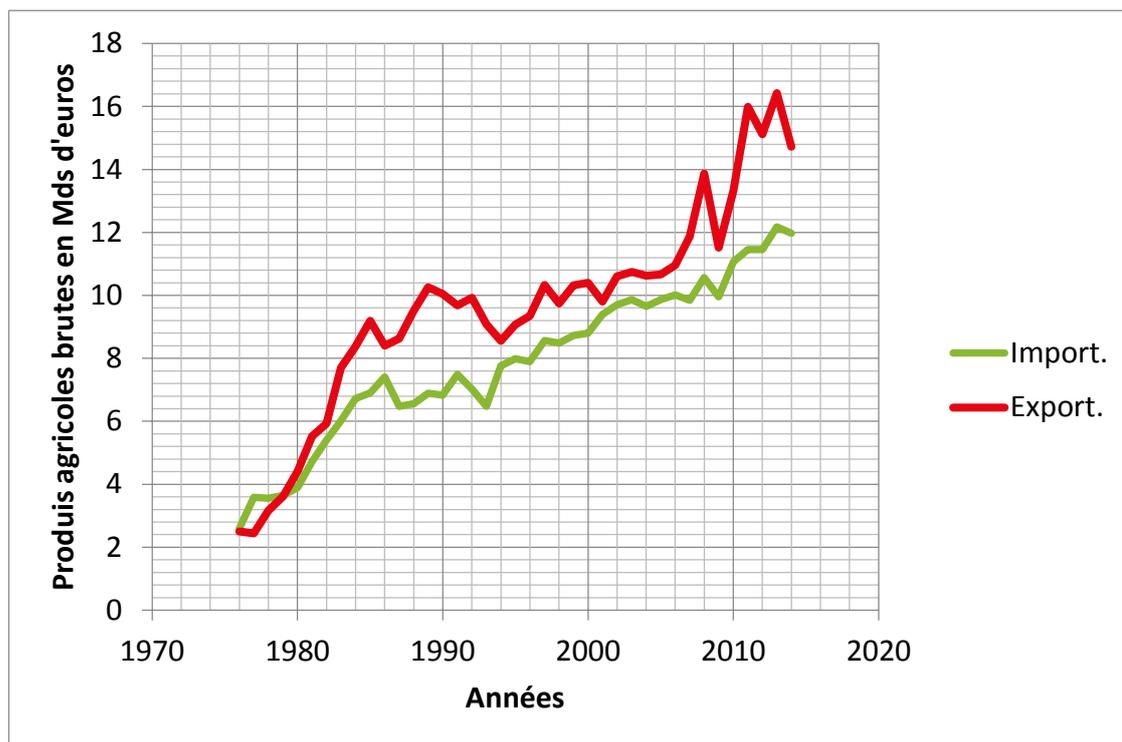


Figure 4 : Évolution des importations et exportations agricoles brutes françaises en milliards d'euros (source INSEE)

En 2014, l'Union européenne a produit 373 milliards d'euros de produits agricoles bruts (non transformés). La France est le premier pays producteur agricole de l'Union européenne. Elle contribue à 18% du total européen avec une production qui s'élève à 67 milliards. Appréhender les questions agricoles sous l'angle de la souveraineté alimentaire est plus juste que l'approche actuelle de la direction, pour laquelle l'INRA a vocation à répondre à la question suivante : comment nourrir le monde (prospective Agrimonde ³²) ? En effet, l'économie d'exportation des céréales sous le complet contrôle des géants du grain permet uniquement l'enrichissement de leurs actionnaires. Elle peut s'assurer temporairement l'adhésion d'une minorité d'agriculteurs, mais déstabilise les agricultures vivrières des pays dont les agricultures sont moins productives. En effet, les dérégulations agricoles par le biais de subventions européennes ont permis l'exportation de millions de tonnes de produits dans des pays où les paysans – du fait de leur pauvreté et de l'absence d'aides équivalentes – sont incapables de résister à cette production bien organisée. Ces pays souffrent d'un véritable néocolonialisme qui s'assure la complicité des autorités politiques locales.

Pour assurer la souveraineté alimentaire en France et contribuer à celle des pays en développement, des recherches doivent être menées sur les objectifs suivants :

- Réduire les déséquilibres dans la balance commerciale entre un surplus d'exportations dans certains domaines (ex. Blé), et des importations croissantes de fruits et d'oléagineux et de viande blanche (40 % des poulets).
- Réduire les écarts entre les prix à la consommation et les prix à la production.
- Rendre accessible au plus grand nombre une alimentation de qualité tout en permettant aux agriculteurs de vivre dignement.
- Stopper l'hémorragie de l'emploi agricole.
- Limiter l'impact écologique de l'agriculture, ce qui exige une approche diversifiée des systèmes de productions dans différentes régions. En France, il s'agit d'abord de mieux rationaliser l'usage des intrants. Mais dans de nombreux pays d'Afrique par exemple, la fertilisation et la protection des cultures sont des clefs de la souveraineté alimentaire. Elles ne doivent pas être sous le contrôle des multinationales.
- La fertilisation et la protection des cultures sont des clefs de la souveraineté alimentaire. Elles ne doivent pas être sous le contrôle des multinationales.
- Stopper l'épidémie d'obésité et des pathologies associées aux problèmes d'alimentation.

³² <http://www.inra.fr/Chercheurs-etudiants/Securite-alimentaire-mondiale/Tous-les-dossiers/Agrimonde-nourrir-le-monde-en-2050>



- La CGT-INRA revendique l'abolition des accords bilatéraux de libre-échange, l'arrêt du CETA et du TAFTA ainsi que des politiques menées par la Banque Mondiale et le FMI.

- La CGT-INRA revendique la mise en place d'un vrai service public bancaire remplaçant les assurances et les banques privées et permettant ainsi aux agriculteurs d'opérer les investissements nécessaires à la transition écologique de l'agriculture.

- La CGT-INRA demande la nationalisation des grands groupes de l'agroalimentaire, condition impérative à la prise en compte des besoins sociaux de tous dans leur stratégie y compris en recherche et innovation.

- La CGT-INRA est solidaire des organisations syndicales dans les différents pays, des chercheurs (en agronomie notamment), des paysans, des ouvriers de l'agriculture, de la forêt et de l'agro-alimentaire et des défenseurs de l'environnement qui luttent contre cet agrobusiness et la captation des ressources par une minorité.

5.3. Trouver les moyens financiers alternatifs aux marchés

Le capitalisme est maintenant aux commandes directes de l'agriculture. L'outil essentiel auquel les agriculteurs ont de plus en plus systématiquement recours est le crédit et seuls ceux qui satisfont aux critères de la banque peuvent s'installer. La prévention des risques en cas de crises agricoles est désormais le terrain des assurances privées. Les agriculteurs travaillent de plus en plus désespérément pour rembourser des dettes toujours plus lourdes. Les coopératives elles-mêmes, dernier rempart contre le capitalisme absolu, sont couvertes de dettes et la première d'entre elles, le Crédit Agricole, a vu sa caisse centrale privatisée et cotée en bourse. Au bout de cette chaîne, l'agriculteur n'est plus maître de son destin et conduit son exploitation de plus en plus en fonction de ses emprunts et non plus en fonction d'un objectif à long terme qui consisterait à entretenir la fertilité de son sol pour le transmettre à la génération suivante.

Dans la période récente, des outils financiers complexes ont été mis en place pour sécuriser des investissements de plus en plus risqués. Il en résulte un grand mouvement de privatisation ou d'accaparement des terres par des sociétés privées au service d'intérêts divers et souvent étrangers. Rappelons que l'assurance n'est efficace que face à de petits risques exogènes, indépendants et distincts, dont la probabilité peut être évaluée avec précision. Tout risque de prix ou de revenu en est donc exclu. Il est urgent donc de changer de cap. Redévelopper un vrai service public bancaire permettrait de répondre aux enjeux de financement d'une agriculture en transition et offrirait une alternative aux assureurs privés.

En amont également de la production agricole, la guerre des semences se poursuit. Seuls quelques grands groupes réalisent d'importants profits, grâce à l'accaparement des meilleures entreprises de commerce et de sélection variétale dans le monde (y compris en France). Les brevets sur les ressources génétiques séquestrent et freinent le progrès génétique. Plus grave encore, c'est le génome naturel, intact des plantes que les compagnies voudraient pouvoir breveter. La recherche est peu à peu contaminée par ce sys-

tème de privatisation des ressources. Les brevets sur les gènes et leurs fonctions ont envahi l'espace de la Recherche publique au motif que cela permettrait de garder dans le domaine public des connaissances qui sinon seraient confisquées. Nous devons opposer à cette logique, une défense des biens communs et du système des Certificats d'Obtention Variétale (COV), afin d'assurer qualité et traçabilité des semences. Rappelons que ce système permet de rétribuer le travail de l'obtenteur, tout en laissant la ressource libre d'accès aux autres personnes (obtenteurs, agriculteurs, citoyens...) à des fins de recherche. C'est ce qui assure la continuité de l'amélioration génétique de chaque espèce végétale.

5.4. Changer les modes de production : une agriculture socialement plus juste et plus raisonnable écologiquement

Assurer cette souveraineté et préserver l'environnement nécessitent un changement radical des modes de production. Pour imaginer ces nouveaux modes de production, nous avons besoin de plus de connaissances fondamentales sur l'agro-écologie et plus de recherches au service des agriculteurs et des citoyens.

Pour assurer sa souveraineté, il est nécessaire de d'abord sortir la France de l'OMC, des accords bilatéraux de libre-échange, comme des politiques de la Banque Mondiale et du FMI. Nous devons défendre un cadre nouveau de coopération internationale, plus démocratique qui évite les pratiques de dumping social. La tâche intellectuelle est énorme, car toute l'énergie est actuellement dirigée vers un système irrationnel qui ne profite pas à la majorité. En conséquence, le droit à des taxes douanières est un instrument vital pour toute politique agricole et alimentaire. Ce droit doit être associé et défendu avec le devoir de ne pas brader des produits sur des marchés extérieurs.

Il faut réhabiliter une politique de planification, qui permette l'accroissement de certaines productions, dont nous sommes fortement importateurs et la décroissance d'autres productions. Il faut aussi réaugmenter les stocks existants pour éviter les crises

alimentaires qui pourraient survenir. Des mécanismes publics d'intervention doivent être définis pour exploiter un stock qui doit être assez vaste pour éviter les crises alimentaires et garantir la sécurité alimentaire. Si un tel stock n'est pas réalisable au plan international, il faut l'instituer au niveau de l'UE.

Pour produire durablement, il faut que les agriculteurs puissent être correctement rémunérés. Des mécanismes sont donc requis pour gérer l'offre, garantir des prix ou limiter les marges de certaines composantes du secteur. Une garantie des prix doit par exemple s'accompagner d'une limite en quantité, c'est à dire d'un quota de production. Par ailleurs, la concentration croissante en faveur d'un petit nombre d'entreprises débouche sur des pouvoirs monopolistiques ou oligopolistiques (industries de transformation et chaînes de supermarchés) qui confèrent un pouvoir excessif à ces maillons de la chaîne de valeur. Ils compriment les revenus des consommateurs comme des agriculteurs. Les relations entre producteurs, transformateurs et détaillants doivent être mieux organisées pour rendre plus équitable la répartition de la valeur ajoutée entre les différents intervenants de la chaîne alimentaire. Il est possible par exemple de favoriser que des citoyens s'approvisionnent directement auprès de paysans ou de coopératives d'agriculteur même si ces circuits demeureront probablement marginaux. L'UE et ses États membres peuvent aussi intervenir en matière de lois de la concurrence, afin de limiter la croissance des monopoles au niveau local et même national.

Du point de vue environnemental, l'amélioration du bilan énergétique des modes de production passe par une relocalisation de certaines productions alimentaires (ce qui est cohérent avec l'objectif de souveraineté alimentaire). Nous devons donc en finir avec les différents accords de libre-échange, la dérégulation et le pouvoir accru des compagnies multinationales par rapport aux États, comme le projettent le CETA et le TAFTA. Il faut revenir à une planification de la production alimentaire avec comme objectif de produire le plus possible localement (circuit court) et durablement (préservation des matières organiques du sol, réduction des intrants), et de constituer des stocks de produits alimentaires pour lutter contre la spéculation sur les denrées. Parmi les autres mesures à développer, mentionnons le ferroutage pour les marchandises, la création de zones de stockages, la sécurisation des approvisionnements par des moyens techniques appropriés....

Comme la déforestation notamment en zone tropicale produit de 12 à 18% des GES au niveau mondial, nous devons éviter les délocalisations de la production des protéagineux. Par contre, certaines formes d'agriculture, comme les systèmes herbagers, fixent du carbone dans le sol et limitent la production nette de GES. De fait, l'agriculture participe à la régulation du climat en étant source ou puits de GES selon les pratiques agricoles. Il faut promouvoir des systèmes agro-écologiques susceptibles de permettre la conservation du carbone à long terme dans les sols : diversification des paysages, usage diversifié des ressources géné-

tiques, élevage dans des prairies permanentes, systèmes de polyculture, maintien de couverts végétaux permanents sur le sol, utilisation de légumineuses...

Enfin, il faut relancer le chantier concernant la baisse des intrants dans les champs (pesticides et fertilisants). Pour diminuer leurs usages qui pèsent sur la santé des agriculteurs, il existe de nombreuses pistes : adapter les cultures à leur environnement (sol et climat), optimiser leurs usages en termes de période et de quantité, évaluer des alternatives de lutte biologique et de lutte intégrée.

5.5. Transformer les modes de consommation

La logique du système actuel de production capitaliste est de partir de la rentabilité pour savoir quoi produire et non de partir des besoins du plus grand nombre. Ce système favorise la surproduction de certaines productions et le passage par une industrie de transformation qui augmente la valeur ajoutée de la production. Ensuite, un intense matraquage publicitaire permet de vendre massivement des produits fortement transformés. Dans ce système, l'industrie de la transformation et la grande distribution s'accaparent une grande part de la valeur ajoutée.

Pour produire et consommer autrement, il faut mettre en place des réponses globales qui commencent par l'accès à l'éducation. De nouveaux modèles économiques sont aussi à envisager avec une agriculture de proximité permettant de recréer les conditions d'une activité agricole réellement rémunératrice. Nous devons ainsi développer des modes de consommation de proximité (AMAPs et agriculture paysanne, bio notamment, agriculture urbaine et périurbaine), des aides pour la reprise d'entreprises par des SCOP intégrant un projet écologique, ou une diminution de la publicité dans l'espace public.

5.6. Maintenir une pluralité d'usages de la forêt dans un contexte de changement climatique

En Europe³³, la forêt couvre plus d'un milliard d'hectares. Parmi ces 14 pays, la forêt française métropolitaine en représente 7,6% avec un taux de boisement de 29,7%, inférieur à la moyenne des 45 autres pays de Forest Europe (32,2%) (IGN, 2012). En France métropolitaine, avec 16,3 millions d'hectares, la forêt constitue le second type d'usage du sol après l'agriculture. Sur les 25 dernières années, la superficie de la forêt française a progressé d'environ 0,6% par an.

Très diverse dans sa composition et dans ses volumes sur pied, la forêt française fournit globalement un volume important de bois d'œuvre (13,6% de feuillus, 38,1% de résineux), de bois de trituration (29%), et de bois énergie (38,1%). Elle fait l'objet d'une pluralité

33 Sur le territoire des 46 pays européens adhérents à Forest Europe (coopération ministérielle pour la protection des forêts en Europe)

d'usage et rend de nombreux « services écosystémiques » comme le stockage du carbone, la protection de la qualité des sols et de l'eau, ou la conservation de la biodiversité.

L'évaluation du risque de dommages forestiers consécutifs au changement climatique fait encore l'objet de multiples recherches. Les changements globaux actuels impliquent des changements de température et de précipitations (cf. plus haut). Mais, ils interagissent avec les modifications de la teneur en CO₂, de la composition en azote atmosphérique, des pollutions atmosphériques notamment en ozone, et des transformations dans l'usage des terres. L'ensemble de ces changements est caractérisé par une forte incertitude quant à leur amplitude, car leur intensité dépend des modèles de développement économique choisis par nos sociétés. L'une des conséquences du changement climatique est une augmentation de l'intensité des stress hydriques, qui accroît le risque de dépérissements forestiers, le risque incendie ou les pullulations d'insectes ou de pathogènes, qui profitent de l'affaiblissement des arbres. Ces phénomènes sont associés à la globalisation des échanges commerciaux et à l'émergence grandissante de ravageurs et pathogènes exotiques. Les travaux de recherche menés notamment à l'INRA indiquent que le manque de résistance aux ravageurs pathogènes exotiques serait un des facteurs pouvant contribuer à augmenter la vulnérabilité des forêts françaises aux aléas biotiques.

Par ailleurs, la demande pour les produits et services fournis par les forêts augmente, avec l'usage accru de bois d'œuvre, de bois d'industrie et de biomasse forestière comme source d'énergie. Depuis les programmes bois-énergie de l'ADEME entre 2000 et 2008 et le Fonds Chaleur entre 2009 et 2013, on observe une augmentation de la contribution de la biomasse ligneuse à la production d'énergie (multipliée par 6 depuis 2000). En France, les énergies renouvelables fournissent annuellement 18,4 millions de tep (tonnes d'équivalent pétrole), soit 6,6% de ses besoins énergétiques primaires ; la biomasse, essentiellement d'origine forestière, assure 65% de cette production. La France se situe déjà au premier rang européen pour la consommation de bois énergie. Mais elle le doit pour l'essentiel à l'utilisation domestique du bois bûche. Mais le développement d'usine de production d'énergie de grande ampleur (ex. EON) va accentuer l'usage du bois énergie, potentiellement au détriment des autres usages de la forêt.

La France exporte plus de bois rond (5,5 millions de m³) qu'elle n'en importe (1,4 million de m³). Pourtant, la filière bois est dans l'ensemble déficitaire, car le bois exporté nous revient en meubles produits ailleurs représentant une plus forte valeur ajoutée. Les gouvernements successifs et la direction de l'Office National des

Forêts (ONF) ont défini une politique forestière principalement orientée vers l'augmentation de la production avec une logique exportatrice inopérante pour régler les problèmes de la filière : morcellement de la propriété, forte proportion de forêts privées (60,7%), faiblesse de l'industrie de transformation.

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

Plus largement, arguant du fait que de larges zones de nos forêts sont en état de surcapitalisation, de nombreux rapports expliquent qu'il est urgent, d'un point de vue économique, mais aussi écologique, d'exploiter plus intensivement tous les types de forêts (pas seulement celles gérées par l'ONF). Dénoncé par le Collectif SOS des forêts qui rassemble plus de 40 organisations syndicales (dont la CGT), politiques et de défense de l'environnement, ce pillage de la forêt française doit cesser pour céder la place à une gestion patrimoniale, sociale et écologique de cette forêt permettant une production réellement durable et à une évaluation approfondie des risques climatiques majeurs encourus.

Ces orientations ne sont naturellement que des propositions élaborées en fonction de notre perception des luttes des secteurs agricoles, agro-alimentaires et forestiers. Tout en affichant ses analyses, la CGT INRA n'a pas vocation à définir la stratégie scientifique de l'INRA. Elle se bat pour une meilleure indépendance de l'organisme, basée sur une collégialité très renforcée des directions à tous les niveaux. Nous luttons pour un INRA 100 % public, indépendant de tous les lobbies et au service de tous les citoyens.

6. L'OUTIL SYNDICAL CGT NECESSAIRE A LA LUTTE

L'orientation établie ci-dessus, et l'impulsion et l'organisation des luttes nécessaires qui en découlent doivent être mises en œuvre par une CGT-INRA indépendante, déterminée, correctement organisée, et qui prend toute sa place dans la CGT. La défense de l'EPST INRA nécessite une organisation CGT nationale spécifique de cet établissement, non « fondue » dans une organisation CGT des EPST et non morcelée dans une hypothétique organisation CGT des COMUE. Ce qui ne s'oppose pas, bien au contraire, au travail en commun entre toutes les organisations CGT de l'ESR sur un même lieu.

Comme toute organisation, la nôtre a connu des faiblesses et des manques. Mais globalement, comme l'a établi le rapport d'activité, nous avons su être là aux moments cruciaux de la lutte des classes. Cela ne doit pas nous interdire de réfléchir à la manière d'améliorer notre fonctionnement. Et le nouveau mandat qui s'ouvre pose la question cruciale du renouvellement de la partie de la direction qui s'achemine vers la retraite, dans un contexte, qui plus est, d'un affaiblissement de nos moyens matériels.

6.1. L'organisation de la CGT-INRA

La Commission Exécutive, direction de la CGT-INRA élue par le congrès, élit en son sein un Bureau National au sein duquel est élu un Secrétariat National (respectivement 19 et 7 membres au dernier congrès). L'un d'entre eux, notre regretté camarade Jean Charles, nous a quitté, et un certain nombre d'autres, parmi ceux qui avaient le plus de responsabilités, ont fait ou vont faire valoir leur droit à la retraite. D'autres encore partiront à la fin de ce nouveau mandat. Le « tuilage » envisagé au dernier congrès n'a que partiellement été effectué. Il faut donc impérativement que la CGT-INRA renforce le rajeunissement de sa direction et que de nouveaux camarades s'investissent à tous les niveaux : CE, BN et SN.

Les « ressources » existent : un grand nombre de camarades sont investis dans les instances locales ou nationales, parmi lesquels les plus jeunes ne sont pas les derniers. Tout doit être mis en œuvre pour que ceux-ci prennent toute leur place dans notre organisation. La direction du syndicat s'appuie, et pourra continuer à le faire, sur un secrétariat administratif d'une efficacité sans faille augmentée d'un engagement militant.

La CE qui sortira du congrès devra veiller au respect de l'adage « ni dieu, ni César, ni tribun » : le bon fonctionnement de l'organisation est l'affaire de tous. Le BN devra vraiment retrouver son rôle qui est d'approfondir certains dossiers, et le SN devra veiller au fonctionnement quotidien. La question prégnante des moyens financiers nous a contraint, au cours du mandat précédent, à développer la visioconférence pour les réunions du SN, parfois pour le BN, et pour permettre à des ca-

marades de participer à certaines réunions de commissions. Ceci a permis de limiter les dépenses et doit être poursuivi, mais limité à un ou deux camarades éloignés. La visioconférence ne peut pas être généralisée à l'ensemble des participants à une réunion.

Pour renforcer les liens entre chaque adhérent et la CGT, de la section locale à la confédération, il convient de faire en sorte que le journal *Ensemble* parvienne à chaque adhérent. Pour cela, chaque section adressera au secrétariat administratif les coordonnées auxquelles les camarades souhaitent recevoir leur journal.

Une bonne participation des camarades (membres ou non de la CE) aux commissions du syndicat (commission Recherche, CITA, commission Hygiène et Sécurité) est un indicateur de leur utilité.

Par ailleurs, la recherche agronomique, comme le système capitaliste et les luttes qui les traversent, ne se développent pas dans un seul pays. Notre syndicat restera attentif aux évolutions européennes et internationales.

6.2. L'investissement de la CGT-INRA dans la FERC-CGT et nos relations avec les syndicats CGT de l'ESR

La CGT-INRA réaffirme son attachement à la FERC-CGT. Cet attachement a été démontré par la mise à disposition de 2 camarades dans sa direction. La fédération est l'outil syndical indispensable qui permet de fédérer nos actions face aux employeurs. En l'occurrence, la fédération FERC-CGT, qui regroupe les syndicats CGT de notre secteur de l'Enseignement Supérieur et de la recherche (ESR) a démontré son utilité à maintes reprises, en particulier lors des interpellations du ministère et du Secrétariat d'Etat dont nous dépendons. Elle est l'organisation représentative au niveau du Comité Technique et du CHSCT de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, elle donne également le cadre permettant les échanges entre les organisations CGT de l'ESR que sont la FERC SUP, l'UN CROUS et le SNTRS.

Ces échanges peuvent être parfois vifs, et la CGT-INRA salue l'effort constant de la fédération pour faire en sorte qu'ils soient fructueux et apaisés.

Dans notre secteur, visé comme d'autres par la politique d'austérité mise en œuvre par le gouvernement, il est plus que jamais nécessaire que nos organisations avancent rapidement vers une analyse partagée concernant la structuration de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur et les statuts des personnels qui y contribuent.

