



Élections CAPN 2005 : Choisissez la CGT-INRA

Pour la défense individuelle et collective des personnels Pour une recherche publique indépendante au service de tous

Ces dernières années ont été marquées par d'importantes luttes des personnels. A chaque fois, la CGT-INRA, souvent seule comme syndicat, était à vos côtés. En 2004, la CGT-INRA a été à la pointe du combat pour récupérer les 550 postes de titulaires (ITA, chercheurs) que le ministère avait supprimés pour mettre en place des CDD. Au printemps 2003, la CGT-INRA a été à l'initiative des mobilisations dans l'Institut contre la réforme des retraites, pour les 37,5 annuités, avec des milliers d'agents de tous les centres INRA dans les manifestations et les grèves. Gageons que la réforme aurait été bien pire si nous ne nous étions pas mobilisés TOUS ENSEMBLE.

Service public et emplois publics sont la cible de toutes les attaques. Le privé serait soi-disant plus efficace et le recours à la concurrence est présenté comme une panacée qui justifierait les privatisations. Depuis une décennie, les différents gouvernements appliquent de manière zélée les directives européennes et réduisent le poids de la Fonction Publique dans le budget de l'État. Conséquences : précarité aggravée, non remplacement d'une partie des postes libérés par les départs en retraite, démolition des retraites et de la sécurité sociale, régression du pouvoir d'achat.

Le gouvernement veut imposer le mode de gestion des entreprises privées, c'est-à-dire un système basé sur la concurrence entre les individus ou les services : gestion des carrières uniquement au mérite avec un poids disproportionné donné à toute une série de procédures d'évaluation (cf. concours internes 2004). Le tout vise à terme à individualiser les rémunérations (à commencer par les primes). Et maintenant les « 35 h » sont dans la ligne de mire du gouvernement et du MEDEF au nom de la sacro-sainte « compétitivité » qui, depuis des dizaines d'années, nous précipite dans le chômage et la précarité... Cette précarité, dont l'extension insupportable (entre 20 et 30% des personnes qui font « tourner » la recherche) a largement mis le feu aux poudres début 2004, va en s'aggravant. Certains prônent ainsi des mesures qui vont à l'encontre du maintien du statut de titulaire en ouvrant grand la porte à la prolifération des CDD, notamment pour les jeunes chercheurs, et au recours forcé et systématique à la sous-traitance.

La mise en place de la régionalisation, accompagnée du transfert de plus de 100.000 collègues agents de l'État, notamment de l'Éducation Nationale, vers les collectivités territoriales, est lourde de signification pour les personnels de l'INRA. La mise en place annoncée de pôles régionaux de « compétitivité » ou d'excellence, quelle que soit leur dénomination, n'est-elle pas le premier pas vers une gestion régionale voire locale des personnels, et vers la perte des garanties nationales liées au statut ?

Le cours donné à l'INRA par la Direction s'inscrit dans cette logique de soumission de la recherche publique aux seuls impératifs économiques : gestion par grands projets, obligation de recours aux ressources externes au budget (contrats), durée de vie courte des programmes scientifiques, accélération du rythme des fermetures d'unités et/ou des thématiques, avec de multiples conséquences pour l'ensemble des personnels. Les attaques contre les organismes publics de recherche et le statut de leurs personnels se sont multipliées (« experts » auto-proclamés, gouvernement, « sages ») et ont donné lieu aux réactions de début 2004. Ces réactions ont fait bouler de neige avec une détérioration des conditions de travail largement liée à la diminution des moyens affectés à l'Institut (en termes de crédits et d'emplois).

La CGT-INRA réaffirme sa confiance dans un service public de recherche scientifique agronomique, impliquant :

- 1) le maintien de l'INRA en tant qu'EPST** au service de tous, avec un financement direct qui garantisse aux unités les moyens de fonctionner de manière indépendante et l'impartialité des travaux,
- 2) le maintien du statut de fonctionnaire d'État** pour l'ensemble des personnels,
- 3) le maintien du paritarisme** et des prérogatives des CAP.

Les Commissions Administratives Paritaires sont les seules instances de recours pour le personnel. La CGT se bat pour qu'elles le restent alors que le gouvernement les remet en cause. Les élus CGT-INRA en CAP Nationales revendiquent pour l'ensemble des corps :

- ▶ L'adaptation réelle des profils de postes au niveau du recrutement, et l'arrêt des sous classements,
- ▶ La déconnexion totale entre l'évaluation et les procédures de mobilité et d'avancement, notamment de concours,
- ▶ Une mobilité choisie et non forcée, accompagnée des aides adaptées,
- ▶ La résorption de la précarité, en particulier pour les post-doctorants,
- ▶ Le respect du taux de 6% de recrutement de personnels handicapés à l'INRA, et la mise en place d'une réelle politique d'insertion,
- ▶ L'arrêt de la suppression massive et continue par la Direction de postes en catégorie C (plus de 100 pour 2005).

Nos délégués lutteront contre TOUTES les discriminations quelles qu'elles soient, notamment celles envers les femmes dans les instances d'évaluation et de concours.

