

Comité Technique Paritaire de l'INRA du 22 juin 2007

Compte-rendu de la CGT-INRA

Syndicat National CGT-INRA : RN 10 – Porte de St Cyr – 78210 Saint Cyr l'École – Tél. : 01.39.53.56.56 – Fax : 01.39.02.14.50 - Mail : cgt@inra.fr
Site Intranet : <http://www.inra.fr/intranet-cgt/> - site Internet : <http://www.inra.cgt.fr/>
Document réalisé le 10/08/2007

Déclaration liminaire de la CGT-Inra : « loi sur la nouvelle université »

<http://www.inra.cgt.fr/actions/ctp/CTP22juin07-declaCGT.pdf>

Madame la Présidente,

Nous avons reçu hier soir une dépêche de presse d'un syndicat de chercheurs du CNRS, le SNCS, qui nous alerte sur des informations d'une extrême gravité : « **Selon des fuites, d'origine ministérielle de haut niveau, le gouvernement aurait décidé de transférer la totalité des chercheurs du CNRS vers les universités. Cette mesure revient à décapiter le CNRS qui deviendrait, comme l'a annoncé Sarkozy dans son programme, une agence de moyens sans personnel chercheur.** ».

Pouvez-vous nous confirmer ou, nous préférons, infirmer cette mesure ? Il est évident que si une telle mesure était prise pour le CNRS, elle n'épargnerait pas l'INRA et les autres EPST. Cela serait la mort des EPST transformés en de simples agences de moyens comme l'avait revendiqué le candidat Sarkozy.

Ajoutons, qu'au moment où le Ministre du budget annonce la suppression de 30.000 à 40.000 emplois par non renouvellement d'un départ à la retraite sur 2 dans la Fonction Publique, ce tour de passe-passe permettrait aussi de ne pas recruter les enseignants nécessaires au bon fonctionnement de l'université.

Mme Pécresse nous a d'ailleurs dit qu'aucun emploi ne serait créé au budget 2008 pour les EPST et nous aimerions connaître les demandes faites par la Direction Générale.

Une telle mesure de transfert se situerait dans la droite ligne du **projet de loi « portant organisation de la nouvelle université »** qui, par rapport au texte actuellement en vigueur, ajoute clairement dans le personnel enseignant « les chercheurs des organismes de recherche » à son article 21. Ce projet de loi est présenté cet après-midi au CNESER, convoqué de manière accélérée après un simulacre de « concertation » de moins de 2 semaines. Pourquoi une telle précipitation si ce n'est pour tenter de prendre de court personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche comme étudiants à la veille des vacances universitaires ?

En effet, inspiré par les 20 propositions de la Conférence des Présidents d'Universités issues du Colloque de Metz des 15 et 16 Février dernier, ce projet de loi d'autonomie des universités annonce une grande braderie du service public de l'Université.

Même si ce n'est pas explicitement mentionné, ce projet de loi menace aussi la Recherche publique et ses personnels.

Le projet prévoit en effet d'établir une « nouvelle gouvernance » avec un Conseil d'Administration « resserré » et « stratégique » donnant une place déterminante à des « personnalités extérieures », comprenez les entreprises privées (art. 8). A l'instar d'un chef d'entreprise privée, le président de l'université pourrait alors avoir, dans les universités volontaires, la haute main sur l'ensemble du budget global incluant les salaires des personnels (art. 16).

S'affranchissant de fait de toutes les règles nationales de la Fonction Publique d'État, ce président aurait la possibilité :

- de moduler ces salaires au travers de primes à discrétion (art. 16)
- d'avoir un droit de « veto » sur les affectations de personnels (art. 6)
- de moduler les services des personnels enseignants université par université (art. 16)
- de multiplier les CDD pour les catégories A (art. 16)
- de recruter des CDI en lieu et place de titulaires (art. 16)

Dès lors que ces mesures seraient appliquées aux personnels des universités, qu'est ce qui empêcherait leur généralisation à ceux des EPST et en premier lieu aux personnels INRA en UMR dès l'instant où celles-ci passeraient sous gouvernance unique des universités !?

Au plan structurel, les présidents, qui ne seraient plus nécessairement des enseignants de l'établissement mais des personnes « à vocation d'enseigner » (art. 5) auraient la possibilité de réorganiser comme ils l'entendent leurs établissements (fusions d'UFR, mais aussi d'unités de recherche ; art. 13) en s'affranchissant de tout contrôle national. Gérant intégralement le patrimoine immobilier, ils pourraient vendre des biens mobiliers et immobiliers publics (art. 27) ou en confier la gestion à des tiers (art. 26) ! Quel bradage du patrimoine public !