La territorialisation mise en place à travers notamment des COMUEs, pèse et va peser encore davantage sur les personnels. La revalorisation des carrières de toutes les catégories, un statut de fonctionnaire pour tous, la fin de la précarité, un régime indemnitaire égalitaire sont

des revendications défendues par toutes nos organisations. Dans ces domaines, aucune organisation ne peut prétendre s'exprimer au nom des autres.

La CGT-INRA continuera à s'investir dans la FERC-CGT, notamment par la mise à disposition de camarades dans sa future CE, mais aussi en participant à la hauteur de ses possibilités aux collectifs fédéraux.

6.3. L'investissement de la CGT-INRA dans l'UGFF-CGT

L'UGFF est l'organisation qui regroupe les syndicats des fonctionnaires de l'Etat. Elle est l'interlocuteur CGT du ministère de la Fonction Publique, elle défend les statuts, les salaires, les retraites, et tout ce qui est commun à tous les fonctionnaires de l'Etat. La CGT-INRA a toujours estimé, et continue de le faire, que c'est un outil utile. Elle s'y investit également par sa participation à la direction.

La CGT-INRA est attachée au maintien d'un double niveau de rattachement : la fédération qui nous représente en face du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ou son Secrétariat d'Etat) et l'UGFF qui nous représente face à celui de la Fonction Publique.

La CGT-INRA continuera à participer aux débats sur l'évolution de l'UGFF suivant l'orientation qui a été la sienne depuis le début : si évolution il doit y avoir, ce doit être vers une véritable union de fédérations de fonctionnaires de l'Etat, chaque syndicat de fonctionnaires devant faire partie d'une fédération, qui peut être l'UGFF pour les organisations affiliées directes actuelles. La structuration au niveau Fonction Publique de l'Etat ne doit pas être en opposition à l'existence des fédérations actuelles.

Le principe du fédéralisme implique qu'il n'y a pas d'hégémonie d'une structure sur une autre dans la CGT. La CGT-INRA estime nécessaire de renforcer les collaborations entre l'UGFF et les Fédérations existantes dans le champ de l'Etat. Elle ne saurait accepter une évolution qui aboutirait à ouvrir des processus de dislocation des fédérations existantes avec la possibilité pour chaque organisation syndicale de choisir son affiliation entre UGFF et Fédération. Cela ne ferait qu'atomiser et affaiblir le mouvement syndical CGT tant face à l'Etat-patron que face à ses différents ministères.

6.4. L'UGICT et le collectif Recherche fédéral

Disciplinée, la CGT-INRA paye des cotisations à l'UGICT (la CGT pour les Ingénieurs, Cadres, Techniciens, et Agents de maîtrise) pour les syndiqués relevant de la catégorie A, mais elle ne participe pas à ses instances.

La CGT-INRA ne remet pas en cause l'existence de l'UGICT, qui peut correspondre à un besoin dans certains secteurs de l'industrie, en particulier dans la Recherche du secteur privé. Elle s'interroge cependant sur le rôle que joue parfois l'UGICT dans le secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), et sur ses prises de position qui souvent ne tiennent pas compte ou sont opposées à celles des syndicats de la partie publique de l'ESR.

C'est à l'UGICT que la Confédération a confié le mandat d'animer le collectif fédéral Recherche. Il serait bon que ce rôle se cantonne à l'animation et que les prises de position de la confédération dans notre secteur découlent d'un réel débat entre nous, comme cela le devient avec les élus CGT au CNESER.

Si l'évolution que nous souhaitons se matérialise, la CGT-INRA pourrait envisager de participer au collectif fédéral Recherche.

6.5. Solidarité internationale.

La recherche agronomique et le système capitaliste, comme les luttes qui les traversent, ne se développent pas dans un seul pays. Notre syndicat n'a pas la capacité matérielle, de par sa taille, à faire vivre des commissions internationales *ad hoc*, mais il restera attentif aux luttes et aux organisations syndicales dans les différents pays des chercheurs (en agronomie notamment), des paysans, des ouvriers de l'agriculture, de la forêt et de l'agro-alimentaire, des défenseurs de l'environnement. En outre, les luttes des peuples soumis au joug de l'exploitation impérialiste néocoloniale (notamment française) et de ses relais locaux, et les luttes des peuples encore colonisés mettent souvent en avant des questions liées au contrôle de la terre et de l'eau, des semences, des ressources minières, de la pollution, du dumping des produits alimentaires des grands pays capitalistes. Nous continuerons en particulier notre soutien à tous les peuples opprimés pour leurs droits politiques, pour leur souveraineté alimentaire et hydrique, et en raison de l'importance du soutien à ces luttes pour la paix, tant en Afrique et au Proche-Orient qu'en France.

VOTE –RAPPORT D'ORIENTATION

VOTANTS :	11 894
POUR :	11 694
CONTRE :	0
ABSTENTION :	200

Plateforme revendicative

Chaque congrès est l'occasion d'examiner la plateforme revendicative, de la mettre à jour et en ordre pour permettre à ceux qui partagent ces revendications de rejoindre nos rangs, et pour servir de « rails » à la future direction du syndicat.

Bien sûr, nous traitons des salaires, des grilles, des carrières, des retraites et des conditions de travail, mais il serait vain d'évoquer toutes ces questions sans aborder celle qui a mobilisé fortement le monde du travail au printemps 2016 : la loi dite « travail ».

Cette loi, non votée, mais passée en force parce qu'« adoptée » à grands coup de 49-3 au début de l'été, porte un coup sans précédent au code du travail en inversant la hiérarchie des normes. **La CGT-INRA revendique l'abrogation de cette loi.**

FICHE N°1 : REVENDICATIONS GENERALES POUR TOUS LES SALARIES

1.1. Salaires

Au regard de l'évolution de l'indice des prix (hors tabac), le pouvoir d'achat du point d'indice net majoré depuis le 1^{er} janvier 2000 (au 1^{er} janvier 2016) est en baisse de 13,39%, dont 4,25% depuis le 1^{er} janvier 2010.

La valeur du point (en mai 2016) est de 4,6303 €.

S'il avait suivi l'évolution de l'inflation depuis janvier 2000, sa valeur devrait être de 5,25 €.

Ceci se traduit par un manque à gagner variant de 225 à 286 € pour les catégories C, de 305 à 352€ pour les catégories B et de 408 à 788€ pour les catégories A.

Les 0,6% accordés par le gouvernement pendant 2 ans seront presque en totalité absorbés par l'augmentation des cotisations retraites (devant être portées de 9,94% en 2016 à 11,10% en 2020).



Avec tous les salariés, la CGT-INRA revendique :

- **Une augmentation immédiate de 8% de la valeur du point d'indice et l'attribution immédiate de 50 points pour les fonctionnaires.**
- **L'indexation des salaires des non titulaires sur ceux des fonctionnaires de niveau équivalent.**
- **Une valeur du SMIC à 1 700 € net.**

1.2. 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 depuis 1996, il existe

une loi de financement de la sécurité sociale, qui est votée par le parlement chaque année, en même temps que la loi de finance. Elle vise à maîtriser les dépenses sociales et de santé. Elle détermine les conditions nécessaires à l'équilibre financier de la Sécurité Sociale et fixe les objectifs de dépenses en fonction des prévisions de recettes.

Si les recettes diminuent, alors les dépenses doivent diminuer. Les recettes de la sécurité sociale, ce sont les cotisations sociales. Et celles-ci diminuent :

- à cause du chômage,
- à cause d'un grand nombre de petits salaires,
- et surtout du fait des exonérations patronales qui se multiplient.

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



Ce diagramme montre que les exonérations, en baisse depuis 2008, augmentent à nouveau en 2014 (sans doute lié au pacte de responsabilité). Mais ce diagramme montre aussi que les mesures non compensées augmentent régulièrement, aggravant le déficit. Quant aux mesures dites « compensées », c'est l'État, donc nos impôts, qui prend cette dépense à sa charge.

Ce fameux déficit a pourtant été annoncé fin 2015 comme étant en baisse. Mais à quel prix :

- Diminution des dépenses de la branche famille,
- Modulation des allocations familiale à partir de juillet 2015,
- nouvelles dispositions régissant le cumul emploi retraite (source <http://www.economie.gouv.fr>).

Et la loi de financement de la sécurité sociale votée en 2015 pour 2016 prévoit encore plus de 3 milliards d'euros d'économies « grâce » aux mesures suivantes :

- optimisation de la dépense hospitalière avec notamment le « virage ambulatoire », la réforme du financement des établissements et la mise en œuvre des groupements hospitaliers de territoire,
- baisse de prix des médicaments et promotion des médicaments génériques,
- maîtrise des volumes et de la structure de prescription des médicaments,
- réforme des cotisations des professionnels de santé (source ibidem).

Ainsi, ce sont les assurés et les professionnels de santé qui doivent faire les frais des cadeaux faits au patronat par la diminution des prestations de sécurité sociale.



Avec tous les salariés, 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. L'intégration des mutuelles et de leurs prestations dans la Sécurité Sociale. Dans l'attente, la participation de l'état employeur à la cotisation individuelle du fonctionnaire pour une mutuelle de son choix. 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 € et bientôt 2 € sur les actes médicaux, ticket modérateur, etc.).**
- **La nationalisation de l'industrie pharmaceutique.**

→ • La prise en charge par l'état employeur de la sur cotisation pour risques professionnels exigée par certaines mutuelles et certaines assurances.

• Le maintien de zéro jour de carence en cas d'arrêt maladie.

1.3. Retraites

Dans la droite ligne de la loi de 2003 de contre-réforme des retraites, les lois Woerth de 2010, puis Ayrault de 2013 rallongent encore la durée de cotisation pour la porter à 43 ans pour la génération 1973, pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Un grand nombre de salariés

se voient contraints de partir avec une pension fortement diminuée ou de prolonger leur période d'activité. S'y ajoutent 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 Ayrault de 2013.
- 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) et de la Cessation Progressive d'Activité (CPA) dans les conditions qui préexistaient à la réforme de 2003.
- Le relèvement des pensions, pas une seule pension inférieure au SMIC.
- Quatre trimestres de bonification pour les femmes et les hommes qui ont élevé des enfants.
- L'abrogation du RAFP (régime additionnel de retraite FP) et 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, et ce de façon rétroactive.

1.4. Libertés et droits syndicaux

La proclamation de l'état d'urgence survenue suite aux attentats de 2015 n'a fait que renforcer les atteintes aux libertés de manifester et de se rassembler. Cela a entraîné des interdictions de manifester, des interventions, souvent violentes et disproportionnées, des forces de l'ordre, de nombreuses blessures et des mutilations. L'échec des politiques libérales ne peut que susciter des oppositions de plus en plus larges. Oppositions que les gouvernements tenteront de faire taire par une répression, elle aussi, de plus en plus large. Ainsi un nombre croissant de militants syndicaux sont poursuivis en justice du fait de leur engagement.

La CGT-INRA continuera d'agir pour défendre les militants poursuivis du fait de leurs activités syndicales, 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 étaient considérés hors ce cadre, et les droits étaient répartis au sein de chaque EPST (qui ont tous des effectifs inférieurs à 140 000).

Ce que nous craignons lors de notre précédent congrès s'est produit : suite aux élections de 2014, le périmètre

au sein duquel les effectifs sont pris en compte pour l'attribution des droits syndicaux est celui du ministère tout entier (Education Nationale + Enseignement Supérieur et Recherche - EPST inclus), et les droits sont attribués aux fédérations qui les répartissent ensuite dans les organisations. La conséquence en est que la CGT, peu représentative dans l'éducation nationale, mais première organisation dans l'enseignement supérieur et la recherche, a vu ses droits diminuer considérablement.

Et même si la fédération a pris soin d'effectuer une répartition que nous estimons juste, c'est paradoxalement dans les EPST que la perte de droits est la plus sensible. La CGT-INRA a ainsi perdu 3 ETP.

Ajoutons à cela qu'il n'y a plus de remboursement des frais de déplacement des élus suppléants au CT, et que des menaces de plus en plus précises pèsent sur les frais de déplacement des suppléants dans toutes les instances.



La CGT-INRA revendique :

- **Qu'il soit mis fin à l'état d'urgence, et que les lois qui l'institutionnalisent soient abrogées.**
- **Que soient amnistiés les manifestants condamnés dans le cadre des manifestations contre la loi travail et que cessent les poursuites.**
- **Que soient abrogés les accords de Bercy.**
- **Que les droits syndicaux soient calculés sur les effectifs de chaque EPST.**
- **Que l'ensemble des décharges de services soient accordées en fonction des voix obtenues aux élections (pas en fonction du nombre de sièges), que celles-ci soient exclusivement réservées à l'activité syndicale hors les réunions avec l'administration, et qu'elles soient notifiées par année civile avant l'année concernée.**
- **Que tous les élus, titulaires et suppléants, ainsi que les représentants syndicaux, participent aux instances auxquelles ils sont élus, 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.**
- **Que l'amendement Lamassoure (retenue du 1/30 du salaire pour fait de grève) soit abrogé et que le débrayage soit autorisé.**

1.5. Paritarisme et CT – Instances de l'INRA

La CGT-INRA ne se réjouit pas de la disparition du paritarisme et de la nouvelle mouture des Comités Techniques. Après 5 ans de fonctionnement en CT, nous sommes en mesure de tirer un bilan qui, hélas, ne remet pas en cause ce que nous annoncions à notre précédent congrès : « 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 représentation du personnel a donc été mise à mal par ce nouveau dispositif. Grâce à la « révision » du statut de l'établissement INRA (qui s'applique même si elle a été refusée unanimement par le CT), s'ajoute à présent une nouvelle atteinte en 2016 au niveau des centres : la disparition des conseils de gestion par le biais de la fusion des conseil de gestion et conseil scientifique en un seul conseil de centre, regroupant les compétences des 2 conseils, ayant comme vocation à appuyer le président de centre, comportant un nombre d'élus de fait moins important (pouvant être présentés sur des listes a-syndicales) et ne se réunissant que 2 fois par an (minimum). Les deux conseils sont maintenus au niveau des départements, mais les catégories C et B n'ont toujours pas le droit de s'exprimer sur les représentants aux conseils scientifiques, qu'ils soient de département ou national.



La CGT-INRA revendique :

- le retour au paritarisme au CT.
- La participation de l'ensemble du personnel de toutes catégories (C, B et A) pour élire les représentants du personnel aux conseils scientifiques à tous les niveaux.
- le retour à deux conseils de centre : un conseil de gestion et un conseil scientifique, avec des élus sur listes syndicales.

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 sources d'une aggravation conséquente des conditions de travail par le fait qu'elles génèrent stress, incertitudes, perte de repères et augmentation de la charge de travail.

En première ligne sont touchés les personnels administratifs, ceux des unités et installations expérimentales et ceux des différentes plateformes.

Le modèle managérial engendre au sein de l'Institut une culture de l'urgence, du résultat, du « toujours plus ».

Prévisions d'ETP inscrits au budget de l'INRA	2012	2013	2014
Titulaires	8 190,5	8 069,5	8 006,7
CDD	1 947,5	1 839,5	1 867,7

Source : bilan social INRA 2014

Dans le même temps, nous assistons à une érosion continue des effectifs de titulaires, alors que le nombre de précaires atteint 19% des effectifs globaux en ETP,

Ses effets, bien connus, sont un sentiment d'insécurité, une perte de sens, et 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 résultant de l'organisation du travail. C'est ce qui motive le refus de la CGT-INRA de l'instauration du RIFSEEP, dont les effets ne peuvent qu'aggraver encore la situation.

contraignant les collègues titulaires à sans cesse former d'autres collègues qu'ils voient rapidement partir.



La première des revendications de la CGT-INRA concernant les conditions de travail est que les postes sur fonctions pérennes soient occupés uniquement par des titulaires (conformément à ce que prévoit la loi), et que leur nombre soit augmenté ; tous les départs doivent être remplacés.

2.1. Revendications en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

2.1.1. 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, alors que les évolutions de la Recherche Publique ont un impact non négligeable sur les conditions de travail, les facteurs susceptibles de porter atteinte à leur santé mentale sont peu ou pas pris en compte. Depuis le Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013, l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) est une obligation légale pour l'employeur. Ne nous leurrions pas : l'objectif de la méthode d'évaluation des RPS récemment mise en place par la DG est bien de fournir une couverture légale à l'INRA en cas de crise grave et non pas d'assurer la pro-

tection des agents puisque l'organisation du travail qui leur est imposée conduit à toujours plus de mal être.

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 les 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 » ou d'accroître un peu plus chaque année le nombre de projets ANR soumis.

Placés devant l'obligation de s'impliquer dans des processus qu'ils rejettent et devant leur impuissance à réagir, les personnels retournent alors 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. Les élus à la CAP des CR ont pu récemment présenter une synthèse sur les difficultés du métier de chercheur, qui concerne et impacte bien entendu tous les personnels de l'Inra : difficultés à obtenir des financements, inégalités de moyens, travail dans l'urgence, dispersion du travail, mise en concurrence des individus et des collectifs, et perte de sens des missions de la recherche publique.

Par ailleurs, en continuité de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), la mise en place de la Modernisation de l'Action Publique (MAP) à l'INRA 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 PEDR, 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. Pour les ITA, le RIFSEEP procède de la même logique.

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.**

2.1.2. 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 (CHSCT). 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. Ce rôle du CHSCT a été réaffirmé et renforcé par le protocole d'accord du 22 octobre 2013.

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 la méthode d'évaluation des RPS définie par la DG. Ils sont et seront extrêmement vigilants pour pointer toute situation qu'ils estiment génératrice de risques socio-organisationnels, veilleront à minimiser ces risques et dans les situations de crise, exigeront la mise en place de plans d'action efficaces pour les faire disparaître.

Par ailleurs la nouvelle organisation territoriale en « grandes régions » laisse présager des fusions de centres pour aboutir à un seul centre INRA par grande région administrative, comme on l'a vu pour le centre Val de Loire issu de la fusion des centres de Tours et Orléans-Bourges. Il est donc certain que la DG va tenter de fusionner des CHSCT, réduisant ainsi la représentativité des personnels puisque les nouvelles instances compteront moins de représentants du personnel que le nombre total de représentants du personnel des deux CHSCT précédents. Moins de représentants du personnel au CHSCT cela veut dire moins de forces pour veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité et des

représentants moins proches du terrain, donc moins efficaces dans l'évaluation des risques auxquels leurs collègues sont exposés.

2.1.3. 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 des 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 nationalement une grave crise démographique : en effet on assiste à une forte baisse des effectifs de médecins de prévention 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 cette 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, et dans certains centres il n'y en a déjà plus. Ceci induit une diminution de la fréquence des visites médicales pour les agents (une visite tous les 2 ans pour le personnel exposé est inacceptable) 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 d'unités, études 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 méde-

cins 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 présents sur les sites INRA. 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. Ils exigeront notamment la prise en charge des campagnes de vaccination ainsi que les prises de sang prescrites par le médecin de prévention. Et qu'elles soient effectuées sur le lieu de travail. Hors INRA ils porteront aux instances confédérales l'inquiétude de tous les agents face à la crise démographique affectant la médecine du travail.**

2.1.4. Reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles

La DG prévoit de durcir les conditions de déclaration d'accident du travail (AT) ou de maladie professionnelle (MP) au prétexte que les usages de reconnaissance des AT/MP à l'INRA sont trop favorables par rapport aux textes réglementaires.

Le CCHSCT a dû intervenir contre un projet de note de service établi par la DRH sans concertation avec la Mission Centrale Prévention et que certains centres mettaient en application avant même la présentation de cette note de service au CT. Le CCHSCT a obtenu que seule la note de service 2002-102 soit appliquée, mais une nouvelle note de service plus contraignante est en préparation.

Par ailleurs la CGT-INRA réaffirme que rien n'interdit à l'INRA d'opter pour une politique de reconnaissance des AT/MP plus favorable que celle de la réglementation.

En corollaire le dispositif d'analyse des AT/MP va être revu (ASAI). L'analyse des AT/MP est une obligation réglementaire lorsqu'ils sont considérés graves et/ou récurrents et constitue une prérogative du CHSCT qui utilise ces analyses afin d'améliorer la prévention. Aucun texte ne fixe le niveau de la gravité d'un AT et l'évaluation est laissée à l'appréciation du CHSCT. Or le projet de note de service de la DG prévoit l'éviction totale du CHSCT du circuit de signalement de l'accident et du processus de décision de déclenchement de l'analyse correspondante. De plus l'interprétation abusive des textes législatifs par la DG aboutirait à ce que seuls les accidents conduisant à une invalidité soient pris en compte pour déclencher une analyse, ce qui reviendrait à supprimer l'analyse des AT car fort heureusement peu d'entre eux génèrent une invalidité permanente.

→ **Dans ce contexte, les représentants du personnel CGT-INRA au CCHSCT veilleront à la reconnaissance effective de chaque AT ou MP et à la prise en charge par l'INRA des frais médicaux générés. Ils se battront pour conserver leur droit d'analyse de ces AT/MP et pour que l'administration ne fasse pas entrave à ce travail d'analyse nécessaire à l'amélioration continue de la prévention. Les représentants du personnel CGT s'engagent à informer les agents des procédures de déclaration des AT/MP et des voies de recours en cas de refus de reconnaissance par l'administration.**

→ **Dans un contexte sans précédent d'attaque des droits acquis et de dégradation des conditions de travail, 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 socio-organisationnels notamment par la mise à disposition des agents d'outils adaptés à la réalisation de leurs missions.**
- **La mise en place de comités de suivi en cas de restructuration et/ou fermeture d'unité, comprenant des représentants du personnel et des moyens financiers pour assurer la reconversion professionnelle des agents concernés.**
- **La réelle prise en compte des accidents du travail et maladies professionnelles et 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.
- La création ou le maintien d'un poste d'infirmier(e) fonctionnaire par centre
- Le maintien d'une bonne représentativité des personnels en cas de fusion de CHSCT afin de remplir correctement les missions du comité (ou le refus de toute fusion de CHSCT afin de garantir une politique de prévention au plus près des agents).
- Que tout soit mis en œuvre, y compris par l'intervention de l'INRA, pour la création d'un CHSCT autonome pour chaque unité propre du GEVES.

2.2. Revendications par rapport aux TGU, UE, IE, plateformes

2.2.1. TGU (Très Grandes Unités)

Les restructurations à l'INRA se concrétisent par des fusions de centres, de départements, et une diminution du nombre d'unités. Ainsi, sur la période 2004-2014 le nombre d'unités est passé de 433 unités à 317 soit une réduction de près de 27%. En 2014, le nombre moyen d'agents par unité est de 26 et les unités de plus de 90 agents regroupent plus de 25% des effectifs de l'INRA (Source : Bilan social).

Les propos du Président de l'INRA indiquant le non remplacement des gestionnaires dans les petites unités peut faire craindre une multiplication des TGU. Ceci amplifie ce mouvement de concentration des effectifs de l'INRA au sein d'un nombre toujours plus réduit d'unités.

2.2.1.1. Les TGU deviennent des monstruosités 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, comme cela se pratique dans l'industrie et les services. La création des TGU facilite aussi la séparation des fonctions entre les UR et les UE.

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 personnels avec la création de plateformes et en focalisant les investissements sur un nombre réduit de grands ensembles. Il en découle très souvent une parcellisation des tâches, avec des agents administratifs cantonnés à la même fonction.

LES TGU VISENT A FLEXIBILISER LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUT EN FACILITANT LA MOBILITE 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 sont un des leviers pour mettre en place le pilotage de la recherche par projet.

LES CONSEQUENCES 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. 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, l'ensemble des personnels n'étant 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 et d'accès à la formation, car d'une part la taille est très importante et d'autre part les TGU associent souvent des modes d'organisation différents (INRA, CNRS, CIRAD, IRD, 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 impor-

tants de déshumanisation du travail et de perte des liens sociaux essentiels au fonctionnement de la recherche. Ce processus risque d'entraîner de considérables gâchis tant humains qu'en termes de déresponsabilisation et donc d'intérêt pour le travail. 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 discuter de questions scientifiques ou techniques, ou se former, face 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...

2.2.1.2. Les revendications

LE DEVELOPPEMENT DES TGU POSE LA QUESTION DE LA SURVIE DES AUTRES UNITES

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 IE et UE 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.

