

Les commissions paritaires (composées à parts égales de représentants nommés par la direction et de représentants élus par le personnel) sont des instances permettant aux personnels de s'exprimer sur les orientations et l'organisation de l'institut. **Élire vos représentants dans ces commissions, c'est exercer votre droit au débat démocratique sur une question qui vous concerne directement : votre activité professionnelle, son organisation, et son évolution.**

Les CAPN chercheurs débattent des **conditions de travail des scientifiques en général** (recrutement et progression de carrière, évaluation, organisation du travail de chercheur, etc.) et des **situations individuelles en cas de litige** (refus de titularisation, échecs répétés au passage en CR1, cas disciplinaires, licenciements).

Bilan de la précédente mandature des représentants CGT en CAP chercheurs (2001-2004)

► 5 CAP plénières (ASC + CR + DR) se sont réunies pour traiter de questions générales

Les principaux points de débat et nos revendications

	LES FAITS	POSITIONS DU COLLÈGE DE DIRECTION	RENDICATIONS DES REPRÉSENTANTS CGT
DOCTORANTS	Depuis 1998, recrutement de 5 à 18 ASC par an, seulement. Des dizaines de thésards en situation précaire (rémunération absente ou ponctuelle).	Un rapport présenté en CAP a plaidé pour un contrat salarié type ASC pour « sauver » l'attractivité des carrières scientifiques auprès des jeunes.	Un vrai statut de salarié (sur le modèle des ASC) pour tous les thésards, avec budgétisation prévisionnelle d'un poste de CR2 à l'issue de la thèse pour un recrutement éventuel (par concours).
RECRUTEMENT	Augmentation de la proportion de recrutement en CR1 vs CR2 (1 CR1 pour 1 à 2 CR2).	Le recrutement tardif sélectionne les meilleurs chercheurs.	Un recrutement précoce, juste après la thèse, sur poste de titulaire, pour éviter les années de précarité post-doctorale.
MOBILITÉ	La précarité des post-docs augmente (succession des années de stages post-doctoraux) et devient très dissuasive pour l'avenir des jeunes scientifiques.	La mobilité post-doctorale après la thèse et avant le recrutement forme les bons chercheurs.	La mobilité, potentiellement formatrice, doit être encouragée après le recrutement (pour éviter la précarité des stages post-doctoraux) et rendue possible tout au long de la carrière de chercheur.
DÉROULEMENT DE CARRIÈRE CR2 / CR1	Une cinquantaine de CR2 sont CR2 depuis plus de 7 ans. Une proportion notable, variable selon les années, de CR2 évalués favorablement par leur CSS ne passent pas CR1.	Le nombre de passage annuel est contingenté. Seuls certains CR2 passent CR1. C'est le collège de direction qui fait le choix final.	Tous les CR2 remplissant correctement leurs fonctions doivent pouvoir passer CR1 (y compris dans un contexte défavorable).
DÉROULEMENT DE CARRIÈRE CR1 / DR	23 % des CR1 promouvables plafonnent au dernier échelon dont près de la moitié depuis plus de 6 ans. Ce taux est en augmentation.	Officiellement, le passage en DR2 ne repose pas sur des critères d'encadrement. C'est un concours où tous les « bons » CR1 peuvent passer DR2.	Face à l'évolution du grade DR2 vers des fonctions d'encadrement, nous demandons un déblocage de la grille des salaires CR1 ou, à défaut, la création d'un grade CR0 largement ouvert en déroulement indiciaire.

