



La CGT-INRA est d'abord un syndicat où s'exerce la solidarité entre toutes les catégories de personnels et qui défend les agents la sollicitant, syndiqués ou non.

La défense collective du personnel amène la CGT-INRA à poser des revendications cohérentes dans le respect des spécificités de chaque catégorie professionnelle. Elections CAPN 2002.

POUR LA DEFENSE COLLECTIVE DES PERSONNELS POUR UNE RECHERCHE PUBLIQUE INDEPENDANTE AU SERVICE DE TOUS

Les conditions de travail des personnels de l'INRA ont été bouleversées ces dernières années. L'augmentation du financement sur contrats de recherche et l'accroissement de la sous-traitance démontrent que la privatisation s'accroît et provoquent une importante augmentation de l'emploi précaire, y compris chez les plus qualifiés. La mise en place des Unités Mixtes de Recherche (UMR) se traduit par des problèmes de plus en plus complexes à traiter, en particulier en ce qui concerne les carrières des personnels INRA dépendants de chefs de service non INRA. La mise en place de l'ARTT se fait à marche forcée, au mépris du dialogue social, sans les emplois compensatoires et dans une perspective de redéploiements consécutifs aux départs massifs en retraite dans les années à venir (45% vont partir dans les 10 ans).

Ces dernières années, les représentants et les élus de la CGT-INRA ont été à l'initiative sur un certain nombre de dossiers. Parmi les plus récents :

→ **La défense des collègues « Floués de Durafour »** pour lesquels l'action de la CGT-INRA, menée depuis 10 ans, devrait enfin conduire à ce que l'injustice, officiellement reconnue, soit réparée. La CGT-INRA veillera à ce que le même problème ne se reproduise pas à l'identique pour d'autres catégories de personnels (notamment les AI).

→ **RTT.** L'ensemble des actions conduites par la CGT-INRA a permis d'empêcher la mise en place de cycles et de maintenir un horaire hebdomadaire pour tous. Cependant, le compte n'y est pas : aucun emploi compensatoire, pas de garanties sur une compensation intégrale des astreintes et des contraintes particulières de travail. Lors du CTP du 19 octobre 2001, la direction générale de l'INRA a unilatéralement décidé de faire passer en force un règlement intérieur national. Son application va inévitablement entraîner la déstructuration de certains secteurs faute de postes, et générer de multiples disparités entre les agents. La CGT-INRA ne baissera pas les bras et continuera de revendiquer (à tous les niveaux) les créations et les renouvellements de postes nécessaires au maintien de l'ensemble des structures de l'INRA dans le cadre d'un service public de Recherche depuis les

domaines expérimentaux jusqu'aux laboratoires qui tous, font la spécificité de l'INRA, comme dans les services généraux qui en assurent le fonctionnement au quotidien. Pour l'année 2002, elle demande que la totalité des postes ouverts à l'INRA soit affectée à la compensation de la RTT.

La CGT-INRA continuera aussi de revendiquer que toutes les contraintes, imposées à toutes les catégories de personnel (dépassements d'horaires, travail de nuit et de week-end, astreintes, déplacements fréquents, etc.) soient intégralement compensées en temps ou en argent. Elle veillera à ce que la transparence soit la règle dans l'attribution des indemnités de sujétion, et saisira les CAP Locales sur cette question.

Les Commissions Administratives Paritaires sont les seules instances de recours pour le personnel, et la CGT se bat pour qu'elles le restent. Dans les CAP Nationales, les élus CGT défendent bien sûr les revendications catégorielles des personnels. Ces dernières sont souvent communes à l'ensemble des corps :

- Que la DRH retrouve les moyens d'être au service du personnel.
- Que les profils de postes soient réellement adaptés au niveau du recrutement, et que cessent les sous-classements.
- Que tous les postes suivent, sans exception, la procédure normale : mobilité, concours interne, concours externe.
- Que l'INRA respecte le taux des 6% de recrutement de personnels handicapés, et que soient mises en place les mesures favorisant leur intégration.
- Que les avancements accélérés d'échelon soient attribués à ceux qui en bénéficient dans l'année, et que la réduction d'ancienneté soit d'au moins 6 mois pour tous.
- Que les avancements de grade et les changements de corps au choix soient attribués aux plus anciens dans le corps.
- Que cesse l'érosion des effectifs en catégorie C et que cessent les diminutions de postes de personnels des catégories B et C qui occupent des fonctions administratives (BAP7).