LA QUESTION DE LA DEMOCRATIE 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 (note de service 83-46 du 2 juin 1983), y compris la présence 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 le respect des droits des personnels des TGU en matière d'avancement, de temps de travail, de mobilité, de droit à la formation trop souvent soumis à l'arbitraire du seul DU.

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 ».

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 précédent président (lors d'une rencontre avec la CGT) nous avait précisé qu'il n'était pas pour une « TGU-isation » à tous crins mais qu'il aimerait tirer un point d'étape de celles existantes, précisant que les petites unités en dessous de 30-40 agents (rappel : la taille moyenne des unités en 2014 est de 26 personnes) ne seraient pas assurées du remplacement de leur gestionnaire quand celui-ci partirait en retraite ..., non remplacement qui pose le problème de la survie immédiate de ces unités.

La CGT-INRA revendique :

- 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 la pertinence scientifique (souvent utilisée comme argument fallacieux pour créer ces TGU), et sur le maintien ou non de la TGU.
- Un bilan de leurs conséquences sur le fonctionnement des autres unités du centre.

2.2.2 Dispositifs expérimentaux et plateformes

Suite à une commande passée en 2013 par la direction générale, le joliment nommé DISC pour Délégué aux infrastructures de recherche, chargé d'« élaborer un plan d'action concernant l'ensemble des Unités du dispositif expérimental de l'INRA » a présenté en 2015 son

programme d'action devant le conseil scientifique de l'INRA. Ce rapport, très complet, vise l'ensemble du dispositif : UE, IE, plateformes analytiques et expérimentales, plateformes de recherches technologiques, centres de ressources biologiques (CRB), observatoires (ORE, SOERE).

Sous couvert d'« ouverture à l'ensemble de la communauté scientifique nationale et internationale du public

comme du privé», et bien sûr sous prétexte d'« excellence » (« concurrence » oblige), dans un contexte budgétaire dit « contraint », il convient de « rationaliser, mutualiser, labelliser, regrouper au niveau national et européen ».

D'un côté, les fermetures d'Unités expérimentales que nous avons subies ces dernières années sont, sans le dire, le produit de cette restructuration. De l'autre, les installations expérimentales sorties au forceps des unités de recherche pour constituer des unités expérimentales « autonomes », et par le même processus, la création des plateformes, montrent que le dispositif se met progressivement en place.

Les UE, IE et plateformes ont un mode de fonctionnement similaire : autonomie financière qui les pousse à assurer principalement des services rentables qui font rentrer des subsides. La relation avec les équipes de recherche (y compris internes à l'INRA) est devenue une relation clients-fournisseurs, favorisant les riches clients au détriment des équipes internes.

Pour les collègues qui travaillent dans ces unités, c'est un changement de métier, avec une séparation très nette entre les « cadres » et les « techniciens et administratifs ». Aux cadres (la hiérarchie intermédiaire : TR, AI, IE), on demande de faire passer la pilule et d'exercer la pression nécessaire à la rentabilité sur les techniciens et administratifs à qui on demande en plus polyvalence et productivité.

Ces UE et plateformes sont par ailleurs dotées de gros équipements qui valent des sommes conséquentes, mais qu'elles doivent rembourser dans le temps, ce qui accroît la pression sur les personnels, avec des conséquences désastreuses sur les équipes, leur motivation et leur confiance en elles.

Parfois, ces gros équipements sont cédés pour l'euro symbolique à des start-up qui les utilisent à leur profit en vendant leur utilisation aux équipes de recherche.

La CGT-INRA considère que toutes les unités qui composent le dispositif expérimental de l'INRA sont au service des recherches menées par l'Institut. Elle revendique que ces unités restent totalement intégrées à l'organisme, dans un fonctionnement étroitement lié aux Unités de Recherche, avec les moyens humains et financiers nécessaires à leur bon fonctionnement. Ces moyens doivent être financés par la dotation globale de l'INRA.

La CGT-INRA s'opposera à toute tentative de la Direction Générale de créer des plateformes nationales dans les départements de recherche, aboutissant à des fermetures d'Unités Expérimentales et à une mutualisation des moyens humains, matériels et financiers.

2.3. Temps de travail, compensation des sujétions, astreintes et contraintes

Depuis la mise en place de l'ARTT en 2001 et la négociation d'un règlement intérieur national, des dérives ont été constatées dans les centres concernant la gestion du temps de travail et les compensations des astreintes et des contraintes, notamment dans les SDARs dont les directeurs s'arrogent parfois le droit de revoir ces compensations à la baisse.

Les dépassements d'horaires, les astreintes, le travail du samedi et du dimanche, les déplacements professionnels, tout cela doit donner automatiquement droit à compensation quel que soit le service dans lequel l'agent exerce ses activités, et sans que l'agent ait à supplier pour faire valoir ses droits.

➔ **La CGT-INRA revendique une nouvelle négociation du règlement intérieur national, applicable dans tout l'INRA, sans qu'aucun règlement intérieur de centre ou d'unité ne puisse y déroger. Elle défendra les revendications suivantes :**

- **Temps de travail** : 32 h hebdomadaires, maximum 38 h avec RTT compensatoires, utilisés comme des congés, 8 h maximum par jour, semaine de 4 ou 5 jours au choix des agents qui optent pour 32 h hebdomadaires sans RTT, 2 jours consécutifs de repos par semaine.
- **Heures supplémentaires** : toute heure effectuée au-delà des 32 h ou 38 h hebdomadaires doit être compensée :
- par paiement ou récupération au choix de l'agent.
- à hauteur de 150% pour les heures supplémentaires effectuées entre 7 h et 21 h, de 200% pour les heures de nuit (21 h 00-7 h 00).
- **Travail du samedi** compensé au choix par paiement ou récupération à hauteur de 150% pour les heures de jour et 200% pour les heures de nuit.
- **Travail du dimanche et jours fériés** compensé au choix à hauteur de 200% pour les heures de jour et 300% pour les heures de nuit.
- **Horaires décalés** : compensation financière équivalente à deux jours de salaire par mois.
- **Déplacements fréquents** : compensation au choix : financière (deux jours de salaire par mois) ou en repos (deux jours par mois).
- **Astreintes** : compensation par une indemnité mensuelle spéciale (10% du salaire).

• Déplacements professionnels

Déplacements sur le temps de travail. Si le déplacement sur le temps de travail n'est pas possible, compensation des heures de trajet comme des heures supplémentaires.

Décompte réel des heures effectuées, et compensation des heures effectuées en sus de l'horaire journalier comme des heures supplémentaires.

Si départ obligatoire la veille ou un jour férié, compensation par respectivement 2 ou 3 heures de repos (en plus des heures supplémentaires éventuelles).

• **Non au forfait jours** qui évite à l'administration d'offrir une compensation aux heures supplémentaires, ne limite que très peu le temps de travail journalier et provoque l'épuisement des salariés.

• **Points de sujétions** revalorisés et indexés sur la valeur du point d'indice, avec rattrapage depuis 2003.

2.4. Télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux (domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public) de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 précise les conditions et modalités de mise en place du télétravail dans la fonction publique. Ce décret concerne les agents (fonctionnaires et aux agents publics contractuels) de la fonction publique d'État, territoriale, hospitalière et dans la magistrature.

Il fixe certaines limites à l'exercice du télétravail : le temps de télétravail ne peut pas être supérieur à 3 jours par semaine et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut pas être inférieur à 2 jours par semaine. L'exercice de son activité en télétravail est accordé sur demande écrite des agents auprès de leur hiérarchie. La durée de cette autorisation est d'un an maximum, elle peut être renouvelée. Il peut y être mis fin à tout moment (délai de préavis). Ce décret cadre doit être appli-

qué par arrêté dans la fonction publique de l'état, puis par note de service à l'INRA. Cette note de service devrait être négociée avec les représentants du personnel.

La CGT apprécie la possible amélioration des conditions de vie (diminution du temps de transport hebdomadaire (et donc augmentation du temps personnel et familial hebdomadaire), diminution du risque liés aux trajets domicile - lieu de travail, diminution des dépenses de transport, diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants liés au transport, etc.) que peut engendrer la mise en place du télétravail pour certains agents, mais elle souhaite rester vigilante face à plusieurs dangers associés à cette mise en place. Ainsi les différences de métiers et d'activités au sein d'une unité peuvent s'opposer au principe d'un accès similaire au télétravail pour tous les agents d'une unité. Dans le cas d'un travail à domicile, l'agent ne doit pas avoir à porter la charge financière de l'installation d'un espace de travail au sein de son logement. Le risque d'isolement des agents choisissant le télétravail doit être clairement identifié dans les unités, et ce d'une manière renforcée en ce qui concerne les agents récemment recrutés. Enfin, la mise en place du télétravail ne doit se traduire ni par une déstructuration des collectifs de travail, ni par un accroissement de la durée journalière du travail.

En conséquence, dans le cadre des négociations sur la future note de service, la CGT revendique :

- La tenue d'une assemblée générale d'unité consultative avant la mise en place du télétravail, afin d'informer l'ensemble des agents et de discuter des conditions de sa mise en œuvre.
- La nécessité de prévoir une instance de recours (CAP) afin que les agents puissent contester les décisions de la hiérarchie. La CAP pourra aussi traiter des éventuels litiges dans les conditions d'exercice du télétravail.
- L'agent en situation de télétravail est un agent comme un autre, il doit bénéficier des mêmes droits (respect de la séparation vie privée/vie professionnelle : droit à la déconnexion, formation, reconnaissances des accidents du travail et des maladies professionnelles ...) et se conformer aux mêmes obligations. A ce titre il doit également continuer à bénéficier de toutes les prestations dont il bénéficiait en présentiel (transport, etc.).
- La définition des mêmes conditions d'accès au télétravail pour tous pour garantir une équité entre les personnels.
- Les candidats au télétravail doivent avoir une ancienneté minimum d'un an sur le poste, et il faut veiller à repérer les éventuels reports de charge sur les collègues des télétravailleurs.

→ • Les candidats doivent pouvoir profiter d'une période initiale de formation pour maîtriser les moyens informatiques. Ils doivent pouvoir rester en lien avec le collectif de travail.

- Le droit du travail impose à l'employeur de fournir à ses employés les moyens nécessaires à l'exécution de leurs tâches professionnelles. Aussi pour la CGT, et selon les termes de la loi, l'employeur doit prendre en charge tous les frais découlant du télétravail.
- Il faut veiller aux risques : isolement du salarié en télétravail et perte d'intérêt peuvent facilement venir envahir le quotidien des télétravailleurs. Le télétravail ne devra pas être un frein à la participation à la vie du service et notamment aux réunions.
- La CGT demande que le CHSCT soit consulté pour la mise en place du télétravail, puisqu'on touche à l'organisation du travail. Les bilans annuels doivent non seulement être examinés en CT par le bilan social, mais aussi être un outil examiné en CHSCT. Les compétences de visite des postes de travail au domicile doivent faire l'objet d'études juridiques.
- Pour le temps de travail en situation de présentiel dans les services, la CGT est opposée à l'utilisation d'un bureau physique partagé à tour de rôle par plusieurs salariés.
- La CGT demande un bilan sur la mise en place du télétravail après 1 ou 2 ans de mise en œuvre.

FICHE N°3 : REVENDICATIONS POUR LES SALAIRES, PRIMES ET GRILLES

La période 2012-2016 a été « riche » en protocoles dits « sociaux » divers et variés. Le « dialogue social » conduit par le gouvernement avec la complicité de certaines organisations a conduit à l'éclosion, sous couvert d'« amélioration des carrières » et d'« égalité » d'un certain nombre de projets applicables au 1er janvier 2017, qui s'attaquent au statut général de la fonction publique. Il s'agit du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) pour les carrières et grilles de rémunération, et du nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) qui doit se substituer à tous ceux qui existent. Le protocole PPCR supprime les avancements accélérés d'échelons et prévoit des grilles type pour chaque catégorie A, B et C, tout en transformant une très petite partie des primes en points d'indice. Le RIFSEEP, lui, propose une prime à la tête de client. Avec ces deux outils, le gouvernement entend pousser la fonction publique de carrière vers une fonction publique de mé-

tiers qui ne reconnaît plus l'adage « à qualification égale, salaire égal ».

La qualification d'un salarié est au départ sanctionnée par un diplôme. C'est le niveau de diplôme qui permet un niveau de recrutement, donc un niveau de salaire. La qualification s'élève par la suite avec l'augmentation de l'expertise et de l'expérience professionnelle, ce qui induit une augmentation de salaire par, dans la fonction publique, une élévation dans les échelons et les grades. Ceci est vrai également dans le privé, grâce aux conventions collectives nationales qui garantissent un niveau de salaire à chaque niveau de diplôme. Si le système que veut développer le gouvernement s'applique, alors ce ne serait plus le niveau de diplôme qui déterminerait le salaire ou la rémunération, mais le métier. Par exemple un technicien informaticien pourrait être mieux payé qu'un technicien de laboratoire, alors que tous les deux possèdent un baccalauréat.

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

→ **Nous revendiquons dans l'immédiat :**

- L'augmentation générale des salaires, cela passe par l'augmentation du point d'indice.
- Cela passe aussi par l'attribution de 50 points d'indice supplémentaires pour tous.
- Une réduction d'ancienneté (Avancement accéléré d'échelon) rétablie, de 6 mois pour tous, dans la perspective du quart de la durée de l'échelon.
- Un plan général de transformation d'emplois.
- La non application du RIFSEEP.
- Des primes augmentées qui, en attendant leur intégration totale dans les salaires, atteignent pour tous les corps de l'INRA (CR et DR compris) un taux égal à 20% du traitement indiciaire.

→ Lors des négociations ministérielles d'application des nouvelles grilles (en principe dès 2017), la CGT-INRA défendra que ce soit la FERC-CGT qui porte la parole de la CGT dans l'ESR, et défendra à tous les niveaux, toute position qui ira vers l'application des grilles que nous revendiquons depuis plusieurs congrès, illustrées ci-après, basées 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).

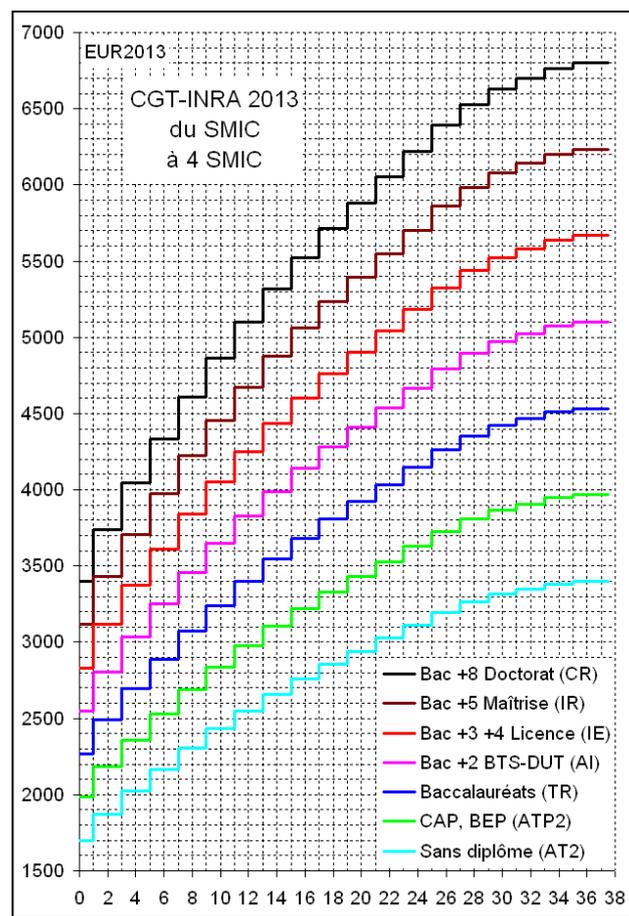
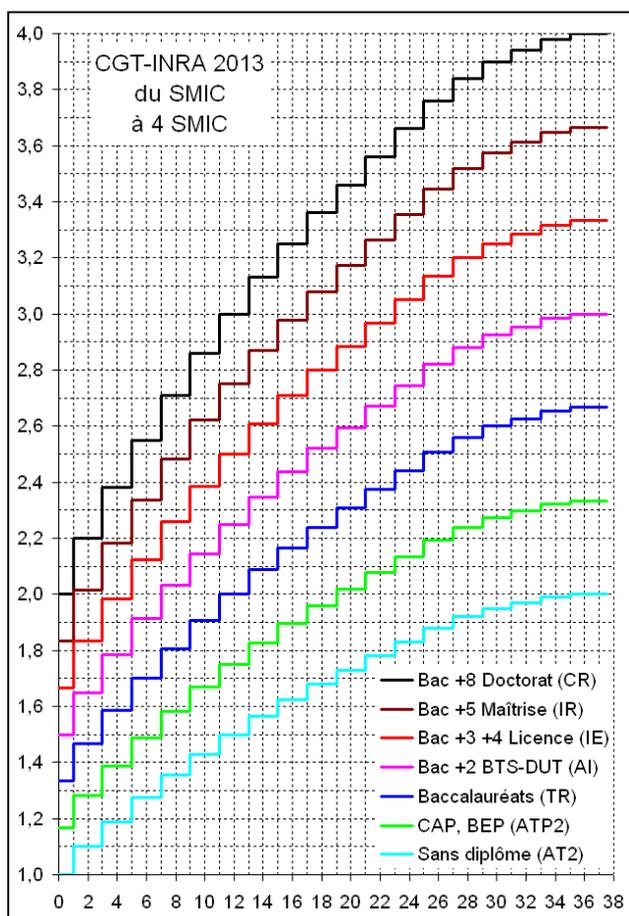
Le document suivant présente sept grilles élaborées selon les critères résumés ci-dessus et des règles détaillées ci-dessous. Les amplitudes sont exprimées en « indices » (indice 1 pour la valeur minimum et 4 pour la valeur maximum) et en « euros », sur la base de la revendication confédérale d'un SMIC brut mensuel à 1700 € (1400 € nets). Chacun des 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 suivant :

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

4.1. 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).
- Des changements de corps au choix réservés aux agents en fin de carrière, les concours favorisant ceux qui accomplissent les fonctions du corps supérieur.

→ 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 l'ancienne 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 rétablies, égales au quart de la durée de l'échelon, et en attendant, à 6 mois pour tous pour au moins un quart des effectifs de chaque corps.
- 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.
- Des mobilités toutes examinées par les CAP, que ce soit dans le cadre de la bourse interne ou dans celui des métiers d'avenir.
- La mise en place d'un véritable souhait de mobilité, sans conditions.
- La prise en compte des critères sociaux pour la mobilité.
- Le maintien des instances de négociation de premier niveau : CAPL et CCDR 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.

4.2. 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 entre-

tien 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.

→ La CGT-INRA revendique :

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

4.3. Concours Internes et examens professionnels

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 qu'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.
- 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 et constante d'une cession à l'autre. Le CIPP ne doit pas être une variable d'ajustement de la politique de RH (exemple soutien à la création de plateformes).**
- **L'agent qui se rend au concours est en mission. Les frais de déplacement induits doivent être pris en charge en totalité (frais de transport, nuitées et repas) sur le budget national, selon la modalité en vigueur à l'INRA.**
- **La reconnaissance dans le cadre des CIPP des compétences réelles des agents dont le poste correspond à plusieurs profils Referens, voire à plusieurs BAP.**

4.4. 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... Ils sont trop souvent recrutés par défaut, après échec d'une ouverture de poste par la voie normale

Et cela se traduit par des problèmes d'intégration, et leur nombre augmente à nouveau. Les refus de titulari-

sation 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 handicapé. 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 :

- **Un recrutement des TH basé sur la volonté de l'unité (de l'équipe) et que les TH soient encadrés par un tuteur spécifiquement formé.**
- **Un tutorat en lien étroit avec le service de médecine du travail et une association spécialisée (première année de stage).**
- **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 informés dès l'arrivée d'un agent handicapé.**
- **Un véritable accompagnement de ces personnes dans leur travail.**
- **Que ces revendications s'appliquent également lorsque le handicap survient au cours de la carrière.**
- **Que le handicap, dû à un accident du travail et/ou une maladie professionnelle, donne droit au salarié à une indemnité ou une pension dès le premier pourcentage d'invalidité.**

5.1. Carrières des Adjoints Techniques

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

5.1.1. Revendications catégorielles

Les adjoints 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 quasi-disparition du recrutement en adjoint principal (ATP2) et l'extinction du corps en adjoint (en 2016 il reste 7 AT1 à l'INRA) 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 pallier le manque chronique d'effectifs.

→ La CGT continue donc de revendiquer :

- Le recrutement sur concours nationaux d'agents techniques aussi bien en AT2 (sans diplôme) qu'en ATP2 (avec un diplôme de niveau 5) pour pallier la dégradation des conditions de travail.
- Un salaire minimum supérieur à la valeur du SMIC (1 700€ net).
- Comme pour tous les corps, des réductions d'ancienneté égales au ¼ de la durée de l'échelon.

5.1.2. Critères de gestion des avancements en CAPL-CAPN

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

La réforme de la catégorie C de 2006 par la fusion des corps des agents techniques (AGT) et des adjoints 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 pallier

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.

Aujourd'hui, le « poids » de cette réforme reste d'actualité et la mise en place du PPCR, passage de 4 à 3 grades, risque d'amplifier cette situation. En effet, la fusion des grades AT1 et ATP2 dans l'échelle C2 va certainement complexifier notre travail de « mémoire » dans la préparation des CAPL/CAPN.

Comme nous en débattions lors de notre dernier congrès, la réforme combinée aux critères internes INRA provoque des « promotions » boules de neiges que nous ne connaissions pas auparavant.

→ 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.

5.2. Carrières des Techniciens de Recherche

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.

Les gouvernements successifs sont très « attentifs » à la catégorie B de la fonction publique. La preuve : après la récente grille appliquée le 1er novembre 2012, une nouvelle grille est applicable le 1er janvier 2017, avec un passage dès 2016 par la suppression des AAE et un transfert prime/points de 6 points pour tous les grades.

La nouvelle grille n'est qu'une très faible revalorisation indiciaire et modifie quelques durées d'échelon de telle sorte que la durée totale des grades des TRNO et TRSUP soit réduite de 1 an et celle des TREX soit augmentée de 1 an. Mais les reclassifications des actuels TR dans les nouvelles grilles vont se faire à échelon égal ou inférieur, ce qui va se traduire pour certains par un rallongement de la durée à effectuer pour atteindre le dernier échelon du grade dans lequel ils se trouvent.

L'examen professionnel est maintenu pour l'accès à chacun des 2 grades supérieurs. Force est de constater, après 3 ans d'application de ce nouveau système à l'INRA, que cela redonne aux TRSUP (auparavant largement distancés par les TRNO) davantage de possibilité d'accès par concours au grade de TREX.

Souhaitons que le DG de l'INRA n'utilise toujours pas la possibilité (maintenue) de recrutement par concours au deuxième grade pour les BAC+2.

La faible revalorisation du premier grade induit des reclassements défavorables pour certains agents de la catégorie C promus en catégorie B.

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 rétablies égales au quart de la durée des échelons.
- 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.

Avant-propos : Réforme de la catégorie A

Au moment où ces textes sont rédigés (automne 2016), la réforme de la catégorie A prévue par le protocole PPCR commence tout juste à être négociée au niveau du ministère de la Fonction Publique pour les corps des ingénieurs (IE et IR), sans préciser si les AI sont inclus ou non dans ce projet. Le décret cadre devrait sortir de ces négociations. Son application devra ensuite être négociée au MENESR. Aucune indication de délai n'est donnée pour les CR et DR.

Comme le prévoit notre plateforme en matière de grilles de rémunération (fiche 3), la CGT-INRA revendique 3 corps ITA en catégorie A, basés sur des niveaux de recrutement BAC+2, BAC+3, et BAC+5, chaque corps ne comportant qu'un seul grade.

En attendant l'application des nouvelles grilles, la CGT-INRA conserve ses revendications pour les grilles actuelles des AI, IE et IR.

5.3. Carrières des Assistants Ingénieurs

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 au plus 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.

5.3.1. 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 « clause de sauvegarde » fixant le nombre de promotions à 1/100ème de l'effectif des AI, en activité ou en déta-

chement (entrant), peut s'appliquer dès lors que ce mode de calcul conduit à un nombre plus élevé de promotions au choix.