Ils agiront contre toute forme de harcèlement et pour la prise de mesures d'aide aux victimes.

Catégorie **C** Adjoints Administratifs, Agents Techniques et Adjoints Techniques

Les catégories C ont les conditions de travail les plus difficiles et qui se dégradent le plus. Elles sont aussi les plus mal loties au plan des déroulements de carrière. C'est pourquoi, **les délégués CGT en CAP s'engagent à :**

- ▶ Veiller aux conditions de travail et intervenir à la demande des agents lors de difficultés quelles qu'elles soient.
- ▶ Conseiller les agents pendant la rédaction de leur dossier d'évaluation suite à la mise en place des nouvelles procédures et en assurer le suivi lors des commissions d'avancements.
- ▶ Utiliser préférentiellement le critère "ancienneté dans le corps y compris celle antérieure au statut de 1983", et prendre en compte la proximité du départ à la retraite pour les propositions de changement de grade ou de corps.
- ▶ Prendre en compte l'ancienneté acquise dans les autres organismes publics dans nos propositions d'avancement pour les agents nouvellement recrutés à l'INRA.
- ▶ Privilégier l'attribution des réductions d'ancienneté aux agents qui peuvent en bénéficier dans l'année.
- ▶ Prendre en compte la totalité de l'ancienneté des ex-AJA intégrés dans le corps des AJT.

Les délégués CGT exigent :

- ▶ L'arrêt des suppressions de postes en catégorie C : en AGT, 100 postes sont supprimés en 2005, après 150 en 2003-2004 (en AJT, les suppressions commencent : -5 en 2005).
- ▶ Des recrutements dans le corps des AGT sans condition de diplômes.
- ▶ Des réductions d'ancienneté de 6 mois pour les catégories C (Agents et Adjoints) comme dans tous les EPST.
- ▶ La suppression des grades, pour permettre un déroulement de carrière sans blocage.
- ▶ L'intégration dans le corps des AJT des AJA qui le souhaitent, sans condition de détachement.

Catégorie **B** Secrétaires et Techniciens de la Recherche

Les délégués CGT en CAP revendiquent :

- ▶ Des transformations d'emplois massives (passages en AI).
- ▶ Le décontingement des grades de TRsup et TRex pour débloquent les carrières des TR.

En effet, la saturation de ces grades TRex et TRsup hypothèque les déroulements de carrière de l'ensemble des TR. L'intégration des SAR n'a rien changé à la structuration du corps. De nombreux TRex et SARex plafonnent depuis trop longtemps au dernier échelon de leur grade. Si rien ne change, ils ne passeront jamais AI. En 2004, 40 TRex et SARex avaient plus de 35 ans d'ancienneté dans le corps. Il est inadmissible qu'en 2004 seuls 11 TR aient été promus en AI sur 674 promouvables.

Si l'intégration des SAR en TR a permis l'égalité des primes, la CGT-INRA déplore les conditions dans lesquelles se font les intégrations à l'issue des détachements de SAR en TR. Il est anormal et injuste que les anciens SAR ne puissent valoriser leur ancienneté dans le privé, un droit reconnu pour tous les TR nouvellement recrutés (y compris dans les BAP administratives).

- ▶ Pour les ex-SAR, les délégués veilleront à ce qu'ils soient considérés au même titre que leurs collègues TR.
- ▶ Pour tous les TR, quel que soit leur mode d'entrée dans le corps (recrutement ou détachement suivi d'intégration), les services effectués sous d'autres statuts doivent être pris en compte.
- ▶ La possibilité de mobilité des TR vers les services du ministère de l'Agriculture bloquée depuis septembre 2000 doit être rétablie.
- ▶ L'alignement de la grille des TR sur celle du ministère de l'Agriculture, qui finit 20 points au dessus de celle de l'INRA (indice 533).

Pour tous les ITA, la CGT-INRA revendique :

- ▶ Une refonte complète de la procédure des Concours Internes de Promotion sur Place : pas de fiche d'appréciation du directeur d'unité, des règles du jeu connues de tous, une prise en compte de la diversité des métiers, une révision en conséquence de la composition des jurys.
- ▶ Des transformations d'emplois dans tous les corps pour débloquent les carrières.
- ▶ Le décontingement des grades afin d'augmenter les possibilités de promotion.
- ▶ L'attribution des avancements de grade et des changements de corps au choix aux plus anciens dans le corps.
- ▶ L'attribution des avancements accélérés d'échelon en priorité à ceux qui en bénéficient dans l'année.
- ▶ Tous les postes sans exception doivent suivre la procédure normale : mobilité, concours interne, concours externe.
- ▶ La suppression des grades pour permettre un déroulement de carrière sans à-coups ni blocage à l'intérieur des corps.

**VOTEZ POUR DES CANDIDATS QUI S'ENGAGENT,
VOTEZ CGT-INRA**

Catégorie **A**

Assistants Ingénieurs, Ingénieurs d'Études et Ingénieurs de Recherche

Pour tous les Ingénieurs, les délégués CGT en CAP exigent :

- ▶ Le retour à l'agent de l'avis de son chef de département lors des procédures de promotion, y compris les concours internes.