Pour les étudiants, malgré les propos lénifiants de Mme Pécresse, serait instaurée une sélection différenciée par université pour l'entrée en Master (art. 18) mais aussi à l'entrée à l'université à partir d'une pré inscription obligatoire suivie d'un dispositif d'orientation (art. 17).

En indiquant se baser sur le volontariat, ce projet de loi généraliserait de fait une université à deux vitesses.

Et les EPST ? Et l'INRA ? Quel devenir dans un cadre où l'Université deviendrait le cœur de la recherche ?

Si l'on s'en tient simplement à la lettre très détaillée que M. Sarkozy avait adressée aux membres de la Conférence des Présidents d'Université – CPU – le 14/02/2007 (<http://www.inra.cgt.fr/actualites/defense-recherche/reforme2007/lettre-sarkozy-universite.pdf>), les dangers pour les missions et le devenir des EPST comme pour les statuts nationaux des personnels sont patents : « **Je ferai à nouveau des universités la clé de voûte du système d'enseignement supérieur et de recherche. Les unités seront pleinement intégrées dans les établissements universitaires les plus performants, qui ont vocation à devenir les principaux opérateurs de la recherche en France, les grands organismes**

se recentrant progressivement sur leur fonction d'agence de moyens et de façon subsidiaire sur leur réseau de laboratoires propres. ».

Nous pensons que dans un tel contexte les décisions que prendra ce CTP seront décisives pour l'avenir de l'INRA et des EPST.

Nous estimons qu'il est indispensable que s'affirme immédiatement à tous les niveaux de l'organisme, des personnels aux instances, l'exigence

- que l'INRA et les EPST voient leurs missions et prérogatives maintenues
- que les personnels chercheurs comme ceux des autres catégories ne soient pas transférés vers l'université
- que les personnels INRA actuellement en UMR continuent à dépendre de l'INRA
- que le statut de chercheur fonctionnaire à plein temps soit maintenu à côté de celui d'enseignant-chercheur
- que l'ensemble des nombreux départs à la retraite prévus soient intégralement remplacés par des postes de titulaires
- et que les moyens financiers récurrents, déjà largement insuffisants, ne disparaissent pas avec la généralisation du financement sur projets à court terme.

C'est pourquoi nous allons dès ce début d'ordre du jour présenter une motion intersyndicale demandant l'abandon de ce projet de loi et l'ouverture de vraies négociations.

Nous espérons que la Direction Générale prendra la mesure de l'enjeu pour l'INRA, pour ses personnels, pour l'avenir de la recherche publique agronomique.

C'est dans le même esprit que nous vous demandons solennellement de retirer de l'ordre du jour le texte sur le cycle de vie des unités. Quel que soit leur rythme, il est certain que nous allons au devant de grandes turbulences dans la (sur)vie de l'INRA et de ses unités. Au-delà des divergences sur le contenu du texte lui-même, il nous semblerait pour le moins maladroit dans cette situation mouvante de figer les choses aujourd'hui alors.

Motion adoptée par le CTP de l'INRA le 22 juin 2007

<http://www.inra.cgt.fr/actions/ctp/motion-ctp-22juin07.pdf>

Le CTP de l'INRA réuni le 22 juin 2007 dénonce la tentative de passage en force du projet de loi «portant organisation de la nouvelle université» prévue cet après-midi même au CNESER (Comité National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) alors que les organisations syndicales n'ont eu ce texte qu'il y a 2 jours.

Ce projet d'autonomisation totale des universités, incluant la gestion locale, la modulation des rémunérations de ses personnels, et la gestion du patrimoine immobilier, aurait des conséquences importantes et négatives pour l'INRA et ses personnels, notamment ceux des UMR. Le projet du Président de la République alors qu'il était encore candidat était de transformer les organismes de recherche en «agences de moyens». Des informations, encore non confirmées, font aussi état d'un possible transfert des personnels chercheurs du CNRS vers l'Université.

Nous rejetons une telle proposition qui aurait pour conséquence, comme ce projet de loi, un accroissement de la précarité et le démantèlement de notre institut. Le CTP de l'INRA se prononce pour :

- l'abandon de ce projet de loi,
- le maintien de l'ensemble des missions et prérogatives de l'INRA en matière de recherche,
- le refus d'un éventuel transfert des personnels chercheurs comme des autres catégories vers l'université et les grandes écoles, et pour que les personnels INRA actuellement en UMR continuent à dépendre de l'INRA,
- le maintien du statut de chercheur fonctionnaire à plein temps,
- le remplacement intégral des départs à la retraite par des postes de titulaires,
- et l'ouverture de réelles négociations sur les moyens de renforcer le service public de recherche et d'enseignement supérieur.

Cela passe notamment par l'augmentation du soutien de base et la création d'emplois de personnels titulaires de toutes catégories.