Au sein des CCDR et de la CAPN, la CGT-INRA tente de faire prévaloir le critère d'ancienneté dans le corps ou dans l'ancienne 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 en ce sens.

5.3.2. 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.

5.3.3. Devenir du corps des AI

La mise en œuvre du « Nouvel Espace Statutaire » et en particulier l'ouverture au recrutement direct dans le grade de TRSUP de candidats titulaires d'un diplôme de niveau Bac +2 (pour l'instant, non pratiqué à l'INRA,

menace le recrutement en AI de candidats titulaires d'un diplôme identique).

De plus, la réforme de la catégorie A mise en route par le protocole PPCR, devant s'appliquer dès 2017 laisse planer les plus grands doutes quant au devenir du corps des AI.

→ La CGT-INRA revendique que l'accès des titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 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.

5.4. Carrières des Ingénieurs d'Etude

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 parmi les AI justifiant de neuf années de service public dont trois ans au moins en catégorie A.

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

5.4.1. Avancements de grade au choix

Le taux de promotion (nombre de promotions / nombre de promouvables) pour l'avancement de IE2 en IE1 est officiellement de 11%, la CGT-INRA revendique que ce taux soit porté à 20%.

Le taux de promotion pour l'avancement de IE1 en IEHC est officiellement de 25%, en fait entre 14% et 15%. La CGT-INRA, parmi les collègues correspondant à ses critères d'ancienneté dans le corps, privilégie les sexagénaires, pour qui le passage en IEHC est plus favorable qu'un changement de corps, et interroge les agents promouvables dès qu'ils ont atteint leur 55ème 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.

5.4.2. Changement de corps au choix d'IE en IR2

La CGT-INRA a réussi à convaincre les représentants de l'administration de 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 en IR2 qu'en IEHC et d'un montant de pension plus réduit. La CGT-INRA poursuivra cette démarche.

5.4.3. Actions de la CGT-INRA en CCCR et CAPN

Au sein des CCCR et de la CAPN, la CGT-INRA défend pour tous les avancements (avancements de grades et changements de corps) le critère d'ancienneté dans le corps ou dans la 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.

5.5. Carrières des Ingénieurs de recherche

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 parmi les IE justifiant de neuf années de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

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

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

Des recrutements en IR1 et en IRHC sont possibles par concours externe (limités à 10%) dès lors que le poste à pourvoir correspond aux fonctions confiées à un IR1 ou à un IRHC. 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. La CGT-INRA n'est pas opposée à cette modalité, parce qu'elle permet d'assurer aux collègues recrutés une rémunération voisine de celle qu'ils percevaient avant d'être titularisés à l'INRA, mais veillera à son application raisonnable.

5.5.1. Avancement de grade au choix

Le taux de promotion est officiellement de 14%. **La CGT-INRA revendique que ce taux soit porté à 20%.**

Comme ailleurs, la CGT-INRA défend 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).

5.5.2. Détachements croisés corps des IR – corps des CR

Cette procédure était destinée à permettre à un IR de devenir CR et à un CR de devenir IR, mais le détachement d'IR en CR n'est plus proposé par la Direction Générale.

→ **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.**

5.6. Carrières des Scientifiques

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 (réf. : livre-guide des CSS 2015-2018). 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, souvent recruté après plusieurs post-docs, 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.

5.6.1. Recrutement

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

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'autre.

La conséquence en est que les CR1 qui sont logiquement souvent reclassés au dernier échelon d'IR2 sont proposés prioritairement par l'administration pour passer en IR1 les années suivantes. Ceci les fait passer devant des IR2 qui attendent depuis plusieurs années ce changement de grade. Un détachement direct de CR1 à IR1 permettrait d'éviter de pénaliser l'avancement des collègues recrutés en IR2.

La CGT-INRA exige que la note de service régissant ces détachements soit revue de telle sorte que les CR2 soient reclassés en IR2, et les CR1 en IR1

5.5.3. 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.

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 invoquant divers motifs (consanguinité, carrière moins brillante des ASC, calendrier défavorable). Dès les années 2000, ces postes ont cessés d'être gagés sur des postes de CR2. En 2012, la DG a créé un nouveau type de contrat : le CJS (Contrat Jeunes Scientifiques) qui est un CDD renouvelable permettant de faire thèse et post-doc, mais sans statut particulier comme celui d'ASC, et sans ouverture de poste statutaire en fin de contrat. Pour la CGT-INRA, il est clair que ces CJS avaient pour objectif d'éteindre le statut d'ASC, ce qui a été fait, et aucun nouveau CJS n'a été proposé aux Ecoles Doctorales depuis 2014, même si le président de la CCP se prononce pour le renouvellement de ce dispositif. **La CGT-INRA déplore la disparition du statut d'ASC, seul statut protecteur vis-à-vis de la précarisation croissante des jeunes docteurs.** Dans les textes ce statut n'est pas supprimé, mais n'est plus utilisé par la DG. 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. L'application très restric-

tive de la loi Sauvadet par la DG de l'Inra a poussé de nombreux post-doctorants vers Pôle Emploi après 5 ans de présence dans les unités de l'institut.

C'est aujourd'hui la CCP (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.

La Direction a prétendu que dans un budget « contraint », elle avait fait le choix de maintenir l'emploi scientifique au détriment de l'emploi technique : faux ! On assiste aussi à un effondrement pour les emplois de jeunes chercheurs avec 32 CR2 contre 67 en 2008, avec une diminution constante entre 2012 (51), 2013 (45), et 2014 (39). La décroissance plus limitée chez les chercheurs est en définitive due aux emplois offerts en DR2 et non au recrutement nécessaire de jeunes chercheurs. C'est une politique de prestige au détriment du renouvellement des forces scientifiques et techniques de l'institut.

Les concours de recrutement en CR conservent des distinctions de missions/compétences : CR2 = recrutement sur profil de compétences, de préférence des compétences « rares », ce qui expliquerait le taux de postes non pourvus (remis au concours l'année suivante), et CR1 = recrutement sur projet et sur poste non affecté (CR1 blancs).

- **Concours d'entrée CR2** : depuis la suppression de la limite d'âge en 2006, l'âge moyen du recrutement des CR2 oscille autour de 31-32 ans (un peu plus jeune à l'INRA qu'à l'INSERM, qui est plutôt de 32-33 ans ; source : rapport de la cour des comptes de février 2015). 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 : 16,5 en 2014, 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 », l'objectif constamment réaffirmé de la DG étant 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 5 à 8 (respectivement 5, 5,3, et 8 en 2010, 2011 et 2014). On constate selon les années un recrutement de 50% à 100% hors INRA et avec un post-doc à l'étranger pour 63% à 100%.

Malgré ces taux de pression, environ 10% des postes de CR2 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). 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 ? La DG reste évasive sur la question (statut intéressant mais « lourd » et taxé de « pré-recrutement », ce qui semble signifier « concurrence déloyale, archaïsme, anti-excellence ? » ; source CR CAP plénière du 4 mars 2015).

- **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). Le niveau de recrutement actuel et la rareté des postes semblent abolir les difficultés de titularisation constatées dans les décennies précédentes.

REVENDICATIONS POUR LE RECRUTEMENT DES CHERCHEURS

La généralisation du statut d'ASC devrait être de mise pour tous les thésards payés par l'INRA : CDD de 3 ans renouvelable une fois la thèse obtenue, pour faire un post-doc et préparer le concours de CR (avec un poste CR correspondant ouvert en continuité). Le recrutement direct en CR1 par voie de concours doit rester une possibilité, 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.

Le principal problème aujourd'hui est la réduction progressive des recrutements de chercheurs sur poste statutaire. Les prévisions 2017 seraient de 1 poste CR/Ingénieur par département et par an (hors CR1 blancs, et métaprogrammes ?). Le chantier GPEC organisant la mobilité des chercheurs pour répondre à l'évolution des besoins est la principale réponse de l'organisme à la pénurie de postes. **La CGT-INRA réclame l'ouverture de postes de chercheurs statutaires, CR2 et CR1 sur profils, à la hauteur des besoins des départements.**

5.6.2. Progression de carrière

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 ». **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.**

- **Passage CR1→DR2** : Le taux de pression théorique (éligibles/postes) est de 1 pour 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. En effet, l'autocensure est très élevée (avec un taux de présentation plus faible chez les

femmes (40%) que chez les hommes (50%), source : CAP CR de janvier 2012), ce qui traduit un découragement de ces collègues. La politique de la DG privilégie le passage en DR des « leaders » (projets européens, reconnaissance internationale...), ce qui pénalise les CR1 impliqués dans une approche plus collective ou moins « élitiste » de la recherche. 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)...

La proportion de CR1 au dernier échelon en 2014 concerne 244 chercheurs (27% des CR1 femmes et 30% des CR1 hommes), qui ont entre 47 et 64 ans (et sont donc au-delà de l'âge médian de recrutement en DR de 45 ans). Ils représentent 13% des chercheurs, qui exercent leur activité avec professionnalisme, qui publient, qui sont bien évalués (le taux de signalement est de 2-3%, contre 5% pour l'ensemble des chercheurs), et pourtant qui n'ont pas de perspective de carrière (source : CAP plénière des chercheurs du 20 février 2014). La DG a conscience d'un « vivier » de candidats DR potentiels entre 50 et 54 ans, qui s'autocensurent et/ou ne remplissent pas les critères d'excellence/leadership requis (l'objectif affiché de la DG est d'utiliser le concours DR pour distinguer les « leaders »). **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.**

- **Passage CR→Ingénieur** : Des campagnes permettant le passage des CR dans le corps des ingénieurs ont été mises en place à raison d'une campagne tous les 3 ans (avec 2 à 3 possibilités à chaque fois), 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 l'avis prépondérant des CEI et CAPN (ce qui est normal, mais l'avis des CAP CR et CSS devrait être également pris en compte de la même façon). Source : CAP CR du 13 décembre 2013 (en 9 ans, 3 campagnes = 2 CR2 sont passés IE2 et 9 CR1 sont passés IR2).

- **Mise en alerte→Licenciement** : La procédure d'alerte peut mener au licenciement via un processus en 6 ans (défini par Guy Riba en 2009 ; jamais validé en CAP Chercheurs, mais entériné dans la pratique). Les CSS produisent 3 niveaux de signalement : type 1 (géré par le département), type 2 (géré par la DG), type 3 : le processus d'alerte est enclenché, la CAP saisie par la DG met en place un binôme de suivi, si la situation ne s'améliore pas la CAP disciplinaire est convoquée dans l'année n+6. Exemple de fréquence : en 2011, les CSS ont émis 44 signalements, dont 5 alertes, pour 815 chercheurs évalués (soit 5% de signalements et 0,6% d'alertes). Notre inquiétude était forte concernant le dévoiement possible des binômes de suivi (à l'origine, ce dispositif avait été demandé par les syndicats). Depuis 2012, force est de constater que les binômes mis en place permettent une évolution positive des situations difficiles, et qu'aucun cas n'a encore évolué vers une demande de sanction/licenciement (une dizaine de mises en alertes ont été présentées en CAP CR depuis 2012). Nous restons très vigilants contre un glissement vers des critères de production de plus en plus exigeants.

Malgré nos demandes répétées, la DG a toujours refusé de communiquer la liste nominative des chercheurs en signalement, pour que les délégués prennent contact avec le CR « signalé » en amont de la procédure d'alerte. La DG/Dev refuse également d'indiquer au chercheur concerné qu'il a fait l'objet d'un signalement. Nous avons récemment obtenu le droit de communiquer un avis de la CAP aux CSS lorsqu'elles réévaluent un chercheur en alerte.

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 titulaire d'un 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 20% 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.**
- **Des modalités claires et faciles pour la saisine de la CAP en cas de recours contre l'avis de la CSS, de refus de formation, de temps partiel ou de mobilité.**
- **Que la part-chercheur soit équivalente pour un chercheur à temps plein ou à temps partiel.**

5.6.3. Evaluation

BILAN

L'évaluation des chercheurs est principalement basée sur la quantité/qualité des publications associée à d'autres critères dénombrables visant à mesurer le rayonnement international du chercheur (coordination de projets ou de "work packages", invitations à des congrès, expertises, responsabilités éditoriales, comités d'évaluation, conseils scientifiques, etc.), son engagement dans le partenariat industriel (brevets, thèses CIFRE, contrats, activités de conseil) et son niveau d'impact sociétal (médias, etc.). Cette liste de critères (renforcés dans les récentes moutures des fiches CSS) favorise un type de chercheur, le chercheur « star », dont l'objectif principal est de construire son leadership.

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 ? Ne récompensant que les leaders, ce modèle de management clive les collectifs et décourage le plus grand nombre (« la recherche, malade du management » V. de Gaulejac, sciences en question, 2012).

Les CSS (évaluation individuelle) et le HCERES (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... ». Nous restons donc 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 con-

séquents ? Ou anéantie par des restructurations, par le vieillissement ou la précarité du personnel technique, voire isolée géographiquement ? Le principe même de ces évaluations place aujourd'hui tous les chercheurs dans 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. La CGT-INRA dénonce cette logique d'ultra-compétition, asséchante sur le plan humain, et contre-productive sur le plan de la diversité/fiabilité/créativité de la recherche (les effets pervers du mode de financement sur projets, J. Labarre – biofutur, juillet 2014).

REVENDEICATIONS

Nous nous appuyons sur les nombreux travaux et analyses démontrant 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 par équipe qui n'ait pas d'objectif de sanction (les CSS ne servant aujourd'hui qu'à désigner à la hiérarchie les chercheurs ne remplissant pas les critères comptables, ou, pire, à « classer » les 1% des meilleurs chercheurs pour leur attribuer la PEDR) mais qui permette aux équipes de faire le point périodiquement sur leur activité, de justifier leur existence et leur travail vis-à-vis de l'INRA, et d'obtenir les conseils de leurs 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 rampante de compétition.

LA CGT-INRA DEMANDE :

- **La suppression du Haut Conseil à l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES).**
- **De réaffirmer l'indépendance et la transparence des CSS qui devront évaluer les équipes et non plus les chercheurs (sauf évaluations individuelles de dossiers 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 mettre en regard les moyens alloués et les missions demandées.**
- **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.**

5.6.4. Doctorants et post-doctorants

Aujourd'hui, l'évolution de l'organisation de la recherche place les chercheurs statutaires dans l'impossibilité de se consacrer au travail scientifique de base, qui est, de fait, presque intégralement assuré par les contractuels, doctorants, post-doctorants, ainsi que les stagiaires. Cette situation pose la question de l'efficacité/fiabilité/suivi des expérimentations et de la précarisation du travail des jeunes générations.

La précarité, qui touche également les CDD à répétition placés sous le couperet de la Direction Générale qui plafonne la durée de leur présence dans une unité de l'Inra à 4 ans pour éviter le recours à la loi Sauvadet, est une des causes majeures du peu d'attractivité des carrières de chercheurs pour les jeunes scientifiques.

Par ailleurs, le financement de la recherche sur projets à court terme accroît la pression de publication sur les chercheurs, les pousse à une logique de résultats immédiats, ce qui les contraint à accentuer les pressions de toutes formes sur les personnels. Cette situation conduit régulièrement à des souffrances au travail et altère no-

tamment les relations entre doctorants et directeurs de thèse. Il serait utile que les doctorants disposent d'un recours en CAP chercheurs en cas de difficulté. Nous considérons en effet que les doctorants et post-doctorants devraient relever de cette CAP et pas de la CCP.

Le nouveau contrat doctoral mis en place par le gouvernement Hollande accentue la territorialisation de l'ESR en donnant tout pouvoir au directeur de l'école doctorale des COMUE au détriment du directeur de thèse. De plus, il transforme les activités complémentaires d'enseignement (ancien monitorat) des doctorants en simples vacances, avec à la clé une diminution conséquente de leurs rémunérations. Il fixe par ailleurs la rémunération mensuelle minimale des doctorants à la somme 1 758 € bruts, ce qui reste extraordinairement faible pour un emploi de ce niveau, et surtout en regard de la quantité de temps de travail investie par le doctorant qui réalise un nombre incalculable d'heures supplémentaires par rapport à son contrat de travail !

LA CGT-INRA REVENDIQUE :

- **L'égalité et l'augmentation de la rémunération des doctorants (2 000 € net). La CGT-INRA se prononce pour l'abrogation du décret et de l'arrêté de 2016 instituant le nouveau contrat doctoral, et exige l'ouverture de nouvelles négociations.**
- **L'accueil d'étudiants post-doctorants étrangers sur un type de contrat public unique (égalité des financements).**
- **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, quel que soit l'employeur et quelle que soit la mission confiée.**
- **Pour les doctorants étrangers, la requalification systématique du visa étudiant en visa scientifique leur permettant notamment une ouverture de droits en matière de chômage.**
- **La possibilité pour un doctorant en difficulté de saisir la CAP chercheurs, afin de redéfinir les conditions de poursuite de la thèse.**

FICHE N°6 : REVENDICATIONS POUR LES SALAIRES PRECAIRES (EN ATTENDANT QU'ILS NE LE SOIENT PLUS...)

6.1. L'emploi de non titulaires à l'INRA : titularisation des précaires sur postes pérennes

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 / 23,8% en 2012 / 22,7% en 2013 et 23,3% en 2014 (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 ! Et la loi dite Sauvadet, « pour la résorption de l'emploi précaire » (sic), qui a déjà montré sous ce gouvernement comme sous le précédent l'étendue de ses limites et de ses effets pervers, voit malgré cela son dispositif de concours spécifiques prolongé.

Dans ce contexte la principale revendication de la CGT-INRA concernant les non titulaires réside dans la mise en place d'un véritable plan de titularisation permet-

tant 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 ». En effet, 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 !

Par ailleurs, sous couvert de prétendue défense d'une « voie d'entrée dans la fonction publique par

concours externe », de prétendu « principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires » et de « recrutement des contractuels qui doit rester marginal et seulement dérogatoire », la DG n'hésite pas à interdire illégalement leurs renouvellements de contrats aux agents ayant déjà cumulé 4 ans de CDD à l'INRA. En réalité la DG n'assume pas la loi du 11 janvier 1984 qui impose aux établissements publics de proposer un CDI aux agents ayant déjà effectué 6 ans de CDD dans le même établissement !

➔ 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 et répondre aux besoins.
- 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 CCP. 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 prolongation de la loi Sauvadet, nous exigeons au minimum :

- Que la circulaire de juillet 2011 soit retirée, ainsi que toutes les « règles » de recrutement plus ou moins obscures qui limitent 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.
- Que des recrutements spécifiques soient ouverts 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.

6.2. Revendications salariales et sociales

➔ La CGT-INRA revendique également pour les cas – pas si nombreux que ça – où le recours à l'emploi de non titulaires serait réellement justifié :

Recrutement et rémunération :

- Refus de la mise en place de « contrats de mission » (ou « contrat à objet déterminé », qui présente la particularité de se terminer quand l'objet de la mission est réalisé).
- Refus du recours au statut d'auto-entrepreneur pour prolonger la mission de non-titulaires jugés « non renouvelables » car atteignant la durée de CDD qui leur ouvrirait droit à la CDIisation ou l'accès aux concours spécifiques.
- 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 et à tous les droits sociaux (exemple : congés pour enfants malades...) dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.
- Modification de la compétence des CAPN des fonctionnaires pour qu'elles puissent se saisir ou être saisies des dossiers des non-titulaires dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, à corps équivalent.

Un mois avant la fin du contrat :

- Attribution d'autorisations d'absences prises sur le temps de travail pour la recherche d'un emploi (2h d'absence par jour ou 50h pour le mois)

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.

6.3. Fonctionnement de la CCP

Nous nous étions posés la question, lors de la création de la CCP (commission consultative paritaire des contractuels, précédemment appelée CCPNT, NT pour « Non Titulaires ») en 2009, contre laquelle nous nous étions prononcés à l'époque, de l'opportunité et de la pertinence de siéger dans cette commission. Nous considérons en effet (et considérons d'ailleurs toujours !) que la précarité de l'essentiel des agents contractuels de l'INRA ne permet pas à la CCP de fonctionner sur des bases réellement paritaires.

Nous continuons de revendiquer que les CAPN de titulaires puissent être saisies ou se saisir des dossiers des agents contractuels de même niveau :

- ✓ CAPN des chercheurs pour les chercheurs contractuels et les doctorants ;
- ✓ CAPN des IR pour les agents sur CDD IR, CAPN des IE pour les CDD IE, etc...

Les CAPN ne s'occupent pas seulement des agents recrutés par voie de concours puisqu'elles gèrent aussi les personnes en situation de handicap recrutées par la voie contractuelle. Leurs prérogatives pourraient donc être élargies à l'ensemble des contractuels.

Après expérience de ces quelques années de CCP, nous pouvons retenir que la CCP est loin d'être un instrument de conquête de nouveaux acquis pour les contractuels (le contexte général ne le permet de toute façon pas, en tout cas pas dans le cadre de la seule CCP, qui rappelons-le, n'est que consultative et paritaire). Elle n'est pas non plus un lieu de réelle écoute de la part de l'administration (ne nous leurrons pas !). Elle est avant tout pour nous un outil qui permet d'organiser, de centraliser et de regrouper les contractuels autour de leurs revendications. Cependant, un certain nombre

d'obstacles doivent être impérativement levés :

- les convocations sont régulièrement anarchiques et envoyées très tardivement, et quelquefois directement aux contractuels qui avaient participé à la réunion précédente sans passer par le secrétariat du syndicat, alors qu'il a été acquis que concernant la CCP, les élections professionnelles se font sur sigle, et non sur une liste de candidats. Et c'est donc au secrétariat du syndicat de nommer les représentants pour chaque CCP convoquée.

- peu de documents sont communiqués pour les réunions ordinaires, et lorsque c'est le cas, ces documents sont communiqués à la dernière minute.

- les PV des réunions ne sont toujours pas produits (le seul finalement obtenu est celui de la CCP du 30-06-2014 finalement reçu le 09-02-2016... soit plus d'un an et demi plus tard).

- les avis de la CCP ne sont jamais pris en compte par la DG, même lorsqu'il y a unanimité de la CCP comme cela a eu lieu pour l'avis de non licenciement des deux doctorantes, et la DG ne respecte même presque jamais ses propres engagements, comme l'envoi des documents et convocations en temps utile.

- les refus récents de reporter la CCP en raison des grèves contre la loi El Khomri, alors que ceci a pourtant été acquis pour toutes les autres réunions d'instances !!!

- des « oublis » réguliers dans les ordres du jour, de la part de l'administration, comme le point qui devait porter sur la loi Sauvadet lors de la CCP du 06-01-2016, qui avait pourtant été acté lors de la CCP précédente, près d'un an plus tôt.

7.1. 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 « volatilisés » 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 et du renouvellement des compétences dans le cadre des priorités scientifiques.

Les lettres de cadrage des plans de formation qui se succèdent, rédigées par la direction de l'INRA, intègrent de plus en plus de priorités qui tendent à définir de plus en plus les objectifs, les orientations de la formation qui devient de moins en moins permanente (La formation conçue comme une seconde chance pour le fonctionnaire). Le service de formation devient un outil au service des seules priorités scientifiques et de la mise en place de nouvelles méthodes de gestion. La CGT estime que les orientations politiques contenues dans ces lettres de cadrage sont contraires aux intérêts à long terme de l'INRA et de ses personnels. **En effet, dans le cadre d'un budget de la formation qui est contraint, les formations dites « prioritaires », décidées par la seule DG, les métaprogrammes ou les départements se feront au détriment des autres demandes.**

Il ne peut pas y avoir « développement d'un cadre d'engagement sûr, motivant et respectueux de tous et de chacun » sans une prise en compte de la diversité des demandes et en particulier les collectifs de travail et des agents en dehors de ces priorités. Or la formation est, de plus en plus, conçue comme un moyen d'adapter le personnel à son poste de travail.

L'absorption du service de formation par la DRH est cohérente avec ces orientations politiques. La CGT est opposée à cette fusion. De nombreuses questions se posent : Quelle sera l'autonomie de ce service ? Le budget formation sera-t-il géré par ce service ou par la DRH ? Comment les agents de ce service ont-ils été associés à cette réforme ? Les personnels de la formation permanente resteront-ils affectés uniquement au service FP ?