► 8 CAP-CR ont traité des situations individuelles

	LE PROBLÈME	NOTRE ANALYSE	RÉSULTAT
REFUS DE TITULARISATION	1 CR1 1 CR2	Pour chaque cas, nous avons mis en évidence une situation de conflit liée à un recrutement mal adapté (mauvaise définition du poste au regard des besoins réels) et à une attitude très contestable de la part de la hiérarchie.	Nous avons obtenu la titularisation après prolongation de stage et changement d'unité bien que la responsabilité de la hiérarchie ait été reconnue en CAP.
CR2 EN DIFFICULTÉ	5 CR2 (en situation récurrente de non promotion en CR1) ont été l'objet d'une procédure d'appui en CAP (binôme paritaire) en 2001-2002 11 cas présentés par la direction en 2004 dont 10 femmes	Le blocage en CR2 est le plus souvent lié à une insuffisance de publications. Les causes les plus fréquentes sont : <ul style="list-style-type: none"> ▪ un sujet trop difficile ▪ une charge excessive de travail ▪ des responsabilités dépassant largement celles d'un CR2 ▪ un conflit avec le supérieur direct ▪ un défaut d'encadrement ▪ des maternités, diminuant forcément un peu et temporairement la puissance de travail des jeunes chercheuses... ▪ et de façon rarissime (1 cas), des difficultés rédactionnelles réelles. 	4 des 5 des CR2 suivis par des binômes paritaires sont depuis passés CR1. Nous veillons à ce que leur carrière se déroule normalement (pas d'étiquetage « chercheur à problème »). Aucun nouveau binôme paritaire (garants d'une approche équitable pour le CR) n'a été mis en place en 4 ans, ce que nous déplorons. Les cas actuels sont présentés à la CAP de façon formelle, sans possibilité d'intervention réelle pour défendre le CR. Les cas sont « en attente » ou suivis par un groupe de travail émanant de la Direction, sans participation de représentants du personnel.
LICENCIEMENTS	1 CR1 en fin de carrière 1 CR1 de 42 ans	Insuffisance (réelle ou relative) de publications, liée à une situation de conflit avec la hiérarchie directe, non ou mal prises en charge par les instances hiérarchiques supérieures.	Licenciés avec indemnités (les fonctionnaires licenciés n'ont pas droit aux Assedic).

Face à des faits objectifs - mais partiels - qui nous sont présentés dans les dossiers montés par la DRH (avis négatifs de la hiérarchie, de la CSS, manque de publications, etc.), notre rôle est d'enquêter, de questionner le CR et son entourage pour comprendre les raisons de cette situation.

Remarque 1 : le collège de direction met en place un groupe de réflexions pour organiser le transfert des CR2 – qui ont des difficultés récurrentes à passer en CR1 – en IE2 ! Les délégués CGT-INRA s'opposent fermement à cette procédure.

Remarque 2 : les CAP ASC et DR ne se sont jamais réunis (en dehors des plénières) contrairement à la législation et nos demandes répétées.

► Action en amont des CAP

Notre rôle est également d'aider les chercheurs qui rencontrent des difficultés, même si leur cas n'est pas évoqué en CAP. Nous sommes ainsi intervenus pour que des jeunes doctorants soient rémunérés décemment, pour que des chercheurs puissent exercer leur droit au congé formation (un point de base dans le droit du travail), et surtout pour que des CR ne se laissent pas enfermer dans des situations conflictuelles et/ou scientifiquement sans issue. Nous informons les chercheurs, doctorants et post-doctorants sur leurs droits, nous les conseillons à leur demande en toute confidentialité.

Au quotidien et dans les CAP, nous nous battons pour que les conditions faites aux chercheurs cessent de se dégrader et favorisent au contraire l'enthousiasme scientifique, cadre essentiel à la réussite dans ce métier. Les problèmes croissants que nous rencontrons tous (personnels et moyens insuffisants, obligation de résultats rapides et trop ambitieux au regard des moyens, multiplication des tâches annexes, évaluations inadaptées, affaiblissement du poids des chercheurs dans l'orientation scientifique, dévalorisation des carrières, etc.) sont, à notre sens, la conséquence d'une conception gestionnaire et ultra-libérale de la recherche. Nous plaçons pour un rôle actif des chercheurs dans l'organisation de leur travail et de leur carrière, notamment à travers leurs représentants dans des CAP qui devraient assurer un réel contre-pouvoir et participer véritablement au fonctionnement de l'institut.

Défendez le cadre et la mission de la recherche publique

Élisez des représentants CGT-INRA