**Pour aider à faire avancer ces revendications et ces orientations,
VOTEZ POUR LES LISTES PRESENTÉES PAR LA CGT-INRA**

Catégorie C

Adjoint Administratifs, Agents Techniques et Adjoint Techniques

Les délégués CGT en CAPN s'engagent à

- Prendre en compte, à l'occasion de l'intégration des AJA dans le corps des AJT, la totalité du travail effectif réalisé à l'INRA, y compris avant la titularisation.
- Proposer à l'avancement en AJTP tous les ex-AJT1.
- Privilégier l'attribution des réductions d'ancienneté aux agents qui peuvent en bénéficier dans l'année.
- Utiliser préférentiellement l'ancienneté dans le corps pour gérer les avancements de grade et les changements de corps au choix.
- Mener à terme avec les intéressés l'action engagée par la CGT-INRA pour résoudre le dossier des « Floués Durafour ».
- Assurer le suivi des dossiers de tous les agents lors des commissions de mobilité et d'avancement.
- Être vigilants sur les conditions de travail des agents.

Les délégués CGT en CAPN exigent :

- La création de postes budgétaires en nombre suffisant qui sont indispensables, en particulier dans les Unités Expérimentales et les Services Communs, au bon fonctionnement de l'INRA et aux spécificités d'un établissement public de Recherche.
- Des créations de postes qui sont nécessaires pour garantir un nombre suffisant de changements de corps pour les agents de ces catégories.
- Des postes de titulaires pour supprimer la précarisation, très présente chez les AGT, AJT et AJA.
- Que les réductions d'ancienneté soient de 6 mois, comme dans les corps de catégorie B et A.
- L'intégration de tous les AJA dans le corps des AJT.

Pour une fiche annuelle d'appréciation établie pour tous les agents et transmise aux CAP

Pour une suppression des grades et un déplafonnement des corps !...
Dans l'immédiat, pour un déroulement de carrière sans à-coup ni blocage au sein des corps et pour le décontingement des grades supérieurs.

Catégorie B

Secrétaires et Techniciens de la Recherche

Les délégués CGT en CAPN exigent :

- Que le corps des AI demeure le corps normal d'avancement des TR et des SAR et que les règles de reclassement soient modifiées pour permettre aux agents de conserver, au minimum, l'indice détenu dans le corps initial.
- L'intégration de tous les SAR dans le corps des TR, ce qui suppose l'abandon des critères restrictifs de détachement à savoir : le baccalauréat et les années d'ancienneté dans l'industrie.
- Que la validation des services antérieurs lors du détachement des SAR en TR soit identique à celle des TR.
- Que les SAR non encore détachés en TR bénéficient des mêmes possibilités d'avancement de grade qu'auparavant.
- Que les montants des primes des SAR et des TR soient identiques et alignés sur le niveau le plus élevé.
- Un nombre de promotions plus important pour l'ensemble des TR afin de compenser l'arrivée massive des SAR dans ce corps.
- La création de postes budgétaires en nombre suffisant qui sont indispensables, en particulier dans les Unités Expérimentales et les Services Communs, au bon fonctionnement de l'INRA et aux spécificités d'un établissement public de Recherche.