7.1.1. Des droits 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.

7.1.2. 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.

7.1.3. Evolution des structures de concertation

CNFP

La direction, suite à la réforme des CTP en CT dans le cadre de la Loi sur la rénovation du dialogue social, et de la modification de la composition et des attributions du Comité technique (CT), indique, dans un document 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 ». Alors qu'aucune note de service ne l'indique, la DRH a tenté lors de la dernière CNFP, de ne pas prendre en charge les frais de dépla-

cement des représentants suppléants. Elle tente de remettre en cause la possibilité pour les suppléants de siéger sauf absence du titulaire.

CLFP

La DRH a été tentée de supprimer les CLFP. Finalement, elles sont maintenues comme lieu de débat lors de l'étude des dossiers individuels de demande de formation, d'élaboration du plan de formation de centre. La CGT n'est pas étrangère à ce revirement de la DRH. Elle conserve également son caractère paritaire avec des membres nommés. Les organisations syndicales au regard des résultats des élections au Comité technique de l'INRA désignent leurs représentants. Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires absents.

Selon la note de service n°2016-21 du 01/04/2016, la CLFP « désigne en son sein un représentant du personnel, qui sera chargé d'assister le Responsable de formation de Centre dans la présentation du plan de formation ainsi que du bilan d'activité de la commission, au Conseil de Centre ». La CGT doit définir une position sur

l'éventualité qu'un de ses représentants soit chargé de cette fonction.

7.1.4. 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. 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.

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. (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 construits 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.

7.2. La CNAP - logement

7.2.1. La Commission Nationale des Aides et Prêts (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).

La CGT-INRA demande que le nombre d'assistantes sociales et/ou assistants sociaux fonctionnaires de l'INRA soit augmenté de telle sorte que l'ensemble des personnels titulaires ou précaires puissent avoir recours à leurs services dans chaque centre et chaque implantation.

La CGT-INRA demande enfin qu'une aide soit accordée aux agents qui en font la demande avant de partir en retraite pour anticiper les difficultés financières à venir (par ex paiement des impôts.)

7.2.2. Le logement

La CGT-INRA, au sein de la confédération, revendique dans toutes les communes, le respect des pourcentages de logements sociaux avec des loyers accessibles aux plus modestes et que leur attribution soit encadrée.

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 que les logements de fonction soient disponibles en nombre suffisant et attribués uniquement aux personnels dont les fonctions le justifient, sans loyer. Les logements vacants, et pour lesquels il n'y a pas de demande dans le cadre d'une nécessité absolue de service, doivent être proposés et réservés à la location pour un an aux agents nouvellement recrutés. Elle revendique pour cela que le parc de logements de fonction soit entretenu et maintenu.

Elle revendique que des chambres de stagiaires soient disponibles gratuitement pour les étudiants en stages de courte durée.

Elle revendique enfin que l'INRA se porte systématiquement caution pour les personnels qui le sollicitent.

7.3. L'action sociale

7.3.1. Transformer l'action sociale dans les EPST et universités : Une revendication essentielle

La CGT-INRA considère que l'action sociale en faveur des salariés des EPST est un salaire différé et socialisé, cela constitue le « retour social » de l'institut pour les agents. Cette notion est complètement acceptée dans les entreprises privées, il n'en est pas de même dans la Fonction Publique. L'employeur Etat ne se sent pas redevable d'un quelconque retour social. Toutefois les agents avec les syndicats et en particulier la CGT pour l'INRA se sont organisés pour obliger les directions générales des EPST à répondre aux demandes sociales des agents.

Des associations de type 1901 se sont créées pour être l'interlocuteur des directions et bien évidemment pour gérer l'argent libéré par les directions des EPST. Ces associations sont les CAES pour le CNRS et l'INSERM, l'ADAS pour l'INRA. Les universités qui ont la même difficulté ont créé les CAS, CLAS.

Ces associations sont toutes différentes. Le mode d'élection du conseil d'administration se fait soit sur liste syndicale ou a syndicale voire antisyndicale. Parfois 2 associations peuvent cohabiter, les retraités d'un côté et les actifs de l'autre. Cette forme associative a été efficace pendant des décennies mais force est de constater que ce mode de gestion n'est plus adapté. Il n'est plus adapté car la subvention accordée aux associations est en complet décalage avec les besoins des agents. Dans le passé les besoins moindres et les subventions se recouvraient. La baisse du pouvoir d'achat liée au blocage indiciaire et au faible taux de promotion a considérablement augmenté le besoin « social ». Il apparaît clairement que les subventions des associations pour les agents sont devenues des compléments de salaire. On peut noter que des besoins nouveaux apparaissent. Des collègues sont demandeurs de subventions pour payer le permis de conduire des enfants ou pour payer des heures de soutien scolaire.

Dans un contexte budgétaire tendu la subvention est fonction du bon vouloir des directions. En effet rien

n'oblige les universités et les EPST à financer l'action sociale en dehors de ce qui est réglementaire (prestations sociales). Tout ce qui concerne l'aide à l'enfance, les vacances, les loisirs, le sport... échappe à l'obligation de l'employeur. Il devient évident que la faiblesse et l'instabilité de la subvention ne permettent pas aux associations de répondre aux besoins légitimes des collègues.

La situation d'inféodation des associations face aux directions leur enlève une partie de leur indépendance. Car même si les directions des EPST et Universités sont absentes des CA des associations (ce qui n'est pas toujours le cas !), le mode de financement les place forcément dans un rapport hiérarchique. Certains s'en contentent imaginant que la bonne entente permettra d'avoir une écoute attentive et conciliante. Ce n'est pas une attitude responsable de défense des intérêts des travailleurs. Parce que nous revendiquons de disposer de ce salaire différé et socialisé, nous devons donc sortir de ce mode aléatoire et de subordination.

Regardons ce qui se fait dans le privé. Les comités d'entreprise statutaires reçoivent a minima 1 % de de la masse salariale, certains CE vont jusqu'à 7%. Les employeurs ont donc une obligation réglementaire, l'action sociale est contrôlée par les délégués du personnel élus sur liste syndicale. Nous ne revendiquons pas des comités d'entreprise dans nos établissements publics mais nous devons exiger un statut de « comité d'établissement » à définir, ce CE Fonction Publique serait seul habilité à gérer l'action sociale avec un financement statutaire, des élections sur liste syndicale. Ce nouveau système nous libérerait du financement aléatoire et du paternalisme institutionnel. Les agents via leurs élus seraient complètement indépendants des directions.

La CGT-INRA demande à la FERC de se saisir de cette revendication qui concerne tous les EPST et universités, la liste n'est sans doute pas exhaustive. Cette revendication concerne des centaines de milliers d'agents titulaires ou contractuels de la Fonction Publique. La FERC doit, selon nous, engager dans un premier temps des rencontres avec les syndicats concernés pour affiner notre revendication puis dans un second temps entamer des négociations avec les ministères concernés.

7.3.2. En attendant cette transformation... l'ADAS

En 2014 les élus CGT ont décidé de démissionner de l'ADAS pour marquer leur opposition à la liquidation du CVF de Pech-Rouge et parce que tirant le bilan de notre action dans le CA, nous avons constaté que la structure actuelle de l'ADAS, association 1901, ne permettait pas de faire évoluer l'association sur nos bases revendicatives. Parce que nous revendiquons de disposer de ce salaire différé et socialisé, nous devons donc sortir de ce mode aléatoire et de subordination de l'ADAS face à la Direction générale, d'où notre revendication de création d'un comité d'établissement. La CGT qui participa à la

création de l'ADAS veut donner à l'ADAS une ambition nouvelle qui tienne compte de la situation des agents statutaires et précaires.

FICHE N°8 : CGT G INRA : REVENDICATIONS PROPRES AUX PERSONNELS DU CENTRE ANTILLES GUYANE

L'INRA est présent à travers ses Centres dans la plupart des régions de France et singulièrement en milieu tropical par son Centre Antilles-Guyane. Cette singularité devrait être considérée comme une richesse par les dirigeants de notre Institut à l'aune de la richesse sans cesse plébiscitée de la biodiversité des outre-mers français... Quel contraste entre la part faite aux travaux de recherche conduits en milieu tropical dans notre Institut et la volonté manifeste de nos gouvernants de vouloir déposséder par la loi les populations des outre-mers du lien organique qui les rattache à cette biodiversité. Il est temps que la Direction Générale prenne pleinement en compte cette partie du territoire national plutôt que de vouloir nier son originalité et ses apports en voulant lui appliquer unilatéralement des règles inadéquates génératrices d'inefficacité et de dégradation des conditions de travail des agents.

La restructuration immobilière du site de Duclos annoncée à grand frais suite au séisme haïtien de janvier 2010 ressemble à l'arlésienne... Nous sommes en 2016... Il y aura bientôt sept ans que l'on fait miroiter des locaux mis aux normes actuelles anti sismiques et anti cycloniques aux agents du Centre... Il y a plus de sept ans (le risque sismique aux Antilles ne date pas du séisme haïtien) que l'Inra ne respecte pas ses obligations en tant qu'employeur de garantir des conditions d'hygiène, DE SECURITE pour ses salariés sur leur lieu de travail. Nous refusons d'être mis aux oubliettes de l'Inra au regard des investissements colossaux que l'Institut s'apprête à effectuer en région parisienne avec l'installation d'une partie conséquente de l'Inra dans des locaux à construire à Paris-Saclay. Vouloir créer à coup de millions d'euros sous les fenêtres des ministres un campus universitaire à l'américaine qui intègre la recherche agronomique finalisée, flatte certainement l'ego de nos dirigeants, mais éloigne considérablement notre Institut de l'IMPACT qui est affiché aujourd'hui dans son logo et qui demeure pour la plupart de nos concitoyens la vocation première de l'Inra. La Direction Générale blâme la collectivité régionale de Guadeloupe qui n'a pas souhaité participer à la remise en état du bâti de l'Inra... Mais la collectivité d'Ile de France ne met rien dans la balance dans Paris-Saclay non plus ! Et pourtant ! Il faut croire qu'il ne fait pas bon être éloigné de Paris. Et d'ailleurs la relocalisation des agents du Centre Inra Antilles – Guyane en danger, dans des locaux adéquats pour poursuivre leurs activités est une responsabilité légale de l'employeur, c'est-à-dire l'INRA ! Nous disons donc STOP au mépris manifeste exercé par la Direction Générale vis-à-vis des salariés de l'Inra qui œuvrent à la production de connaissances sur les milieux, les espèces et les conditions socio-économiques

pour lesquelles tout reste à faire par rapport aux avancées obtenues sur le reste du territoire national. 70 ans aujourd'hui et 10% de ce temps à tergiverser sur les moyens qu'on se donne pour mettre le personnel de la recherche agronomique d'outre-mer en sécurité ! Nous revendiquons que les personnels de Guyane et des sites isolés de Guadeloupe aient les mêmes droits sociaux qu'en Métropole, et notamment en matière de restauration collective. Dès lors qu'aucun système de ce type ne peut être mis en place localement, l'administration doit trouver les moyens pour que les agents concernés ne soient pas pénalisés, par exemple via la mise en place de tickets-restaurants.

Il est indigne pour un institut qui se glorifie d'être le premier institut de recherche agronomique européen de laisser se dégrader les conditions d'exercice de cette recherche qui fait sa fierté, dans l'outre-mer français. La recherche agronomique dans l'Outre-mer français doit faire l'objet d'une politique publique d'état au même titre que ce qu'elle est dans l'hexagone. L'iniquité coloniale a vécu !

Il n'est pas concevable que l'Inra soit aussi frileux à investir humainement l'outre-mer au prétexte que nos collègues du CIRAD complétement avantageusement le dispositif de recherche agronomique français sous nos latitudes. Rappelons que le CIRAD est un Etablissement Public Industriel et Commercial qui a regroupé il y a maintenant 30 ans les anciens instituts de recherche coloniaux de la France. A ce titre, le CIRAD maintient jusqu'à ce jour un statut d'expatrié pour ses cadres affectés dans l'outre-mer français. Cela a pour conséquence de créer une iniquité sociale au sein de l'entreprise entre les personnels cadres expatriés "sur le territoire national" et les personnels natifs de l'outre-mer recrutés localement selon des contrats de droit privé et cantonnés à des missions techniques ou administratives subalternes... Ce fonctionnement qui perdure depuis plus de 3 décennies a deux conséquences majeures :

i) l'implication de l'institution dans le développement territorial est uniquement guidée par les moyens qu'elle pourra y capter pour s'y maintenir en activité (le budget accordé par l'Etat supporte à peine un tiers de la masse salariale de l'institution), et les outre français constituent aujourd'hui à ce titre le fond de roulement du CIRAD compte tenu du net recul de ces positions à l'étranger. Le principe de mobilité lié au statut des cadres du CIRAD ne permet pas un investissement dans les problématiques de territoire de façon durable et cohérente sur un terme long, seul susceptible de permettre à la recherche agronomique de contribuer au

développement spécifique des outre-mer français à l'image de la contribution qu'a pu avoir l'Inra au cours des 70 dernières années dans l'hexagone ;

ii) le coût à supporter par les collectivités territoriales d'outre-mer est deux ou trois fois supérieur à celui d'une recherche agronomique exercée par la fonction publique d'Etat, ce qui contribue à réduire l'intensité de l'effort de recherche agronomique dans des outre-mer français déjà carencé par la politique frileuse suivie en la matière au cours du dernier demi-siècle.

Aujourd'hui où se discutent dans les Ministères les orientations du prochain Plan d'Investissement d'Avenir dans les outre-mer, l'Inra demeure largement en retrait. Le Centre Inra Antilles-Guyane, seul centre Inra situé dans l'outre-mer français n'a pas les moyens humains, structurels et matériels aujourd'hui de répondre aux enjeux du 21e siècle qui pour l'agriculture, pour l'environnement ou pour l'alimentation. En Guadeloupe, les populations nous regardent et après bientôt 70 ans de présence de l'Inra localement (depuis 1949), elles ne peuvent que constater l'érosion de la recherche agronomique sur le territoire faute de moyens... En

Martinique, l'Inra est méconnu et l'impact de nos travaux est réduit par les coûts d'approche et le manque de présence durable localement... En Guyane, l'Inra a fait le choix de ne s'intéresser qu'à l'écologie forestière alors que ce territoire pionnier à plusieurs titres est confronté à des enjeux multiples dont la recherche agronomique d'Etat devrait s'emparer au plus près des acteurs du territoire... Ne parlons pas du reste de l'outre-mer français où l'Inra est structurellement absent, à moins d'intervenir dans un montage sous gouvernance CIRAD, contribuant par là-même au rançonnage légal des collectivités d'outre-mer au titre de "l'expatriation" sur le territoire national.

Nous ne reviendrons pas sur l'ensemble des points soulevés dans la plateforme de revendication à l'occasion du dernier congrès même si tous conservent une parfaite actualité, ce qui témoigne de l'autisme de nos dirigeants qui font fi des revendications qui sont les nôtres même quand ils reconnaissent à demi-mot leur légitimité. Cela témoigne qu'aucune concession ne nous sera faite, seul un renforcement de la lutte syndicale permettra de faire bouger les lignes.

DISONS STOP A LA POLITIQUE DELETERE DES GOUVERNEMENTS QUI SE SUCCEDENT A LA TETE DE L'ETAT FRANÇAIS ET AUX DECISIONS ANTISOCIALES ET ANTIPROGRESSISTES QU'ELLE ENGENDRE PARTICULIEREMENT PREJUDICIALES A LA RECHERCHE AGRONOMIQUE DANS L'OUTRE-MER FRANCAIS.

VOTE –RAPPORT D'ORIENTATION

VOTANTS : 11 894

POUR : 11 621

CONTRE : 125

ABSTENTION : 148

Adresses & Motions du 27^{ème} congrès

RIFSEEP A L'INRA : RIEN N'EST JOUE !

Le congrès CGT-INRA, réuni à Lyon le 13 Octobre 2016, se félicite de la mobilisation massive des personnels INRA à tous les niveaux contre la mise en place de cette prime individualisée à la tête du client. Sa mise en place ne pourrait qu'accentuer les divisions entre personnels, déjà confrontés à des situations inégalitaires en lien avec la faiblesse des recrutements et du financement pérenne, et mener à la dislocation des collectifs de travail indispensables à l'activité de recherche, en accentuant les effets déjà provoqués par la PES/PEDR. Cette prime, en instituant des « groupes de fonctions », est aussi une arme contre le statut, des agents d'un même grade pouvant avoir des primes largement différentes... en fonction de leur fonction.

La CGT-INRA s'est largement investie pour que toutes les instances (Comité Technique INRA et Ministériel, Conseil Scientifique National, Conseils de Départements et de Centres, CHSCT) prennent position contre la mise en place du Rifseep. Elle a également été partie prenante de la pétition signée par 106 Directeurs d'unité, et a toujours recherché à maintenir l'unité entre les 4 organisations syndicales de l'INRA dès lors que celle-ci procédait d'un accord net sur la revendication d'exemption du RIFSEEP pour les ITA. Combinée aux problèmes rencontrés par le gouvernement pour faire passer sur la loi Travail face à l'unité intersyndicale, cette mobilisation a forcé le gouvernement à retarder son plan de mise en œuvre du RIFSEEP dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur.

Cette mobilisation a fait que, contrairement à ce que l'administration laisse croire dans certains centres, le RIFSEEP n'est toujours pas mis en place, et ne pourra de toute façon être mis en place à la date initialement prévue du 1^{er} Janvier 2017 !

On entre maintenant dans une nouvelle phase. Le MESR a annoncé en Juillet son intention de ne pas demander d'exemption des personnels ITA et ITRF, contrairement à tous ses engagements précédemment pris sous la pression des personnels, en particulier INRA. Il a donné pour argument une revalorisation notable des primes ITA avant passage au RIFSEEP, mais même les zéloteurs patentés du RIFSEEP sont obligés de constater que c'est de l'effet d'annonce. Des primes plus importantes, même si elles pourraient être appréciables, ne changeraient d'ailleurs rien à la philosophie du RIFSEEP, basée sur une baisse des rémunérations d'une majorité d'agents pour qu'une minorité puisse toucher plus.

La Direction Générale de l'INRA, elle, va vraisemblablement tenter une approche prétendument plus « sociale » comme le nouveau PDG P. Mauguin l'a indiqué : RIFSEEP oui, mais dans l'équité et la transparence... Soit une prime inégalitaire « équitable ». L'axe probable de la Direction serait de faire correspondre les groupes de fonctions imposés par le RIFSEEP pour attribuer sa part fixe, l'IFSE (Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise) ... avec les grades actuels. Ce qui est exactement à l'opposé de ce qu'exige le MESR : que les fonctions soient l'élément de classement des agents et non plus le grade. Par ailleurs, même si le MESR acceptait au départ, il est facile de changer les critères une fois le RIFSEEP mis en place et de revenir à des critères basés sur les fonctions. Concernant la part variable, le CIA (Complément indemnitaire d'activité), la DG semble avoir tenu compte de la mobilisation des DU, et indique que les DU n'auraient aucune responsabilité là-dedans.

La CGT-INRA alerte tous les personnels

«Équitable » ou pas, CIA ou pas, le RIFSEEP reste une arme de mise en concurrence des personnels !

Rien n'est définitivement joué, nous pouvons continuer à les faire reculer !

En effet, pour que le RIFSEEP soit applicable, l'adhésion des ITA des EPST doit être d'abord votée au Comité Technique du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ... dont la réunion ad hoc n'est toujours pas convoquée à la mi-octobre, puis ensuite être soumise au vote du Comité Technique de l'INRA.

Comme l'accueil intersyndical « carton rouge » du PDG sur le centre de Rennes l'a montré, la mobilisation est intacte.

Le congrès de la CGT-INRA appelle les personnels à se mobiliser massivement dans tous les centres prévus sur la tournée du PDG pour lui faire savoir de la même manière leur refus du RIFSEEP.

De plus, le Congrès de la CGT-INRA se prononce pour une mobilisation simultanée, en intersyndicale, des personnels au plan national en Novembre pour s'adresser au MESR et au PDG INRA.

RESOLUTION UGFF

Au vu des débats actuels sur la structuration syndicale dans la Fonction Publique de l'Etat et des propositions faites actuellement par la direction de l'UGFF, le congrès de la CGT-INRA réaffirme la nécessité de disposer à la fois d'une organisation coordonnant l'action pour défendre l'ensemble des fonctionnaires d'Etat et leurs revendications communes face à l'Etat-patron (Statut général des Fonctionnaires, salaires, retraites, etc...) et de fédérations, correspondant entre autres aux statuts particuliers, et aptes à défendre les salariés et leurs missions face aux Ministères et employeurs concernés.

Notre précédent congrès CGT-INRA s'était prononcé contre la transformation alors envisagée de l'UGFF en fédération des missions publiques et la liquidation conséquente des fédérations CGT existantes dans la fonction publique de l'Etat, dont notre Fédération FERC. Nous nous félicitons que cette orientation ait été mise en échec lors du congrès UGFF de 2013 et que la partie concernant la transformation de l'UGFF ait alors été retirée.

Un congrès extraordinaire de l'UGFF est convoqué pour Mars 2017 de nouveau sur cette question de l'outil syndical. Même si cette obsession commence à lasser militants et directions en mobilisant de l'énergie syndicale qui pourrait être utilement utilisée dans la mobilisation contre les mauvais coups gouvernementaux, la syndicalisation et la préparation des élections professionnelles de 2018, la CGT-INRA y ré-affirmera que la structuration nécessaire au niveau Fonction Publique de l'Etat ne doit pas être en opposition, directe ou indirecte, à l'existence des fédérations actuelles. Le principe du fédéralisme implique qu'il n'y ait pas d'hégémonie d'une structure sur une autre dans la CGT. C'est aussi valable pour la représentation au niveau des organisations internationales. La CGT-INRA estime au contraire nécessaire de renforcer les collaborations entre l'UGFF et les Fédérations déjà existantes dans le champ de l'Etat (FERC, Finances, Travailleurs de l'Etat, Equipement, Police, FAPT).

Personne ne conteste que les statuts actuels de l'UGFF, datant de plus de 40 ans, ne correspondent en rien à la réalité. Que l'UGFF évolue donc vers une représentation statutaire des organisations qui lui sont actuellement directement affiliées ne nous pose pas de problèmes. C'est ce qu'elle assure de fait aujourd'hui.

Mais la CGT-INRA ne saurait accepter une évolution qui aboutirait à ouvrir des processus de dislocation des fédérations existantes, en ouvrant la possibilité pour chaque organisation syndicale actuellement fédérée de choisir son affiliation entre UGFF (ou la structure censée la remplacer) et Fédération. Cela ne ferait qu'atomiser et affaiblir le mouvement syndical CGT tant face à l'Etat-patron que face à ses différents ministères. Avancer à toutes forces, sans prendre en compte ces éléments que nous savons être partagés par un certain nombre de composantes, ne pourrait aboutir qu'à reproduire les clivages du précédent congrès de l'UGFF.

RESOLUTION DE SOUTIEN AUX PRODUCTEURS DE LAITS EN LUTTE POUR DES PRIX REMUNERATEURS

Le 27^{ème} congrès de la CGT-INRA réuni les 11, 12, 13 octobre appuie le combat des exploitants familiaux producteur de lait avec le MODEF et la Confédération Paysanne pour une légitime rémunération de leur travail. Le système actuel avec un lait, parfois si peu payé, les oblige à travailler pour rien et entretient une dépendance scandaleuse envers les multinationales de l'agroalimentaire et de la grande distribution. Nous donnons raison à ces producteurs de lait dans leur exigence de prix justes et rémunérateurs et de leur exigence d'obligations faites aux entreprises de respecter ce minimum de prix d'achat. Il en va de la souveraineté alimentaire de la France.

RESOLUTION DE SOUTIEN AUX GREVISTES DU 46 AVENUE DE BRETEUIL A PARIS

Le 27^{ème} congrès de la CGT-Inra réuni les 11, 12, 13 octobre apporte son soutien aux travailleurs en lutte du 46 avenue de Breteuil à Paris. Ces travailleurs maliens dont la plupart sont maintenus en situation irrégulière et sans papiers, se sont mis en grève avec le soutien de l'UD CGT de Paris suite à l'accident du travail subi par un des leurs le 6 septembre dernier et après que leur employeur, l'entreprise MT BAT, ait refusé à ses camarades de lui porter secours. Ces travailleurs se mobilisent depuis, et réclament le respect de leurs droits, et leurs salaires.

