

Déclaration liminaire CGT-INRA

Une charte qui ne manque pas de toupet et qui « oublie » l'essentiel

Au mois de septembre dernier, la DG¹ de l'INRA a annoncé² à l'occasion de la sortie de sa *charte interne des personnels contractuels*³ la mise en place d'un nouveau dispositif de recrutement des contractuels pour 2016. Ce nouveau dispositif a depuis été présenté aux DU⁴ ainsi qu'aux départements. Si l'intention première de la DG de chercher à identifier et à inventorier de manière explicite à l'échelle nationale l'ensemble des besoins dits *permanents* des unités peut apparaître louable, les faits sont têtus et nous rappellent bien vite à la réalité.

Ainsi cette *charte* prétend affirmer dans son action n°6 que « *lorsque les missions ont vocation à s'inscrire dans la durée et conformément au principe de l'occupation des emplois permanents par les fonctionnaires, l'Inra souhaite privilégier le recrutement d'agents titulaires par la voie des concours externes* ». Première nouvelle ! L'INRA souhaite maintenant recruter des fonctionnaires, nous voilà rassurés ! Puis la *charte* poursuit : « *L'institut met tous ses moyens au service des agents accueillis en contrat sur de telles fonctions pour les préparer à d'éventuels concours* ». De qui se moque-t-on ?

Devons-nous rappeler que l'INRA est passé de 1 829 ETP⁵ contractuels en 2009 à 2 600 en juin 2013, équivalent à une augmentation de 42% en 4 ans, conduisant à un constat édifiant où 24% du temps de travail annuel de l'INRA est désormais effectué par des non-titulaires, et ce sans compter les 2 500 stagiaires accueillis chaque année à l'INRA, faisant de l'INRA le 3^{ème} EPST⁶ à employer des précaires d'après le MESR⁷ ?

Devons-nous rappeler, comme l'a entériné le dernier Conseil d'Administration de l'INRA de décembre, qu'il y aura en 2016 149 recrutements externes pour 193 départs en retraite ? Si l'on ne considère que les départs en retraite, qui ne sont qu'une partie des départs de l'institut, cela fait déjà 23% des départs non remplacés, renforçant l'effondrement qui a déjà eu lieu l'an dernier avec 52% des départs non remplacés, alors que le gouvernement continue de se targuer sans scrupule d'une prétendue « sanctuarisation » de la recherche publique !

Devons-nous rappeler que les recrutements externes s'effondrent chaque année un peu plus, passant de 329

recrutements externes en 2008 à 149 en 2016, entérinant une chute de 55% en 8 ans ?

Si l'on se réfère à la loi Sauvadet, qui avait soi-disant pour objectif initial le « recul structurel de la précarité dans la fonction publique », devons-nous rappeler l'application grotesque qui en a été faite par la DG ? Devons-nous rappeler que face aux 120 ETP contractuels « estimés » éligibles au dispositif Sauvadet par la DG, celle-ci, obéissant de manière zélée aux injonctions du ministère, a décidé de n'en proposer au concours que 40 sur 4 ans, éliminant alors de fait deux tiers de ces contractuels ? Devons-nous rappeler que ces concours ont été puisés sur le contingent de recrutements externes et internes, et fléchés sur des « priorités scientifiques » et non sur des contractuels éligibles au dispositif ? **Qu'est-il donc advenu des 12 postes Sauvadet ouverts au concours respectivement en 2014 et 2015 ? Ont-ils cette fois tous été pourvus ? Ou cette fois encore certaines « priorités scientifiques » n'ont pu recevoir de candidats ?**

La *charte* ose affirmer ensuite que « *l'ensemble des principes énoncés dans la présente charte pour le recrutement, l'accueil et le suivi des personnels contractuels constitue le socle d'ambition et de référence de la politique des ressources humaines* ». Nous poserons simplement une question : **combien de fois apparaît le mot « titularisation » dans cette charte ? Zéro.** C'est effectivement dire l'ambition qu'ont les Ressources Humaines de l'INRA en matière de politique de gestion des contractuels : **une manne de précaires jetables à merci qui sert de variable d'ajustement pour pallier à l'effondrement des crédits récurrents de recherche et des personnels titulaires de toutes catégories !**

Enfin la *charte* « réaffirme l'attachement de l'établissement aux valeurs de solidarité collective, de respect mutuel et de collégialité dans un souci d'équité et de respect des règles et des individus ». Equité, collégialité, solidarité... La DG cherche à faire de l'humour ? A l'heure où elle tente justement d'imposer le RIFSEEP⁸ aux agents de l'INRA, nouveau régime indemnitaire qui est une véritable consécration de la méritocratie, et qui est donc tout sauf équitable et collégial, et qui a maintenant rassemblé contre lui près de 2 000 signatures INRA sur la pétition intersyndicale : l'ironie de la DG s'apparente ici davantage à du cynisme très mal placé, sinon à du profond mépris.