Au cours de leur mandat, les candidat(e)s 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 C.A.P
- **Respecter rigoureusement** l'obligation de discrétion professionnelle
- **Agir en toute indépendance de l'administration**
- **Rendre compte régulièrement de leur mandat** auprès des agents qu'ils (elles) représentent

Catégorie A

Assistants Ingénieurs, Ingénieurs d'Etude et Ingénieurs de Recherche

La Direction Générale a imposé l'évaluation des ingénieurs sans consultation préalable des CAPN correspondantes et contre l'avis de la CGT-INRA.

Les délégués CGT en CAPN exigent

pour l'ensemble des Ingénieurs :

- Le retour à l'agent de l'avis de son chef de département lors des procédures de promotion

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 du corps des AI afin de conserver un niveau de recrutement en catégorie A à Bac+2.
- Le maintien de sa structure à un seul grade et une revalorisation substantielle des échelons permettant de repositionner ce corps entre celui des TR et celui des IE.
- Que soit négociée une procédure spéciale de promotions en IE pour compenser l'absence de promotions entre 1985 et 1995.
- Que la mise en place de la réforme Durafour ne se traduise pas par la création de « Floués Durafour AI ».

pour les Ingénieurs d'Etude et les Ingénieurs de Recherche :

- La présence d'observateurs syndicaux ès qualité dans les commissions d'évaluation des ingénieurs (C.E.I), chargés exclusivement de veiller à une réelle transparence des travaux.
- Un débat sur le principe et les modalités d'application de l'évaluation des ingénieurs dans le cadre des CAPN IE et IR.
- Un véritable déroulement de carrière par un décontingement des classes supérieures et particulièrement celles des IE1, des IE hors classe et des IR hors classe.
- La création d'emplois permettant un nombre significatif de reclassements d'IE en IR, ce qui entraînerait également des reclassements pour les corps inférieurs.

Pour un accroissement du nombre de postes affectés aux promotions sur place

Pour une Recherche Publique financée essentiellement par des fonds publics

Catégorie A

Chargés de Recherche et Directeurs de Recherche

Notre contexte de travail s'est radicalement transformé ces dernières années : baisse sensible de la dotation globale, rôle prépondérant des financements contractuels, réduction massive des emplois pérennes et diminution globale des effectifs et maintenant réduction illusoire du temps de travail. Cela se traduit par un vieillissement des équipes, une charge de travail croissante pour le personnel en place, et un accroissement de l'emploi de personnels précaires à statut incertain. Alors que l'énergie déployée par le personnel permet aux équipes de survivre dans ces conditions difficiles, la nouvelle structuration de l'INRA exclut progressivement les acteurs de la recherche de la définition des priorités scientifiques de l'Institut. Manifestement, et contrairement à ses déclarations, la Direction préfère le dirigisme à la collégialité : pour imposer ses choix, elle exerce une pression sans précédent sur les chercheurs *via* l'évaluation et les carrières.

Les délégués CGT en CAP des chercheurs se prononcent pour :

- Que le fonctionnement normal et les prérogatives des CAP des chercheurs soient rétablis (la CAP DR ne s'est jamais réunie, en dehors d'une séance plénière, pendant le dernier mandat). Les CAP doivent avoir un droit de regard sur l'évaluation et constituer une véritable instance de recours.
- Le déblocage du passage CR2 vers CR1: le seul critère de promotion à retenir doit être celui du niveau scientifique, sans le filtrage politique de la Direction.
- Que le passage en DR2 retrouve son statut d'avancement normal de carrière des CR1: un nombre suffisant de postes de DR2 doit être annuellement ouvert à concours pour résorber les CR1 bloqués au dernier échelon de leur corps.
- Que la Direction assouplisse ses critères de 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.
- Une garantie de l'indépendance et de l'impartialité de l'évaluation scientifique : il faut des instances d'évaluation indépendantes, transparentes, acceptées et reconnues de tous. Pour cela, les CSS doivent être composées au moins pour moitié de représentants élus. La procédure actuelle de désignation des quelques représentants « élus » (actuellement seulement choisis au sein des élus du Conseil Scientifique de département) ne peut nous satisfaire.