L'entreprise maître d'œuvre du chantier est Covéa, société d'assurance mutuelle regroupant la MAAF, GMF et MMA. Au lieu de faire vivre les valeurs de solidarité dont ces sociétés prétendent être porteuses, et de faire face à ses devoirs de donneur d'ordre sur un chantier vis-à-vis du droit du travail, Covéa a assigné en justice ces travailleurs en lutte, faisant évacuer par la police le piquet de grève qu'ils avaient installé sur le site, avenue de Breteuil.

La CGT-Inra appuie ces travailleurs dans leur combat et demande leur régularisation, afin de leur permettre vivre dignement et de s'installer en France.

« Traite des êtres humains, travail dissimulé, exploitation..., ça suffit, nous sommes tous des travailleurs de France ! »

RESOLUTION POUR L'ADHESION DE LA CGT INRA A BDS FRANCE

Loin de chercher une solution juste et pacifique avec les Palestiniens, l'Etat d'Israël, à travers ses gouvernements successifs, s'engage toujours plus dans la violence de l'occupation, de la colonisation, et la violation des droits humains.

Face à l'impunité de l'État israélien, aux violations du droit et à la complicité des grandes puissances, à commencer par notre gouvernement, la CGT INRA décide de rejoindre l'appel lancé en 2005 par 172 organisations de la société civile palestinienne pour une campagne de Boycott, de Désinvestissement et de Sanctions (BDS) contre l'État d'Israël tant que celui-ci ne respectera pas les droits de l'Homme en Palestine.

Parce que nous sommes résolument ancrés dans le camp de la justice et de la paix, parce que notre syndicalisme n'a pas de frontières, nous sommes résolu à agir dans le cadre de la campagne BDS France pour arriver à une paix juste et durable qui passe par :

- la fin de l'occupation et de la colonisation des terres Palestiniennes et le démantèlement du Mur,
- la reconnaissance des droits fondamentaux des citoyens arabes d'Israël à une égalité absolue,
- le respect des droits des réfugiés palestiniens à revenir sur leurs terres et dans leurs maisons.

Le 27^{ème} Congrès de la CGT-Inra qui s'est tenu les 11, 12 et 13 octobre 2016 à Lyon se prononce à nouveau pour l'arrêt des poursuites contre les militants BDS en France.

Il demande également la suppression des circulaires Alliot-Marie et Mercier qui réduisent la liberté d'expression et de l'action militante pacifiste.

Section CGT-INRA de Lyon

Chers Camarades,

Il incombe à notre "petite" section la lourde tâche d'accueillir cette année le Congrès de notre syndicat, la CGT-INRA, dans cette belle ville de Lyon chargée d'histoire et particulièrement de l'histoire des prémices du mouvement ouvrier.

Nous sommes donc heureux et fiers de vous accueillir dans cette ville, non pas parce qu'elle a été la capitale des Gaules, encore moins par ce qu'elle est le siège d'un archevêché à qui revient encore en 2016 le titre pompeux de prima des Gaules, mais parce que cette ville est historiquement une ville d'abord "industrielle" avec le développement du tissage de la soie dès le 17^{ième} siècle puis une ville industrielle avec le développement des industries du tissage pendant tout le 19^{ième}, puis de la métallurgique (entreprise Berliet) et de la chimie (Rhodiaséta (de Rhône et de séta : soie) ; puis de Rhône Poulenc et de tout le couloir de la Chimie).

Pas étonnant que notre ville soit à l'origine des combats et des débuts de l'organisation du mouvement ouvrier comme en témoigne les archives de la ville de Lyon. Déjà en 1786 éclate une grève des travailleurs en soie et des chapeliers pour la fixation du tarif (prix de la marchandise). La répression qui s'en suit est forte, 3 ouvriers sont pendus sur la place des Terreaux.

Puis en 1831 c'est la première grande révolte des "canuts" (artisans et ouvriers tisseurs) qui, à partir des pentes de la Croix-Rousse alors commune indépendante avant de devenir un quartier de Lyon, vont se retrouver maîtres de la ville. Pendant ce mouvement révolutionnaire et contrairement à une idée rependue par la bourgeoisie, les ouvriers ne s'en prennent pas aux machines et aux métiers Jacquard mais revendiquent un salaire garanti (le tarif) face à des négociants qui répercutent toujours les fluctuations du marché de

la soie à la baisse. L'insurrection débute à la Croix-Rousse, elle s'étend à plusieurs quartiers, puis gagne toute la ville. Devant le nombre (30 000 insurgés sur 40 000 ouvriers canuts), la détermination et l'organisation des canuts, les forces de l'ordre évacuent les lieux. Les canuts occupent l'hôtel de ville sur la place des Terreaux ... mais alors faute de projet politique ils rendent les clés de la ville au préfet et reprennent le travail en ayant obtenu du pouvoir local des garanties sur la fixation du tarif, garanties qui ne seront bien évidemment pas respectées par les négociants.

Ces premières émeutes se produisent en plein XIX siècle dans **un contexte de révolution industrielle et de libéralisation de l'économie qui dégrade profondément les conditions de vie des artisans et des ouvriers de la soie**. En effet marchands et négociants, qui maîtrisent les échanges autour de la soie, dépossèdent artisans et ouvriers de leur savoir-faire pour les ravalier au simple rang de force de travail. En réaction ces derniers s'organisent pour contester le nouvel ordre social qui s'instaure à leur détriment. Certes, les temps ont bien changés, mais on retrouve des similitudes étranges dans les discours de "nos" économistes et de nombreux politiques libéraux de tous bords (Libéralisation de l'économie, Précarisation, "Ubérisation" des salariés).

Dans les années 1830 les ouvriers s'organisent socialement (création des premières entraides mutuelles). Une deuxième révolte va éclater en 1834. Cette révolte, qui va faire trembler le pouvoir jusque dans la capitale, sera matée dans le sang. En effet, en une semaine on compte de 200 à 600 morts civils selon les sources (qu'ils soient insurgés ou manifestants sans arme). 10 000 insurgés sont arrêtés et "jugés" dans un énorme "procès" à Paris, condamnés à de lourdes peines de prison ou à la

déportation (c'est aussi le temps de la "conquête" de l'Algérie).

Mais les révoltes reprennent en 1848 et 1849. Les canuts consolident leurs organisations sociales et s'organisent maintenant politiquement (création de la société des Voraces sur les pentes de la Croix-Rousse, où les "beuveries" constituent une façade à des réunions aux prises de positions politiques radicales dans une période de grande répression du mouvement ouvrier naissant). En 1848 les canuts de la Croix-Rousse descendent de nouveau sur Lyon. Alors que le drapeau noir était le symbole des révoltes de 1831 et 1839, en 1848 c'est le drapeau rouge qui flotte sur de nombreux bâtiments Lyonnais et les canuts y proclament maintenant la seconde république. Les ouvriers révoltés protègent leur outil de travail mais brûlent les métiers à tissés qui sont installés dans les congrégations religieuses de la ville.

Ces révoltes font naître le sentiment d'une réelle communauté d'intérêts entre ouvriers d'une même corporation mais aussi entre travailleurs de différents métiers. C'est le point de départ d'une ère revendicative aussi bien au niveau social que politique. On peut dire que ces révoltes sont les prémices de la Commune de Paris de 1871. Les révoltes des canuts vont influencer les grands mouvements de la pensée sociale et politique. C'est ainsi que Karl Marx écrit dans le Capital : « Le prolétariat urbain sonna à Lyon le tocsin d'alarme ».

L'histoire du mouvement ouvrier Lyonnais va encore se développer. Durant l'été 1869, 2 000 ouvrières de la soie se mettent en grève pour demander une augmentation de leur salaire et une diminution de leur temps de travail. Cette grève, qui va durer deux mois, marque l'entrée des femmes dans le mouvement social et la création des premiers syndicats.

Le mouvement des ouvriers canuts est donc rempli de nouveautés "révolutionnaires". La devise des canuts «Vivre en travaillant ou mourir en combattant» ne signifie pas avoir plus de travail mais elle exprime un désir de vivre dignement par son travail. Autre nouveauté, une volonté très forte de protéger l'industrie de la soie et l'outil de travail. Les canuts organisent un service d'ordre pour empêcher tout pillage. Enfin, ils rompent avec l'esprit de compagnonnage qui s'illustre par un repli sur la profession pour mettre en place

FERC-CGT

Marie Buisson pour le Bureau fédéral

Bonjour à toutes et tous,

Tout d'abord merci pour votre invitation à participer aux travaux de votre congrès.

Christiane vous l'a dit hier, nous préparons notre congrès fédéral qui aura lieu début décembre à Dourdan. Vous avez reçu les documents et aurez sûrement l'occasion d'en débattre dans les semaines à venir.

Notre fédération regroupe des salarié-e-s du public et du privé autour des champs de l'éducation (enseignement public et privé, association d'éducation populaire, éducateurs sportifs, animateurs,...), de l'enseignement supérieur (y compris les CROUS), de la recherche (que vous connaissez !) et de la culture (salarié-e-s du ministère, administratifs, musées, archives, bibliothèque nationale, archéologie préventive, écoles d'arts,...).

Vous l'avez noté dans vos textes et dans vos débats, nous connaissons depuis plusieurs années des attaques contre nos statuts pour les agents du public, mais aussi sur les budgets de nos ministères de tutelle, une précarisation très forte des salarié-e-s et une volonté affirmée de marchandisation de l'ensemble des secteurs de notre champ. Auxquelles s'ajoutent évidemment, toutes les attaques plus générales sur nos retraites, nos salaires et l'ensemble du monde du travail avec, entre autres, la loi

une «solidarité prolétarienne» comme ils le disent eux-mêmes dans leur publication. Leur journal « L'écho de la Fabrique » rédigé et dirigé par des ouvriers, va ainsi ouvrir largement ses colonnes aux travailleurs en lutte d'autres professions et également aux femmes. De ces journées de révoltes qui sont en réalité des expériences révolutionnaires vont naître les embryons des futures organisations ouvrières (secours mutuel, idée des bourses du travail, organisation en syndicats non corporatistes).

« travail » que nous venons de combattre ensemble dans la rue ces derniers mois, faisant face aussi ensemble aux attaques violentes contre la CGT et à une répression d'une violence relativement inédite.

Vous l'avez dit aussi, à la suite de la loi travail, ce sont les statuts de la Fonction publique qui vont à coup sûr subir des attaques.

Pour la culture (qui tenait son congrès il y a quelques jours), les attaques sont fortes et nombreuses, on y retrouve en partie les mêmes préoccupations que dans les autres syndicats. Le recours aux contractuels s'est largement développé, amenant des luttes (victorieuses !) comme celle des salarié-e-s précaires de la BNF pour le passage en CDI et le recul des temps partiels imposés.

Dans l'éducation (mon secteur professionnel), comme dans l'enseignement supérieur, la politique mise en œuvre se fait sous le dogme de l'austérité budgétaire, de la précarisation des personnels, mais aussi de « l'autonomie » renforcée des établissements. Cette « autonomie », vue par les tenants du libéralisme, est de fait une mise en concurrence des établissements, voire des personnels. L'exemple à cette rentrée en a été la mise en place d'une réforme du collège qui fait la part belle aux arbitrages académiques, départementaux, et aux chefs d'établissement dans l'organisation

Dorénavant, quel que soit le régime politique mis en place, les ouvriers canuts viennent de démontrer que les travailleurs unis pouvaient infliger une défaite à l'armée et au pouvoir en place. La condition ouvrière vient de s'inviter non seulement dans le champ social mais aussi dans le champ politique.

Quel exemple et quelle leçon pour nos luttes présentes et à venir !

Bon congrès à toutes et à tous, rempli de l'esprit canut donc plein de dynamisme, d'expériences nouvelles et d'espoir !

du temps scolaire et des enseignements obligatoires, renforçant du coup les inégalités entre les établissements des communes favorisées et ceux accueillant les élèves issus des milieux populaires (enseignement ou pas de plusieurs langues vivantes, des langues mortes, projets culturels ou soutien scolaire selon les cas,...), renforçant les inégalités déjà fortes dans ce secteur public.

Face aux attaques réfléchies et concertées, notre fédération est, et doit être, un lieu de travail commun, de mutualisation, de réflexion pour porter les revendications des salarié-e-s et résister à ces attaques et à toutes celles qui se profilent dans l'avenir.

Bon, une fois que l'on a dit ça, tout n'est pas réglé !

On l'a vu récemment et entendu encore aujourd'hui dans vos débats, la mise en commun des revendications de nos syndicats, leur construction commune, leur harmonisation et leur défense ne vont pas de soi. Ce n'est pas un étonnant dans un système général qui vise à opposer les salarié-e-s, à les mettre en concurrence, et dans une organisation CGT construite sur et par ses syndicats. Une partie de ce travail commun nécessaire repose sur la volonté des syndicats de la mener, de leur conviction collective de sa nécessité et la fédération ne peut et ne doit pas trancher lorsqu'il y a divergence entre eux. Toutefois, elle doit

mettre au service de ses syndicats les bons outils, le temps, les moyens et l'énergie nécessaire à ce travail commun.

Dans le cadre de la défense statutaire, le travail avec l'UGFF est aussi important, avant la question des statuts propre à chacune de nos structures. La difficulté actuelle vient du fait que l'UGFF est aujourd'hui une fédération pour un certain nombre de syndicats (représentant environ 9.000 syndiqué-e-s) mais de fait aussi un outil inter-fédéral pour nous, comme pour la fédération des finances ou d'autres. Majoritairement, à l'étape actuelle du débat nous pensons que le cadre proposé n'est

FERC SUP-CGT

Cendrine Berger

C'est un document qui me parle ! Je partage les analyses notamment sur réforme de l'Etat en faisant le même constat sur transfert des compétences, la régionalisation à marche forcée.

D'autant que dans l'enseignement sup, cette territorialisation est en marche tant du point de vue du transfert des compétences de la formation à la région, de la manne financière de la formation professionnelle que dans les conséquences directes pour les personnels avec des propositions de réintégration de personnels avec mobilité forcée de plus de 150 kms (alors que notre ministère dit que nous ne sommes pas concernés et a refusé le plan d'accompagnement du retour à l'emploi. EX de la fusion de 3 rectorats, de la comUE Aquitaine de 250 kms).

Ce document me rappelle les débats qui ont traversé nos discussions, il y a quelques années, quand les ComUEs n'étaient pas encore en place mais nous assistions à la mutualisation des laboratoires, les PRES, les partenariats publics/privés. Quand CGT Ferc Sup et CGT Inra entrevoyaient déjà les dangers mais étaient bien seuls, quand nous étions taxés d'alarmistes de parler de territorialisation, de marchandisation de

pas la réponse adaptée au besoin de renforcer nos syndicats, la fédération et l'outil commun Fonction publique.

La fédération est aussi un outil pour porter les revendications des syndicats dans notre confédération CGT. Nous devons réévaluer le rôle fédéral pour porter les enjeux de la recherche publique dans le cadre confédéral, c'est l'objectif du nouveau « collectif confédéral recherche » dont nous avons demandé la mise en place au CCN. Celui-ci se substituera de fait au collectif piloté jusqu'à présent par l'UGICT. Nous espérons que les camarades de notre fédération pourront y prendre toute leur place. Votre

l'ESR : nous agitions le chiffon rouge...

Mais accélération phénoménales et périmètres différents

Ce matin, une intervention demandait de revenir aux revendications quotidiennes, qui touchaient les agents et non de théoriser sur les ComUEs mais camarades, les comUEs c'est notre réalité et partout en France !

ComUE : kesako ? Ce sont des conglomérats publics, privés, confessionnels (mais aussi culture, apprentissage, équipement, agriculture, groupes pharmaceutiques...) qui vont disposer des budgets, des postes de l'enseignement sup et de la recherche. Définition de la formation non plus nationale mais selon la région et son bassin d'emploi, pour réponse aux besoins immédiats des potentats locaux (MEDEF et politiques).

Aujourd'hui, c'est notre quotidien syndical, la revendication quotidienne, notre résistance de sauvegarde du service public, des qualifications et des personnels, c'est la destruction des diplômes nationaux mais aussi, les conséquences directes sur les personnels.

Les contrats doctoraux c'est de la compétence des ComUEs donc de fait, le doctorat, il y en a à l'INRA ! Et c'est au sein des ComUEs : les doctorants sont personnels des

apport de militant-e-s de la CGT INRA est important aux vues des spécificités des champs de recherche de l'INRA.

Voici rapidement tracé, à la fois un court bilan de notre activité et quelques pistes de travail pour l'avenir. C'est bien sûr au congrès de décembre que se poursuivront nos débats d'orientation et d'organisation. Notre travail commun dans la CGT n'est pas un choix mais une nécessité pour la défense des salarié-e-s de nos secteurs et de nos missions ! Nous nous retrouverons très vite, je l'espère, dans la rue et dans les luttes ! En attendant je vous souhaite un bon 27^{ème} congrès de la CGT INRA !

ComUEs, leur chômage leur hiérarchie, leurs conditions de travail... Les budgets d'état (excellence ou dotation) c'est là aussi ! Les contrats etat/région/universités hors d'échelles donc dans le cadre des ComUEs.. De fait, concerne aussi les organismes.

Dans nos universités, la gestion des personnels est partiellement (de plus en plus) locale et différenciée selon le lieu d'exercice : désengagement de l'Etat, refus d'intervention de la DGRH du ministère nous concernant.

Mon cas perso : mon job gestion de l'institut des études doctorales de Sorbonne universités ; tout transféré à la ComUE qui est une fondation de statut privé. 1^{ère} étape, personnels fonctionnaires, CDD et CDI publics et privés. Aujourd'hui, plus de fonctionnaire : ré engagement sous CDI des mêmes personnels, sur mêmes missions mais sans statut, sans indépendance.

Au niveau des organismes, nous assistons à des réorganisations : fusion de centres, politique agressive du management... nous l'avons vécu depuis une dizaine d'années au moins, actuellement, c'est le rouleau compresseur de la décomposition ; notre force c'est être CGT et confédérés. (Outil). C'est le partage de notre quotidien qui permettra la résistance.

FERC SUP-CGT

Jean-Luc Antonucci – co Secrétaire général

Chères et chers camarades de la CGT INRA, la CGT FERC Sup vous remercie pour votre invitation à ce congrès auquel nous sommes plusieurs à participer avec plaisir : Jean-Michel Vardalas, de l'université Lyon 2 et membre de notre Bureau national, Claude Vagneck, de Centrale Lyon et coordonnateur de l'activité CGT ESR sur Lyon et ses environs, Cendrine Berger, membre de notre Bureau national et du Bureau fédéral qui a suivi assidûment votre CE, et moi-même, secrétaire général de la CGT FERC Sup.

Etant régulièrement au contact de l'optimisme forcené de notre camarade Alain Roques, nous avons été particulièrement heureux d'entendre, ce matin, vos différentes interrogations sur les luttes contre le RIFSEEP ou la loi contre le Travail, sur la difficulté à mobiliser, sur la longue marche de la syndicalisation, sur la difficulté d'avoir une qualité de vie syndicale riche et active avec le plus grand nombre de syndiqués impliqués. C'était vraiment très réconfortant de constater que les sujets de préoccupations et les doutes de la CGT INRA ne sont pas très éloignés de ceux des syndicats CGT FERC Sup et de notre union nationale.

Ensemble, nous subissons les mêmes attaques de ce gouvernement contre nos conditions de travail et nos statuts de la Fonction publique d'État. Nous luttons comme vous contre le RIFSEEP, contre la mise en place du PPCR, contre le processus de transformation de la protection sociale, contre le désengagement de l'État, contre l'austérité budgétaire, contre la restructuration de l'ESR, contre les suppressions et gels de postes, contre la précarisation généralisée des personnels. Même si elle est longue, cette liste n'est malheureusement pas exhaustive.

D'ailleurs, nous nous retrouvons régulièrement avec la CGT INRA sur de nombreux sujets tant au sein de

l'intersyndicale nationale de l'ESR qu'au sein de notre fédération, la FERC CGT où, ce n'est un mystère pour personne, la discussion et le travail entre l'ensemble des organisations de l'ESR n'est pas simple et reste bien souvent très difficile. Christiane BOEUF qui devait animer le Collectif ESR pendant ce mandat fédéral en a fait la dure et cruelle expérience comme j'y ai été aussi confronté moi-même lors du mandat fédéral précédent.

Nous sommes bien d'accord avec vous pour dire et écrire que « l'intersyndicale ESR ne peut continuer à prendre le pas sur la coordination de l'action des syndicats CGT de l'ESR ».

Nous retrouvons également cette convergence de vue sur la question de l'outil syndical telle que nos camarades de l'UGFF CGT la posent depuis maintenant de trop longues années. Ensemble nous n'opposons pas la FERC à l'UGFF et nous défendons l'une comme l'autre, chacune ayant sa légitimité et sa pertinence.

Nous ne devons pas en douter, cette obligation de travailler ensemble sera de plus en plus forte. En effet, même si les uns et les autres luttons avec la même énergie contre la mise en place de ces établissements hors d'échelle que sont les ComUE, la fuite en avant des apprentis sorciers qui dirigent nos établissements va nous confronter chaque jour un peu plus aux objectifs de démantèlement et de restructuration du service public national d'ESR qu'ils servent avec zèle et aveuglement.

En juillet 2013, la loi LRU-Fioraso a aggravé la politique initiée par la loi LRU-Pécresse de 2007, en incitant à la régionalisation de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Application concrète de l'« acte III de la décentralisation », elle impose la création de nouveaux établissements qui ont vocation à tout absorber et qui ont le statut d'EPSCP (établissements publics à caractère culturel et pro-

fessionnel). Les ComUE sont donc des universités. Universités qui relèvent du champ de syndicalisation de la CGT FERC Sup.

Dans ces ComUE sont concernées tout à la fois, les EPSCP (universités et grands établissements), les EPST établissements publics scientifiques et techniques (CNRS, INSERM, INRA), les grandes écoles et écoles d'ingénieurs publiques et privées, les établissements d'enseignement supérieur privés ainsi que les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche du Ministère de la Culture et d'autres ministères (transport, mer, agriculture, équipement, etc.). Il est donc, là aussi, primordial que nous puissions travailler ensemble sur l'imbrication de nos établissements, sur les inévitables abandon de souveraineté des établissements, sur les projets de fusion et d'association, sur les problèmes budgétaires d'emploi, de recrutement et de gestion des carrières, sur les formations et les diplômes, sur les conséquences de cette restructuration de l'ESR autour des universités sur les personnels de nos établissements respectifs.

Le débat et l'élaboration commune sont incontournables pour la construction de nos luttes à venir et pour le débat sur l'outil syndical CGT dans l'ESR que nous ne pourrions pas éviter. Je ne suis pas là pour vous inquiéter. Je n'ignore pas que votre document d'orientation évoque cette question. Nous ne venons pas avec des réponses toutes faites ou une solution que nous aurions définie tout seuls dans notre coin. Il est bien clair pour nous, comme pour vous, qu'« aucune organisation ne peut prétendre s'exprimer au nom des autres ». Nous avons eu suffisamment à en pâtir au sein de la Fédération lors de la séquence sur l'« agenda social » du MESR et de la Conférence des présidents d'université. Bien au contraire, j'ai la conviction que c'est en posant les questions et en tentant d'y

répondre tous ensemble que nous réussissons à trouver les solutions qui préservent les intérêts de toutes les organisations et des personnels qu'elles représentent. Ce sont la controverse et la dispute qui permettent les grandes avancées de la recherche et de l'enseignement supérieur.

À défaut d'engager ce débat, notre organisation, la CGT FERC Sup, se verrait contrainte de relever seule le défi et d'affronter avec détermination les responsabilités que lui impose, de fait, la création des ComUE. Cette question sera discutée lors de notre prochain congrès et fera l'objet une décision.

FNAF-CGT

Jocelyne HACQUEMAND – Secrétaire fédérale

Permettez-moi de vous apporter le salut fraternel de notre Fédération et, au nom de sa direction, vous remercier de votre invitation et de l'opportunité que vous me donnez de m'exprimer dans vos débats.