Pour les Assistants Ingénieurs :

- ▶ L'amélioration des modalités de reconstitution de carrière lors du passage de la catégorie B à la catégorie A.
- ▶ Le maintien de la structure du corps à un seul grade et une revalorisation substantielle des échelons permettant de repositionner ce corps entre celui des TR et celui des IE.
- ▶ La négociation d'une procédure spéciale de promotions en IE pour compenser l'absence de promotions entre 1985 et 1995.
- ▶ La réparation du préjudice subi par les « AI laissés-pour-compte-Durafour », auxquels la CGT-INRA a proposé un mode d'action spécifique.

Pour les Ingénieurs d'Études et les Ingénieurs de Recherche :

- ▶ La présence d'observateurs syndicaux à qualité, chargés exclusivement de veiller à une réelle équité des travaux, dans les commissions d'évaluation des ingénieurs (CEI), mises en place malgré notre hostilité.
- ▶ Un véritable déroulement de carrière par un décontingement des classes supérieures, particulièrement celles des IE1, des IE hors classe et des IR hors classe ; à minima en « saturant » les classes supérieures, et en procédant à un nombre significatif de reclassements d'IE en IR.
- ▶ La clarification des modalités de passage entre le grade IE1 et le grade IE hors classe ou le corps IR.
- ▶ Le rétablissement de la procédure de passage Ingénieur vers CR.

Au cours de leur mandat, les candidats des listes CGT respecteront les points suivants :

Être à l'écoute de chaque agent et de ses préoccupations.

Assurer un suivi sérieux et continu des dossiers.

Utiliser les critères élaborés par la CGT-INRA.

Se former en permanence sur le fonctionnement du statut et sur le rôle des CAP.

Respecter rigoureusement l'obligation de *confidentialité* des dossiers personnels vus en CAP.

Agir en toute indépendance de l'administration.

Rendre compte régulièrement de leur mandat auprès des agents qu'ils (elles) représentent.

Catégorie **A**

Chargés de Recherche et Directeurs de Recherche

Contrairement aux CAP-ITA, les CAP-chercheurs n'ont aucun rôle dans les carrières individuelles (changements de classe et de corps). L'INRA est le seul EPST où ces décisions se prennent à huis clos au sein de la Direction sans que le chercheur puisse être représenté par des délégués. De plus, les carrières sont dévalorisées : toutes les promotions sont retardées par rapport aux promotions d'il y a vingt ans, entraînant une perte financière importante sur l'ensemble de la carrière, encore aggravée par la réforme des retraites.

Parallèlement le métier de chercheur a évolué vers des tâches administratives plus pesantes au détriment de la recherche proprement dite, et cela de plus en plus tôt dans la carrière.

La baisse de la dotation globale, le rôle des financements contractuels, la réduction massive des emplois pérennes et des effectifs dans les laboratoires se traduisent par un vieillissement des équipes, une charge de travail croissante pour le personnel en place, en particulier pour les jeunes chercheurs. Cette évolution participe à la perte d'attractivité du métier auprès des jeunes générations.

Enfin, la nouvelle structuration de l'INRA exclut progressivement les acteurs de la recherche de la définition de la politique scientifique de l'Institut, tout en accentuant la pression de production sur les chercheurs.

Pour remettre la recherche scientifique au cœur du métier de chercheur, les élus CGT agissent pour :

- ▶ **Un fonctionnement des CAP à la fois transparent quant à ses critères et reconnu des chercheurs** leur conférant un rôle de réel contre-pouvoir vis-à-vis de l'évaluation. Les CAP doivent constituer une véritable instance de recours.

- ▶ **Une revalorisation globale de la carrière :**

- 1) par le déblocage du nombre de postes permettant le passage CR2 vers CR1 ; les critères de promotion devant prendre en compte le contexte de travail, au delà de la référence constituée par les publications,

- 2) par un passage en DR2 qui retrouve son statut d'avancement normal de carrière des CR1 et ne se limite pas au recrutement de l'encadrement,

- 3) à défaut, par l'ouverture d'une classe CR0, dont les indices seraient alignés sur la classe des DR2,

- 4) par la réouverture de passerelles d'échanges entre CR et Ingénieur.

- ▶ **L'assouplissement des conditions posées à la mobilité des chercheurs** : les demandes de mutation pour convenance personnelle doivent être traitées de façon égale quelle que soit l'ancienneté des chercheurs, en particulier pour les jeunes souvent confrontés aux problèmes de rapprochement des conjoints.

- ▶ **L'attribution d'un statut de salarié** (type ASC) aux doctorants.

- ▶ **L'ouverture massive de postes de chercheurs titulaires**, priorité donnée au recrutement en CR2 après la thèse pour enrayer la multiplication des contrats précaires chez les jeunes chercheurs, les séjours post-doctoraux étant réalisés après recrutement.