¹ DG = Direction Générale

² <http://jobs.inra.fr/Vivre-a-l-Inra/L-accueil-a-l-Inra/Politique-RH-a-l-egard-des-contractuels/%28key%29/5>

³ Sur laquelle nous nous étions déjà exprimés lors de la CCP du 26 février 2014 : [lien](#)

⁴ DU = Directeur d'Unité

⁵ ETP = Equivalent Temps Plein de travail

⁶ Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique (CNRS, INRA, INSERM, INRIA, IRD, IRSTEA, IFSTTAR et INED)

⁷ MESR = Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

⁸ RIFSEEP = Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

On comprend alors mieux pourquoi l'INRA a reçu le label « *Human Resources Excellence in Research* » [Excellence des Ressources Humaines en Recherche], cet anglicisme pédant décerné par... la Commission Européenne, celle-là même qui dicte à tous les pays de l'Union Européenne les coupes drastiques qu'ils doivent opérer dans leurs dépenses publiques, nous conduisant tous droit vers le chaos.

Enfin il n'est nulle part fait mention explicitement dans cette *charte* que l'agent contractuel a droit d'accès à la formation permanente au même titre que les titulaires, alors que ce droit a été réaffirmé lors de la dernière CCP du 19 février 2015.

Les nouvelles procédures d'arbitrage des postes : une intention d'apparence louable, mais qui institutionnalise la précarité en préalable à toute ouverture de poste !

Ainsi donc la DG souhaiterait réorienter sa politique de recrutement afin de « *privilegier le recrutements de titulaires* » en établissant un inventaire exhaustif des besoins *permanents* exprimés par les unités ? Chiche ! **La DG ira-t-elle jusqu'à un plan de titularisation sur place pour l'ensemble des contractuels occupant aujourd'hui un poste de contractuel sur fonction permanente, comme le revendique la CGT ?**

Concernant les nouvelles procédures d'arbitrage, nous avons les plus grandes craintes, car d'une part **elles institutionnalisent la précarité comme préalable à un éventuel recrutement sur poste de titulaire**, d'autre part **elles gravent dans le marbre la circulaire « Eddi » avec des variations notables concernant les durées maximales des contrats.**

Ainsi donc, si la DG veut maintenant faire montre de la moindre des bonnes volontés dont elle serait nouvellement et subitement animée, alors qu'elle le prouve en réorientant immédiatement la façon dont elle met en œuvre la loi Sauvadet, pour l'année 2016, ainsi que pour les années 2017 et 2018 puisque ce dispositif est maintenant prolongé de 2 ans !

- Qu'elle organise un plan de titularisation sur place pour l'ensemble des contractuels occupant aujourd'hui un poste de contractuel sur fonction permanente !
- Qu'elle ouvre des recrutements spécifiques en catégorie « A + » pour les chercheurs contractuels (IR, CR), exclus de fait du dispositif actuel !
- Qu'elle ouvre les concours réservés de ce dispositif sur des postes dédiés, et non sur le contingent de recrutements externes et internes !

- Qu'elle cible ces postes sur l'ensemble des agents contractuels éligibles au dispositif, et non sur des « priorités scientifiques » qu'elle aurait soigneusement choisies !
- Qu'elle retire toute limite maximale de durée d'embauche des contractuels par l'INRA !
- Qu'elle rebascule tous les financements sur projets (métaprogrammes...) vers les crédits de base des unités !
- Plus que l'élaboration d'une « grille de rémunération transparente et homogène » (action n°3 de la charte), qu'elle aligne les salaires des contractuels sur ceux des titulaires, primes et indemnités incluses le cas échéant, et assure la progression au même rythme selon l'évolution de la valeur du point d'indice et des grilles !
- Plus que « l'établissement d'un passeport de compétences » ou la « tenue systématique d'un entretien de bilan en fin de contrat » (actions n°12 et 14 de la charte), qu'elle établisse une véritable reconstitution de carrière lors du recrutement en tant que titulaire, qui prenne en compte la totalité de la durée des contrats effectués, afin de déterminer le niveau de salaire selon une grille commune et lisible !

Enfin, pour une recherche scientifique publique au service de tous, issue d'un travail éminemment collectif qui nécessite les connaissances et savoir-faire de toute une cohorte de métiers, diversifiés et complémentaires :

- **Exemption du dispositif RIFSEEP !**
- **Maintien et revalorisation de la Prime Pour la Recherche Scientifique !**
- **Non à l'individualisation des primes pour les ITA¹ INRA !**
- **Retrait de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche !**

¹ ITA = Ingénieurs, Techniciens et Administratifs



**Venez renforcer un syndicat de luttes :
Adhérez à la CGT !**