J'ai lu avec attention votre document d'orientation. Dans un premier temps, je voudrais aborder plus particulièrement quelques points sur lesquels nous avons travaillé ces derniers mois. Je ne m'étendrai pas sur la mobilisation contre la loi « Valls-El Khomri », la mal-nommée loi « travail », les syndicats et les salariés de nos secteurs professionnels, comme ceux de l'INRA, se sont grandement investis dans ce mouvement, et encore le 15 septembre dernier pour l'abrogation de cette loi, la satisfaction de leurs revendications et la conquête de droits nouveaux. Comme dans des milliers d'entreprises, de nombreux militants subissent une répression féroce de la part du patronat agroalimentaire. Pour autant, les luttes continuent de se développer sur les salaires, les conditions de travail, l'emploi, les libertés syndicales. Des avancées se gagnent qui sont autant de grains de sable dans la machine du système capitaliste. La dureté de l'affrontement de classe, La virulence rarement égale du patronat et du gouvernement contre les droits des salariés et des organisations syndicales, les

Les élections professionnelles de 2018 peuvent être la première étape de cette réflexion commune. Commençons à nous poser la question de savoir comment nous allons aller au front ensemble.

Malgré toutes les difficultés qui nous attendent, je reste convaincu pour ma part – Christiane BŒUF ne l'ignore pas – que notre Fédération, la FERC CGT, est le lieu de la construction collective privilégié qui nous permettra d'élaborer la démarche et les outils qui nous permettront de confirmer et de conforter la position de la FERC CGT comme première organisation syndicale du CT-MESR.

acquis sociaux, les salaires, l'emploi, la protection sociale... la mise en cause des libertés individuelles et collectives, notamment avec la stratégie sécuritaire et l'instauration d'un état d'urgence que des forces rétrogrades de notre pays veulent permanent, nous amènent à renforcer plus que jamais notre activité revendicative et de lutte pour le développement de la mobilisation des salariés de nos professions sur leurs revendications quotidiennes et pour des perspectives de changement de société profond, progressiste et démocratique.

Nous soutenons vos analyses de la réforme territoriale et de l'Etat, de leurs conséquences sur les services publics et la menace d'accélération de la fusion des centres INRA. La volonté de transformation des EPST en agences de moyens, la nouvelle gestion publique voulant imposer une logique de résultats et définir des indicateurs de performance, les mesures visant à mettre en place une gestion de type privé participent d'une orientation politique assujettissant toujours plus la recherche publique, et agronomique en particulier, aux besoins des transnationales et à la recherche de profits. Nous partageons vos inquiétudes concernant la poursuite d'Agreenium et la fondation par la Loi d'Avenir sur l'agriculture de l'Institut Agronomique, Vétéri-

Au-delà de la représentativité de la CGT dans notre secteur, ce sont tous nos droits syndicaux qui sont en jeu et, dans le contexte actuel particulièrement hostile à la CGT, nous avons tout intérêt à y être très attentifs.

Nous sommes présents pendant tout votre congrès et nous sommes prêts à discuter avec vous de tous les sujets, y compris de ceux qui pourraient fâcher ou nous opposer, fraternellement bien sûr.

Quoi qu'il en soit, la CGT FERC Sup souhaite un très bon congrès et une longue vie à la CGT-INRA.

naire et Forestier de France. Nous réaffirmons, avec votre syndicat, le rôle essentiel que doit jouer l'INRA dans le cadre d'une recherche publique agricole et alimentaire qui doit s'inscrire dans les orientations d'une politique nationale de reconquête de notre souveraineté alimentaire, d'un type de développement agricole sauvegardant les ressources naturelles et l'environnement, de réponse aux besoins des populations en quantité et en qualité, de construction de coopérations internationales pour l'accès aux connaissances favorisant le développement des peuples. Pour cela, l'Institut doit sortir de la logique de privatisation de la recherche au service des transnationales et du profit.

Nous partageons vos analyses sur l'agriculture assujettie aux transnationales de l'agroalimentaire et de la grande distribution, les crises agricoles récurrentes conséquence de la dérégulation des marchés et de l'Europe capitaliste dans laquelle la PAC se transforme en zone de libre-échange, l'exigence d'assurer notre souveraineté alimentaire nationale.

Durant l'année qui vient de s'écouler, nous avons approfondi notre réflexion concernant les changements climatiques, notamment dans le cadre de la COP 21. Il en est découlé un texte important que nous avons publié sous forme

de communiqué de presse sous le titre « Rompre avec l'âge du capital » expression de l'historien Eric Hobsbawm, reprise par Jean-Baptiste Fressoz, historien des sciences et chercheur au CNRS je le cite « Le changement de régime géologique est le fait de l'âge du capital bien plus que le fait de l'âge de l'homme ».

En 2014 et 2015, nous avons dénoncé le projet de traité transatlantique entre les Etats-Unis et l'Union européenne, touchant aux enjeux fondamentaux de notre souveraineté alimentaire nationale, du type d'agriculture et de développement agricole, du mode de production et de consommation alimentaires. Nous avons remis le couvert dernièrement avec le CETA, l'accord de libre-échange entre l'Union européenne et le Canada. Ces deux accords, TAFTA et CETA, sont intimement liés. Le Canada et les États-Unis ont des normes de sécurité alimentaire alignées, des modèles agricoles similaires, des firmes agroalimentaires américaines implantées au Canada via leurs filiales. Ces deux pays sont liés par des accords de libre-échange, l'Aléna (avec le Mexique) et l'accord transpacifique. Des mêmes principes dans ces deux accords découlent les mêmes dangers pour les peuples et leur souveraineté alimentaire. Le CETA, comme le TAFTA, dans leur globalité, sont une véritable machine de guerre contre les peuples, totalement antinomiques avec l'urgence de coopérations mutuellement avantageuses, pour un monde de

paix et la protection de l'environnement.

Dernièrement, le rachat de Monsanto par Bayer nous a amené à réaffirmer notre position, à partir de l'analyse que l'on avait approfondie ensemble à l'occasion d'un avis au CESE sur les semences, contre la brevetabilité du vivant et la privatisation des connaissances. Cette opération fait suite aux rapprochements d'une part de Syngenta et Chemchina et d'autre part de DuPont et Dow Chemical. De 6, on passe à 3 firmes qui détiendront 60 % du marché des semences et 75 % de celui des pesticides et des masses de capitaux dilapidées pour consolider l'oligopole. Ces opérations participent du contrôle de toute la chaîne de l'agriculture à l'alimentation. Elles visent à imposer une agriculture de type capitaliste et les OGM à travers la planète. Bayer s'inscrit totalement dans cette logique. Avec le rachat de Monsanto, il met la main non seulement sur des semences vendues à prix d'or (OGM...), mais également sur les 1 700 brevets et les royalties qui vont avec bien entendu.

Je finirai mon intervention sur les relations de coopération entre nos deux organisations. Je ne reviendrai pas sur notre travail de réflexion et les déclarations communes sur les semences, la souveraineté alimentaire, les enjeux agricoles et alimentaires, sur le travail réalisé dans le cadre du Conseil d'administration auquel je m'attache à participer le plus régu-

lièrement possible. Du chemin a été parcouru, il y en a encore beaucoup à parcourir au regard des défis qui nous sont posés dans nos secteurs professionnels. C'est ce qu'on se dit à chacun de nos congrès respectif. Mais l'activité syndicale et revendicative dans nos organisations fait qu'elle prend souvent le pas, ce qui est normal, sur la nécessité de se poser et prendre le temps de la réflexion sur des thèmes précis. Cela exige sans doute des rencontres plus régulières pour faire le point sur des axes de travail en commun à définir. Nous en avons besoin pour asseoir des ripostes cohérentes que nécessitent les enjeux qui nous sont posés, mais aussi pour construire la mobilisation des salariés et le rapport de force pour imposer des avancées sociales et progressistes, des politiques en rupture avec les stratégies de régressions sociales du patronat et du gouvernement.

Nous avons engagé, lors de notre CEF des 8 et 9 septembre dernier, la préparation de notre 11ème Congrès fédéral qui doit se tenir en novembre 2017 à Angers. Par ma voix, votre syndicat est d'ores et déjà invité à y participer et vous recevrez, comme il se doit, une invitation officielle.

Je suis persuadée que nos deux organisations ont la volonté de poursuivre et renforcer encore leur coopération. Je souhaite pleins succès à votre 27ème congrès. Salut et fraternité à vous tous.

CGT-Forêt (Office National des Forêts)

Véronique Delleaux et Claude Ammerich

L'office national des forêts est un EPIC (établissement public industriel et commercial) qui a une dérogation pour employer des fonctionnaires. Il y a 2 catégories de personnel les fonctionnaires agents de terrain et administratif et les droits privés ouvriers forestiers relevant de la MSA.

Nous avons pour missions de gérer 1/3 des forêts nationales qui sont soumises au régime forestier, les forêts domaniales domaines privés

de l'état et les forêts des collectivités publiques (communales, départementales et régionales)

Depuis 10 ans nous assistons, malgré nos actions, à une chute des effectifs de 9 000 fonctionnaires nous passons à 6000 et les ouvriers forestiers passent de 7 000 à 3 000.

Le suivi des différents contrats de plan Etat-Onf ont mis à mal la méthode de travail, hier ont travaillaient pour pérenniser la forêt,

aujourd'hui on nous demande de rentabiliser les récoltes de bois sans prendre en compte la sylviculture pour faire un produit qui est la croquette de bois pour le chauffage (le pellet) et répondre aux besoins des marchands de bois (à moindre coût)

Désormais les responsables de l'O.N.F favorisent les métiers et non l'évolution statutaire de la fonction publique.

La dégradation de la situation sociale et des conditions de travail a aboutie à ce que 30 collègues se sont donné la mort

Depuis juillet 2015, a été nommé un nouveau Directeur Général M. Dubreuil, lors de la première rencontre avec les organisations syndicales il a déclaré qu'il est le seul chef de l'O.N.F et qu'il entretient de très bon rapport avec les politiques au pouvoir....Depuis son arrivée il méprise les représentants du personnel et instaure la pensée unique du chef

SNCS-FSU

Claude Mirodatos, membre du CA du SNCS-FSU, au nom de Patrick Monfort, Secrétaire général du SNCS-FSU

Salutations sincères et fraternelles des syndiqués du SNCS-FSU et remerciements pour les condoléances transmises par le secrétariat national de la CGT-INRA à l'occasion du décès récent d'Henri-Edouard Audier, figure tutélaire du syndicalisme au sein de l'ESR.

Vif intérêt des débats entendus lors de ce congrès CGT-INRA et constat de la grande similitude d'une large part des analyses et positions des deux syndicats au sein de l'ESR, bien que relevant d'Instituts distincts et champs de syndicalisation distincts. Certaines divergences seront évoquées également.

Cette intervention se structure autour des principales analyses du SNCS-FSU développées ces dernières années, depuis l'intervention de P. Monfort lors du dernier congrès de la CGT-INRA à Angers en mars 2013. A la relecture de ce texte, il est frappant de constater à quel point les analyses de nos syndicats au sein de l'ESR restent justes et pertinentes, vu le peu d'évolution, voire la dégradation des conditions de travail au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), tant en ce qui concerne ses salariés (permanents et précaires) que des orientations vers toujours plus de "rentabilité" des tâches assujetties aux travailleurs de la recherche publique.

Un premier aspect traité: l'évolution à marche forcée vers la bu-

Aujourd'hui on impose aux ouvriers forestiers d'aller travailler pour les grands comptes (SNCF, EDF pour nettoyer les abords des lignes), un collègue lors de son retour de vacances a constaté qu'une équipe de maçons dégageait des semis de chênes résultat il n'en restait plus.

La situation de l'O.N.F se dégrade de plus en plus vis-à-vis de collectivités (forêt des collectivités) et des personnels, il y a de plus en plus d'emplois précaires et privés, la chute des effectifs et le travail sur ordinateurs obligent les forestiers à ne plus être présent sur le terrain.

Le devenir de l'O.N.F peut être le passage sous tutelle des régions avec moins de fonctionnaires ou disparaître au profit du privé.

Dans ce contexte la CGT-Forêt défend les personnels, le statut de la fonction publique et les diverses instances représentatives du personnel et les bases de notre métier. Malgré son engagement lors des dernières élections nous avons reculé. A noter que nous devons faire face à un individualiste dû à la perte de notre esprit de corps et à l'embauche de contrat précaire.

reaucratisation et complexification croissante des structures de la recherche publique avec ces structures lourdes et coûteuses (ANR, HCERES, Idex, Labex, Equipex, etc.) qui recomposent l'ensemble de l'ESR. Mais cette démarche ne se fait pas sans d'énormes problèmes et contradictions comme le démontrent par exemple les conflits interuniversitaires à Lyon (entre ses trois universités) et les positions ambiguës des partenaires de ce nouveau projet d>IDEX, comme le CNRS ou les écoles d'ingénieurs qui relèvent de son périmètre. Il reste urgent de re-transférer vers les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche les crédits octroyés par exemple à la recherche sur objectifs (type ANR), remettre à plat le « Grand emprunt », utiliser les crédits disponibles du Plan Campus, enfin réduire et réformer en profondeur le Crédit impôt recherche (CIR).

En termes de budget de l'ESR, l'augmentation de 850 millions d'€ du budget de l'ESR 2017 devrait permettre de stabiliser la situation actuelle, mais reste bien en deçà d'une vraie relance indispensable pour l'ESR. Le SNCS rappelle son exigence i) d'une loi de programmation de l'ESR, avec un financement en augmentation de 3,5 milliards d'euros par année pendant dix ans, pour atteindre l'objectif de 1% du PIB pour la recherche publique et 2% de PIB pour l'ensei-

gnement supérieur ; ii) un plan pluriannuel sur dix ans de création d'emplois à hauteur de 6000 emplois annuels de fonctionnaires : enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, personnels techniques, de bibliothèque et administratifs, et iii) la revalorisation urgente des carrières, des rémunérations de tous les personnels de l'ESR pour lutter contre le déclassement professionnel des personnels de l'ESR, et ses répercussions négatives sur l'attractivité de nos métiers.

En terme d'instances scientifiques, le SNCS reste le premier syndicat de chercheurs au sein du CNRS et avec sa confédération FSU la première force syndicale à l'issue des récentes élections du Comité national de la recherche scientifique (CN). Rappel du très fort attachement du SNCS à cette structure nationale d'évaluation des carrières des chercheurs comme de celle des unités de recherche. Cette évaluation démocratique, transparente, collégiale et contradictoire doit continuer à se faire par des pairs majoritairement élus. Certaines divergences quant au rôle de ce type d'instance par rapport à d'autres instances privilégiées par la CGT-INRA comme les CAP chercheurs plutôt que les CSS qui pourraient à terme être intégrées dans le CN sont évoquées.

Une question d'actualité discutée lors de ce congrès et qui concerne

le rôle et l'impact d'"entretiens réguliers d'activité" mis en place à l'INRA mérite également une réflexion critique commune sur ces nouveaux modes d'évaluation. En effet, ils sont mis en place progressivement au sein de l'ESR et tendent à progressivement amoindrir l'évaluation par les pairs au bénéfice de "suivis personnalisés", propices à toutes les dérives de nos "ressources humaines" et de ceux qui en ont la charge.

Dans le domaine connexe des primes, le SNCS réaffirme son opposition résolue à la mise en place du RIFSEEP pour les IT, régime indemnitaire qui devrait encore plus individualiser les primes et différencier artificiellement les personnels dans les labos, pour des corps et grades identiques. Cette opposition concerne d'ailleurs également les chercheurs, à l'image de l'IFSTTAR (Transports, Aménagements et Réseaux) où le ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer (MEEM) annonce que les corps de chercheurs (CR et DR) de son ministère se verront appliquer le RIFSEEP au 1/01/2017. Le SNCS dénonce cette décision qui remet en cause le statut général des chercheurs. Il demande que tous les chercheurs soient exemptés du RIFSEEP et agira auprès des ministères pour obtenir cette exemption des corps de chercheurs du MEEN.

De nombreux autres thèmes évoqués lors de l'analyse du rapport d'activité de la CGT-INRA et de sa

plateforme revendicative, sont au cœur des réflexions et revendications formulées par le SNCS-FSU.

Par exemple, les questions stratégiques sur le devenir et les orientations du mix énergétique (énergies renouvelables vs énergies fossiles, poids futur de l'énergie nucléaire...) sont autant de cas où l'analyse syndicale pointe le pilotage toujours plus affirmé de la recherche par la mise en place des structures incitatives à l'innovation au détriment de la recherche ouverte, plus fondamentale. S'il reste indispensable de développer fortement la recherche industrielle, l'innovation, les programmes industriels et les recherches finalisées, il reste impératif que ces aides à la recherche privée soient transparentes et évaluées. Les laboratoires du secteur public de la recherche n'ont aucunement vocation à se substituer à cette recherche industrielle. Ainsi, le CIR doit être profondément réformé et mis au service du développement de la recherche du pays. Il serait cependant un leurre de le faire sans un effort de même ampleur en faveur de la recherche académique plus fondamentale et non strictement non finalisée vers la seule innovation. Ainsi, les pays les plus avancés en matière d'innovation sont aussi ceux qui investissent le plus dans le progrès et la transmission des connaissances.

Il n'est pas anecdotique enfin d'évoquer également la récente recommandation de l'UNESCO sur

la condition des chercheurs scientifiques. Les discussions sur la déontologie et l'engagement éthique des chercheurs peuvent en effet dissimuler l'objectif d'imposer aux chercheurs « d'agir en faveur du développement économique autant qu'en faveur de la compréhension du monde »* Le SNCS réaffirme le principe de l'indépendance académique et celui de la liberté des recherches. Il interviendra avec les syndicats de l'ESR, dans le cadre de ses relations internationales, pour que cette recommandation ne soit pas dévoyée vers des intérêts matériels à court terme.

Pour conclure, nous apprécions vivement la manière dont votre congrès pointe avec lucidité les dérives de nos institutions au cœur de l'ESR et organise les luttes au sein de votre institut en liaison permanente avec l'approche syndicale de votre confédération. Cette forte congruence avec nos propres analyses et luttes syndicales ne peut que favoriser l'émergence de réels progrès au sein de l'ESR au bénéfice de ses personnels et au-delà de la nation toute entière.

Le SNCS-FSU organisera son propre congrès en mars 2017 et d'ores et déjà vous invite à y participer.

* UNESCO, Division de l'éthique et du changement global. Étude Préliminaire sur les aspects techniques et juridiques relatifs à l'opportunité de réviser la Recommandation de 1974 concernant la condition des chercheurs scientifiques - Pré-rapport révisé, Mai 2013. pp. 21.

SNTRS-CGT section Irstea

Lætitia Guérin-Schneider, secrétaire SNTRS-CGT de la section Irstea

Je tiens d'abord à remercier la CGT Inra pour son invitation.

J'interviens avec une double casquette : CGT-SNTRS et Irstea.

Je commence avec la casquette SNTRS, Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique.

J'ai écouté avec beaucoup d'intérêt vos débats de ce matin et je retrouve beaucoup de convergence avec les débats qui nous animent au SNTRS.

Par contre j'ai été étonnée des propos, y compris dans votre projet de résolution, qui mettent l'accent sur un écart de positionnement sur le sujet RIFSEEP. En effet il y a peut-être des nuances qui m'échappent mais il me semble que nous nous retrouvons sur l'essentiel : nous nous sommes positionnés contre le RIFSEEP, nous avons appelé à signer la pétition, organisé des AG et pris position dans nos instances interne, tout comme vous.

Je crois qu'il faut vraiment que nous regardions ce qui nous rassemble avant de regarder ce qui nous sépare.

Je prends maintenant ma casquette CGT-Irstea pour aborder un sujet dont vous n'êtes peut-être pas tous au courant : un récent audit sur Irstea préconise un adossement d'Irstea à l'Inra.

Irstea, ex-Cemagref, est à peu près 8 fois plus petit que l'INRA. Nous comptons environ 900 permanents

et 350 contractuels. Une particularité vient du fait que 20% du personnel permanent à un statut ministère de l'agriculture et non pas recherche. Cela induit des disparités significatives de salaire entre les personnes ce qui est source de tensions importantes. La différence de salaire vient des primes qui pour les statuts agriculture sont de niveau comparable à ceux des corps des autres ministères alors qu'elles sont notoirement basse dans les corps recherche.

Une autre particularité c'est que les dotations reçues des ministères de tutelle (agriculture et recherche) sont consommées à plus de 90% par les salaires des permanents... ce qui ne laisse pas vraiment de marge pour le reste. Nous avons 30% de ressources propres, mais qui proviennent en grande partie de guichets publics (ANR, collectivités...).

Cela fait longtemps que les syndicats tirent la sonnette d'alarme pour dire que le modèle économique d'Irstea n'est pas viable.

Le président d'Irstea, Jean-Marc Bournigal nous a rejoint sur ce point et a demandé que soit diligent un audit par les missions d'inspection des deux ministères.

L'audit a été rendu avec 6 mois de retard, en février 2016...

Le rapport confirme d'abord qu'il n'y a pas de cagnotte cachée et que les marges de manœuvre financières sont limitées. Mais il est décevant dans le sens où il ne remet pas en cause le mode de financement de la recherche.

Le rapport identifie un certain nombre de faiblesses de l'organisme qui convergent avec notre analyse de la situation : difficulté à dégager des masses critiques, nécessité de revaloriser la situation et les carrières des chercheurs, direction générale pléthorique.

Le rapport propose ensuite 4 scénarios d'évolution. Je passe sur les deux premiers qui présentent moins d'intérêt.

Le troisième scénario est une fusion avec un autre EPST, sous la tutelle de ministère de l'écologie, l'IFSTTAR. Or celui-ci résulte déjà de la réunion, non encore digérée, de l'INRETS et du Laboratoire Central des Ponts et Chaussées. De plus, sa situation budgétaire n'a rien d'enviable : il doit perdre le tiers de ses postes en 10 ans. Sa directrice générale, membre du CA de l'Irstea, a clairement fait savoir qu'elle n'adhérait pas à cette solution.

La dernière option envisagée est une intégration dans l'INRA. Au-delà des aspects scientifiques, il n'y aurait aucun problème d'intégra-

tion des corps recherche mais la question se posera sur les thématiques qui ne sont pas communes et aussi sur les conditions d'accueil des salariés du ministère de l'agriculture.

L'audit préconise une forme intégration à l'INRA qui préserve les spécificités d'Irstea en suggérant la création d'un institut, alors qu'il n'en existe aucun à l'INRA. On a le sentiment que la solution proposée est basée uniquement sur des arguments comptables et vise à faire l'économie des moyens généraux, directions et services d'appui.

Nous ne sommes pas par principe opposés à des modifications de structure, mais nous pensons qu'au-delà de la cohérence scientifique, cela doit se faire en préservant les intérêts du personnel.

Le président d'Irstea vient d'être renouvelé à son poste et sa feuille de route prévoit explicitement d'étudier ce 4e scénario.

Je ne sais pas ce qu'il en est à l'INRA sur d'éventuelles prises de position du Président.

Il est important que nos syndicats restent en contact pour partager le diagnostic et pour définir les actions communes qui permettront de faire entendre la voix des personnels.

SNTRS-CGT

Josiane Tack, secrétaire générale SNTRS-CGT

Chers camarades,

Tout d'abord, je tiens à vous remercier au nom du SNTRS-CGT pour votre invitation à participer au 27e congrès de la CGTINRA.

J'assume le mandat de secrétaire générale du SNTRS depuis janvier 2015, SNTRS signifiant « syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique ». Le SNTRS est donc un syndicat national, inter catégoriel, tout comme la CGTINRA.

Notre champ de syndicalisation couvre l'ensemble des organismes publics de recherche, excepté l'INRA. Cette situation inter EPST

est pour nous une véritable richesse, nous permettant de comparer et d'échanger sur les pratiques de la recherche, les mutations qu'elle connaît dans différents secteurs, les restructurations et les méthodes managériales utilisées. Ainsi, hier vous avez pu échanger avec Laetitia Guérin-Schneider du SNTRS-CGT sur la question de l'audit à l'IRSTEA.

J'ai entendu vos interrogations à propos de l'outil syndical, aussi ai-je décidé d'axer la première partie de mon intervention sur ce sujet. Il s'agit d'un sujet central pour nous tous : quel outil se donne-t-on, pour quoi faire et à quel niveau de

la CGT ? J'aimerais aborder ce sujet au niveau de notre fédération la FERC : comment travailler ensemble dans notre champ fédéral ? Dire que nous devons travailler ensemble tombe sous le sens. Quels moyens nous donnons nous pour y parvenir ? Comment y parvenir ?

Au SNTRS nous pensons, qu'au-delà des grands principes, c'est sur la base de sujets concrets que nous devons avancer dans cette voie. Aussi, nous avons proposé aux syndicats CGT de l'ESR de travailler ensemble sur les grilles de salaire. Nous avons été à l'initiative de plusieurs réunions sur ce sujet,

nous avons proposé des éléments de réflexion, à coup sûr perfectibles mais qui avaient cependant le mérite d'exister pour pouvoir amorcer une réflexion commune. Nous avons proposé ce sujet dans le cadre d'un travail au sein de la FERC mais aussi au niveau de l'UGFF. Ce travail est laborieux, les obstacles sont nombreux, nous progressons lentement mais nous persévérons.

Quel outil nous donnons nous au niveau CGT fonction publique ? Les statuts de l'UGFF font débat en ce moment dans nos syndicats et notre fédération. Bien sûr les structures fédérales doivent être préservées, personne ne les remet en question. En fait, la question n'est pas là et l'UGFF ne cesse de le dire et de l'écrire. La question est quel outil syndical nous voulons pour défendre les statuts de la fonction publique d'État ? Le SNTRSCGT pense que l'UGFF est légitime pour accomplir ce travail, qui d'autre pourrait le faire ? Si nous pouvons nous mettre d'accord sur ce point, alors nous devons l'acter dans ses statuts. L'année 2017 s'annonce bien sombre, avec une remise en cause des statuts de la fonction publique écrite dans nombre de programmes électoraux de manière très ouverte. Nous pensons que la défense du statut de la fonction publique sera un des combats majeurs de 2017, il serait criminel de ne pas se doter d'un outil syndical pouvant fédérer cette défense : c'est à l'UGFF que revient légitimement cette mission.

Enfin, je finirai sur la question de l'outil syndical confédéral « collectif recherche » : la place de l'UGICT y est contestée. Cependant, camarades, la recherche est bien constituée au niveau confédéral de la recherche publique ET de la recherche privée, à ce titre la CGT cadres, à travers l'UGICT, y a toute sa place. Si vous faites le choix de travailler au sein du collectif recherche confédéral, cela contribuerait à l'équilibre de la représentation entre les secteurs de la recherche publique et privée.

Je voudrais à présent évoquer deux éléments relevés dans votre rap-

port d'activité. Le premier concernant la lutte que nous avons menée contre le RIFSEEP. Je voudrais tout d'abord ici saluer la mobilisation exemplaire qu'a conduite la CGT INRA contre le RIFSEEP au sein de votre établissement. Aucun autre organisme, ni université n'a été en capacité de mobiliser de la sorte des agents sur ce sujet. Pour notre part, je tiens à affirmer ici que nous nous sommes et avons été toujours opposés au RIFSEEP : dans nos votes, nos propos, nos écrits et nos actes. Nous avons largement fait signer la pétition intersyndicale lors d'AG, de tables rondes, par appel via des messages électroniques. Nous avons tenu de très nombreuses réunions et assemblées générales sur ce sujet au sein de nos établissements. Hier encore, à Lyon, j'ai tenu une assemblée générale du personnel au cours de laquelle j'ai fait la démonstration des effets délétères d'un tel système.

De nombreux camarades du SNTRS ont travaillé en ce sens. Alors pourquoi n'avons-nous pas eu la même mobilisation des personnels qu'à l'INRA lorsque nous avons appelé à des rassemblements ? Nous nous sommes posé cette question, sans pouvoir y donner de réponse précise. Peut-être parce que dans les universités nous n'avons pas trouvé assez d'écho sur ce sujet ? Peut-être parce que nous n'avons pas de centres dédiés comme l'INRA, structuration qui permet de toucher de nombreux agents en même temps sur un même lieu ? Peut-être parce que nous n'avons pas su interpeler les DU... Peut-être aussi parce que dans nos établissements il n'y a pas eu d'unité syndicale contre le RIFSEEP et lorsque nous communiquions contre le RIFSEEP, d'autres organisations syndicales telles que la CFTD et le SNPTES communiquaient sur les bienfaits de ce régime de prime: ainsi les agents ont peut-être eu du mal à se positionner. Peut-être un peu tout cela, mais en aucun cas ce n'est dû à une position ambiguë de notre part.

Je vais à présent en venir à ce qui fait débat entre nous depuis bien-

tôt un an. Fallait-il, faut-il participer à l'agenda social du MESR ?

Le SNTRS a pris la décision d'y participer avec d'autres syndicats ouvertement contre le RIFSEEP tels que Sud, la FSU et même FO qui, après une période d'absence, a décidé in fine de participer à l'agenda social à la fin du premier semestre 2016. Nous avons dénoncé la présence de la CPU à cet agenda, à l'extérieur mais aussi à l'intérieur, lors des réunions en présence même de la CPU, car nous pensons qu'il est important d'être présent aux réunions avec nos directions et les ministères de tutelle et de leur dire ce que nous pensons. Aller à une réunion pour nous, n'est en aucun cas cautionner ce qu'il s'y dit. Nos écrits, nos déclarations dans ces réunions et nos comptes rendus ont toujours été sans ambiguïté à ce sujet. Oui, nous pensons que pour pouvoir dénoncer des mesures, il faut d'abord en prendre connaissance, il faut aussi pouvoir s'exprimer et faire savoir quelles sont nos revendications. Nous ne refusons pas a priori les discussions. Nous sommes aussi capables de quitter une séance après déclaration, comme nous l'avons fait dans le cadre de réunions de l'agenda social. Nous pensons que nous devons être un syndicat de lutte, mais aussi un syndicat revendicatif force de proposition, c'est la ligne que nous suivons dans toutes nos actions.

Je voudrais maintenant parler ici des luttes que nous avons menées ensemble, par exemple sur la défense des précaires où nous avons travaillé avec succès à la reconnaissance des droits de certains d'entre eux par les tribunaux administratifs. Je voudrais dire qu'au-delà de nos approches différentes, nos combats sont les mêmes, et fort heureusement car nous sommes bien tous à la CGT. Nous sommes bien sûr farouchement contre les structurations en COMUE qui se mettent en place, nous sommes contre la structuration de la recherche sur projet, les Idex et « ex » de tout poil. Nous dénonçons et luttons contre la précarité sans commune mesure dans notre mi-

lieu (33%) contre 12% pour le reste de la fonction publique. Nous dénonçons les budgets de la recherche détournés au profit de niches fiscales telles que crédit impôt recherche, les agences de moyens comme l'ANR, les plans d'investissement d'avenir (PIA1, 2 et 3 maintenant) outils de destruction de la recherche publique en France. Nous dénonçons la déstructuration de la recherche à travers la remise en cause de ses organismes et de leurs prérogatives de recherche publique. Les politiques scientifiques mises en œuvre axant les thématiques scientifiques vers l'innovation coûte que coûte, inci-

tant les chercheurs à créer des start-up, tarissant les crédits alloués à la recherche fondamentale au profit exclusif des transferts technologiques. Au-delà de notre secteur, nous avons bien sûr dénoncé et participé à la mobilisation contre la loi travail.

J'arrêteraï là sur ce qui nous rassemble, la liste est bien plus longue que ce qui pourrait paraître nous éloigner. Nous devons mettre notre énergie à créer des synergies communes pour lutter efficacement contre les contre-réformes d'une gravité sans précédent que subit la recherche publique. Nous

devons travailler avec les différentes structures de la CGT qui ont toutes leur pertinence au sein de la confédération. Notre appartenance à la CGT et à ses valeurs doit nourrir notre relation et nos échanges.

Je terminerais ici mon intervention, car votre temps est compté, j'espère ne pas avoir été trop longue, la parole dans un congrès doit être celle de ses congressistes, je vous la rends et vous souhaite un bon congrès riche en débats et travaux constructifs pour contribuer au rayonnement de la CGT à l'INRA.

SUD Recherche – Branche INRA

Cher/es camarades et collègues,

Nous saluons le 27ème congrès de la CGT-INRA qui se tient à Lyon cette semaine. Nous aurions souhaité pouvoir y être présents physiquement pour répondre à votre invitation, comme vous l'avez effectué au printemps dernier, à l'occasion de notre 5ème congrès à Dinard. C'était sans compter sur des difficultés de déplacement de dernière heure.

Nous pensons en effet important de renforcer les relations entre nos deux organisations au-delà de leurs différences, dans leur parcours (20 congrès nous séparent !), dans leur périmètre (inter-EPST pour SUD-RE) et parfois dans leur approche des questions posées à la recherche publique... Au-delà de cette diversité, nous partageons le même refus de cette société de plus en plus marchande, de plus en plus précaire qu'on veut nous imposer, dans des politiques de mise en en compétition sans limite des agents, de dégradation des conditions de travail et d'emploi, de fragilisation des équipes, de casse de la recherche publique...

Durant la dernière période, nous avons mené nombre de combats communs, parfois élargis au sein de l'INRA à la CFDT, contre Agreenum par exemple, puis sur Saclay, avec y compris la CFTC contre l'application du RIFSEEP, l'opération « carton rouge » en étant une bonne illustration cette rentrée... Pour autant le gouvernement ne plie pas. Et la capacité de mobilisation est dans le même temps réduite ; à l'INRA la double peine imposée par la ponction des journées de grève pour le calcul de la retraite n'arrange pas la situation...

Dans ce contexte, la capacité d'action des personnels est à renforcer, l'unité d'action syndicale en constitue l'un des piliers à tous les niveaux : la liste commune CGT-SUD présentée à Agroparistech cette rentrée en constitue un exemple local, comme la liste unitaire au conseil de gestion de centre à Rennes. Face à la dégradation des conditions de travail, le travail convergent mené en CHSCT, à l'échelon national et dans de nombreux centres est à poursuivre ... d'autant qu'à l'approche de l'application du télétravail, nous craignons fort que les avancées

potentielles se transforment en nouvel épisode de fragilisation du travail d'équipe, déjà bien dégradées après les 35H sans emplois nouveaux, et pire la suppression de postes - notamment dans les unités expérimentales.

Et d'évidence, ce besoin d'unité d'action ne s'arrête pas à la porte de l'INRA. Durant la dernière période, nos 2 syndicats se sont déjà souvent retrouvés sur la même approche lors des échanges au sein de l'intersyndicale de l'Enseignement Supérieur Recherche (ESR, sur la politique de recherche, sur la loi Sauvadet). Nous vous proposons cette rentrée de mener ensemble une campagne de sensibilisation sur le devenir des carrières, un sujet qui concerne l'ensemble des EPST.

C'est ce message que nous souhaitons porter aujourd'hui, tout en tenant compte de nos différences de positionnement qui pourraient être également l'objet d'échanges plus formels. Car l'action commune contribue aussi au rapprochement des idées !

Solidairement

Et bonne fin de congrès

SYAC-CGT

Pablo Granda pour le Bureau national du SYAC CGT

Tout d'abord, je tenais à remercier la CGT INRA de nous avoir invités à son congrès et dire que c'est tou-

jours un plaisir de partager ces moments de discussion avec vous.

Lors de votre dernier congrès à Angers, le camarade Jean Charles VALLETTE m'avait demandé com-

ment nous envisagions de travailler avec vous. Je lui avais répondu que, sur certains dossiers, nous le faisons déjà. S'il était là (je me permets d'avoir une pensée fraternelle pour lui) je lui dirais que nous continuons nos collaborations.

Le SYAC CGT est un syndicat multi-catégoriel puisque nous syndiquons toutes les catégories de fonctionnaires ainsi que les nombreux contractuels (qui occupent plus de 30% des postes) qui se trouvent sur le périmètre du Ministère de l'Agriculture. Mais aussi multi-sectoriel – services déconcentrés (DDI, DDCSPP, DRAF, DREAL), Administration centrale, IFCE (les anciens Haras Nationaux), l'ANSES (sur la partie statutaire), l'Enseignement technique Agricole et l'Enseignement Supérieur agricole (12 établissements sur la France) dont je fais partie.

UGFF-CGT

Vincent Blouet, membre du Bureau

Chère, Cher Camarade,

Tout d'abord le bureau de l'UGFF m'a chargé de vous transmettre un salut fraternel et tous nos vœux de réussite pour votre 27ème congrès. La CGT INRA est une organisation qui compte dans l'UGFF, par l'audience que vous avez acquise dans votre champ mais aussi par la pugnacité de vos représentants dans les instances de la CGT.

Les textes préparatoires à votre congrès sont dressés et susciteront nécessairement des échanges et des débats sur bien des sujets. Faute de temps, je ne pourrai cependant aborder que celui qui figure au point 6/3 en page 68 de votre document et qui traite de « l'investissement de la CGT INRA dans l'UGFF ».

Le prochain congrès de l'UGFF se tiendra du 27 au 31 mars prochain dans la Manche. En fait, il y aura 2 congrès en 1 puisque le 26ème congrès de l'UGFF a décidé qu'un congrès extraordinaire devait venir conclure le débat sur l'outil syndical dans la FPE, débat engagé dans nos instances il y a près de 12 ans.

Pour rappel, en 2009, le congrès du Verdon-sur-Mer avait mis en débat

Sur cette dernière composante, nos liens avec les camarades de la CGT INRA se font à différents niveaux :

- au niveau des instances, le CNESERAAV, l'IAVFF et certains CA d'établissements
- sur certains dossiers qui menacent le statut de la Fonction Publique : le dossier SACLAY avec le déménagement des sites parisiens d'AgroParisTech et les agents INRA qui sont dans ses différentes UMR, et les COMUES où nous avons vous et nous des agents concernés

Par ailleurs, il nous faut renforcer nos actions en commun sur des dossiers comme le RIFSEEP et la Précarité, en nous appuyant sur les possibles collaborations et synergies, ainsi qu'en nous servant de l'appui des autres secteurs de notre syndicat et de vos sections syndicales.

3 pistes d'évolution de l'UGFF qui toute avait leur cohérence :

Une fédération de l'Etat rassemblant à l'instar de ce qui existe dans la FPT et la FPH tous les syndicats de la FPE/

Une fédération commune avec la Fédération des services publics prenant en compte la complémentarité des missions résultant des différentes lois de décentralisation ;

Une véritable union générale des fédérations des fonctionnaires chargée, conformément à l'esprit des fondations de l'UGFF en 1946, de coordonner l'activité des fédérations existantes et à créer dans le champ de la FPE.

Dans la poursuite de ces travaux, les textes soumis au 26ème congrès qui s'est tenu à Guidel en 2013, proposaient d'opter pour une fédération unique de l'Etat, ce qui impliquait une fusion dans ce nouvel outil des fédérations déjà existantes. Devant l'impossibilité de dégager une large majorité sur cette proposition, (et encore moins sur les deux autres !) le 26ème congrès a mandaté la direction nouvellement élue pour poursuivre

Sur le RIFSEEP, nous devons nous servir de la forte mobilisation que vous avez initiée avec les agents INRA (Chercheurs et ITA). Nous ne pouvons que vous féliciter de cette mobilisation que a permis un arrêt même temporaire de la mise en place de ce dispositif (puisque'il ne sera pas mis en place en janvier 2017 comme prévu initialement)

Nous partageons votre analyse quant à ce dispositif qui s'appuie sur une soi disante méritocratie, et qui, en plus des débats et des frustrations qu'il va susciter chez les agents n'est là que pour détruire les fondements du statut de la Fonction publique : « A grade égal, salaire égal »

Restons vigilants et mobilisés, nous avons un certain nombre de luttes à gagner ensemble !

le travail engagé pour « décider d'une proposition conclusive » à l'occasion d'un congrès extraordinaire.

La prochaine CE de l'UGFF du 27 octobre prochain va finaliser le texte d'orientation et les projets de statuts, qui viennent conclure cette phase de travail et qui seront soumis au congrès extraordinaire de mars prochain. La volonté de la direction de l'UGFF étant d'avancer de la façon la plus transparente possible les projets de textes circulés déjà largement.

Comme vous avez pu le constater, conformément au mandat du congrès de Guidel, les 3 pistes envisagées précédemment ne sont pas remises en débat et c'est une proposition nouvelle, visant au consensus le plus large possible, qui est soumise à l'appréciation des congressistes.

Si cette orientation et ces statuts étaient adoptés l'actuelle UGFF serait transformée en Union Fédérale des Syndicats de l'Etat (UFSE).

Ce nouveau sigle entend préciser d'emblée que cet outil est une organisation à double visage : union de tous les syndicats CGT de

la FPE pour les sujets communs à tous les agents publics de l'Etat, elle est aussi la Fédération des syndicats qui ne sont pas fédérés par ailleurs. Ceci ne fait que traduire dans les statuts officiels une réalité qui est reconnue confédéralement depuis 1962, date où les fédérations du champ de la FPE ont cessé de verser des cotisations à l'UGFF, et 1973 année à partir de laquelle l'UGFF a commencé à siéger au CCN au titre des affiliés directs. Dans le temps qui m'est imparti ici, je ne pourrai pas détailler l'ensemble des propositions qui figure dans les projets de textes et de statuts mais les mois qui nous séparent du congrès extraordinaire doivent être mis à profit pour apporter toutes les précisions utiles et permettre un vote en pleine connaissance des enjeux.

Dès le début du processus de réflexion sur l'outil syndical la CGT INRA s'est fortement impliquée. Vous avez soutenu la piste 3, celle d'une véritable union générale des fédérations de fonctionnaires » hypothèse que, si je lis bien vos textes, vous continuez à défendre.

Comme vous le rappelez cette orientation suppose que « chaque syndicat de fonctionnaire (doit) faire partie d'une fédération ». Ce principe d'une « fédération par ministère posée en 1946 quand la CGT comptait 350 000 adhérents dans la Fonction publique de l'Etat, n'a jamais pu être concrètement mis en application.

La fédération « fourre tout » des « personnels techniques et administratif de l'Etat » créée pour se conformer aux statuts de l'UGFF a dû être dissoute en 1973 parce qu'elle ne répondait à aucune réalité objective. Depuis cette date ces statuts ne sont plus respectés et sont donc totalement obsolètes. Vouloir aujourd'hui créer des « fédérations rassemblant parfois moins de 1000 adhérents » dans chacun des ministères ou reconstruire une fédération fictive des « affiliés directs » serait par avance voué à l'échec d'autant que les principaux syndicats intéressés y sont opposés.

Dans de nombreux ministères les outils de la CGT ont été fortement impactés par les différentes phases

de la réforme de l'Etat. Décentralisation, RGPP/MAP, suppressions d'emploi, création des directions interministérielles, interpellent en profondeur notre mode d'organisation. La vérité oblige à dire que nous sommes handicapés pour assurer au mieux la défense des services publics comme celle des agents et de leurs statuts.

Face aux mauvais coups qui pleuvent sur la fonction publique et à ceux qui s'annoncent encore plus brutaux dans l'hypothèse d'un retour de la droite au pouvoir, il nous est indispensable de disposer d'un outil rassemblé. De façon volontariste, la direction de l'UGFF a travaillé à l'élaboration d'une proposition la plus consensuelle possible et à fixer un seuil de minimum 66 % des mandats pour l'adoption de ce projet.

Je suis sûr que la CGT INRA saura s'inscrire de façon constructive dans le débat qui va nous amener au 27ème congrès de l'UGFF.

Vive la CGT et bonne suite pour vos travaux.

HOMMAGE

Le congrès a salué la mémoire des camarades de la CGT-INRA disparus depuis le dernier congrès.

Hervé BALASSE (Versailles)

Denise DUBOIS (Dijon)

Arlette FILIPPINI (Toulouse)

Jean-Louis JOSEPH (Clermont)

Jean KOENIG (Clermont)

Jean-Christophe SALMON (Poligny)

Didier SPIRE (Versailles)

Hélène THOMAS (Avignon)

Jean Charles VALETTE (Avignon)



ACOSS : Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale

ADAS : Association pour le Développement des Activités Sociales

ADEME : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie

AENES : Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

AIP : aide à l'installation des personnels

AMAP : association pour le maintien d'une agriculture paysanne

ANR : Agence Nationale de la Recherche

ASAI :

ASS : Assistants de Service Social

AT : accident du travail

ATOS : Agents Techniques, Ouvriers et de Service

BAP : branches d'activité professionnelle

BDS : Boycott Désinvestissement Sanctions

CAES : Comité d'Action et d'Entraide Sociale

CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale

CAPL : Commission Administrative Paritaire Locale

CCDR : Commissions Consultatives des Départements de Recherche

CCHSCT : Commission centrale Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

CCN de la CGT : Comité confédéral national

CCPNT : Commission Consultative Paritaire des Non Titulaires

CCPPC : Commission Consultative Paritaire des Personnels Contractuels

CEA : Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives

CEI : Commission d'Évaluation des Ingénieurs

CESE : Conseil Economique Social et Environnemental

CFA : Congés de Fin d'Activité

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIFRE : Conventions Industrielles de Formation par la REcherche

CIR : Crédit Impôt Recherche

CITA : chercheurs ingénieurs techniciens et administratifs

CMR : cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction

CNAP : commission national d'aides et de prêts

CNAS : Comité National d'Action Sociale

CNESER : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

CNESERAAV : Conseil National de l'Enseignement Supérieur de la Recherche Agricole, Agroalimentaire et Vétérinaire

CNF : Conseil National fédéral FERC

CNFP : Commission National de Formation Professionnelle

CNL : Commission Nationale Logement

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

COMUE : communautés d'universités et établissements

COPA : Conventions d'occupation précaire avec astreinte

COV : Certificats d'Obtention Variétale

CPU : conférence des présidents d'université

CRB : Centres de ressources biologiques

CRDS : contribution pour le remboursement de la dette sociale

CSG : contribution sociale généralisée

CSS : Commissions Scientifiques Spécialisées

CT : Comité Technique

CTMESR : comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche

EPIC : établissement public à caractère industriel et commercial

EPST : établissements publics à caractère scientifique et technologique

ESR : enseignement supérieur et la recherche

ETP : Equivalent Temps Plein

FERC-CGT : Fédération des syndicats CGT de l'éducation, de la recherche et de la culture

FERCSup : La CGT des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

FIDL : Fédération indépendante et démocratique lycéenne

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction

FMI : Fonds Monétaire International

FNAF-CFT : Fédération nationale agroalimentaire et forestière

GES : Gaz à Effet de Serre

GIE : groupement d'intérêt économique
GPEC : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

HCERES : Haut Comité d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

IAVFF : institut Agronomique, Vétérinaire et Forestier de France

Idex : Initiatives d'excellence

IE : Installations expérimentales

INRIA : Institut national de recherche en informatique et en automatique (EPST)

INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale

IRCANTEC : caisse de retraite complémentaire des salariés de droit public, des agents non titulaires de la fonction publique

IRSTEA : Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (EPST)

ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

Labex : Laboratoires d'excellence

Loi NOTRe : loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République

LOLF : Loi Organique relative aux Lois de Finances

LOPRI : Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche et de l'Innovation

LRU : Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités

MAP : Modernisation de l'Action Publique

MESR : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

MICSDAR : Mission de Coordination des Services Déconcentrés d'Appui à la Recherche

MP : maladie professionnelle

NAS : Convention de logement pour Nécessités Absolues de Service

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

ONF : Office National des Forêts

OMC : Organisation mondiale du commerce

PAC : Politique Agricole Commune

PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

PES : Prime d'Excellence Scientifique

PIA : Programmes d'investissement d'avenir

PIB : Produit intérieur brut

PIL Prêt à l'installation dans le logement locatif

PPCR : protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations

R&D : Recherche et développement

RAFP : Régime additionnel de retraite Fonction publique

RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

SCOP : Sociétés coopératives et participatives

SMIC : salaire minimum de croissance

TAFTA : Traité de libre-échange transatlantique

TH : Travailleur handicapé

UD et les UL CGT : union départementale et union locale

UE : Unité Expérimentale

UNECCA-CGT : CGT du Crédit Agricole

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

Porte de Saint Cyr RD10

Tél. 01.39.53.56.56

Email cgt@inra.fr

<http://www.inra.cgt.fr/>