Le CTP décide d'envoyer une délégation porter cette motion au CNESER cet après-midi.

POUR : 10 (CGT, CFDT, CFTC)

NPPV : 10 (Administration)

Le renouvellement du CRNH auvergne

Nos arguments sont toujours les mêmes : structures pour évincer les recrutements statutaires et aller vers l'embauche de CDD, pour faire entrer du privé dans du public, morcellement de l'institut en divers structures, en outre pour celui-ci bilan financier présenté extrêmement indigent (forme et contenu), justificatifs uniquement d'ordre scientifique rien de convainquant sur la prétendue nécessité de recourir à cette forme juridique, etc. A cela se rajoute pour tous les CRNH des projets non totalement explicités qui pourraient aller jusqu'à en faire un réseau autonome vis-à-vis de l'INRA (volonté prônée par le responsable scientifique du secteur et présentée au CSN INRA du 13 juin 2007).

Pour des arguments se rejoignant, le renouvellement du GIP CRNH demandé pour 8 ans n'a pas été adopté par la partie syndicale (8 contre 4 CGT + 4 CFDT), la CFTC s'étant abstenue le texte est passé avec les seules voix de la direction.

CRNH : Centre de Recherches en Nutrition Humaine

Cycle de vie des Unités

La CGT a re-développé tous les arguments mis en avant pour totalement condamner cette NS et réclamer un moratoire sur les fermetures d'unités en attendant les résultats des discussions et de leur synthèse dans les conseils de départements.

Vote : 4 NPPV CFDT, 2 abstentions CFTC, 4 contre CGT, 10 pour : la parité administration

► **Extrait de la déclaration liminaire CGT-Inra au CTP du 23/03/07**

<http://www.inra.fr/intranet-cgt/actions/ctp/ctp23mars-declaliminaire-cgt.pdf>

Il est donc cohérent que la Direction présente aussi à ce CTP un projet de note de service sur le « Cycle de vie des unités ». Ce projet va complètement à l'encontre de la culture commune de notre Institut fondée sur des recherches développées sur le long terme en instituant de fait une durée de vie à quatre ans pour toutes les Unités UR et UE, fondée sur un « projet ».

Donner les moyens humains - *fonctionnaires d'État en nombre suffisant* - et matériels – *budget annuel récurrent en hausse permettant un fonctionnement correct* - permettrait la définition par chaque unité de recherches à longue échéance ; au lieu de cela, la direction place toutes les unités dans la perspective d'une vie sur quatre ans, dont l'éventuelle reconduction dépendrait de critères multiples et variés et plus seulement de la qualité scientifique de leurs travaux.

Ainsi, on peut lire entre les lignes que des unités ayant réussi à décrocher des contrats ANR (Agence Nationale de la Recherche) et Européens, gage s'il en est de la qualité de leurs recherches selon la DG, pourraient se voir « mises en évolution », voire fermées dès lors qu'elles ne correspondraient pas à l'« environnement »¹ - comprenez que ces unités ne correspondraient pas aux pôles locaux de compétitivité, Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) et autres !

C'est une vision complètement utilitariste et à court terme de la recherche dont nous savons par expérience qu'elle ne peut permettre de résoudre les problèmes auxquels l'humanité est confrontée en matière d'environnement, d'agronomie ou d'alimentation. Un journal rappelle hier, à juste titre, qu'il a fallu trente ans pour mettre au point la Pomme ARIANE.

Pour les personnels, ITA comme Chercheurs, ce sont des mutations massives à répétition, voire des licenciements, qui sont à la clé de cette note de service.

Que l'on ne nous raconte pas que le seul but de cette note serait de mieux codifier les droits des agents ! L'absence de note n'a pas empêché que soient négociées, sur la base des garanties statutaires des personnels, des mesures d'accompagnement pour les personnels dont les unités ont été fermées par le passé. C'est autre chose qui est recherché par la Direction.

C'est placer chaque agent devant la perspective d'une instabilité continue de sa situation au nom de l'exigence de compétitivité.

Nous n'avons pas pour ligne de conduite de polémiquer avec les autres syndicats devant la Direction, mais nous déplorons que les deux autres syndicats présents à ce CTP se soient fourvoyés dans la mise en place d'un texte mettant à mal l'existence des unités, avec toutes les conséquences que cela implique pour les personnels, ITA comme Chercheurs.

Nous demandons donc à la Direction de retirer ce projet de note de service, et nous réitérons notre exigence

► **CTP du 23 mars 2007 : Projet de Note de Service, Cycle de vie des Unités : Remarques et discussions du paragraphe 4.3.2. L'application de la réglementation en matière de mutation du personnel pour les situations non résolues (JC Valette)**

► **Alerte du 20 juin 2006 : Cycle de vie des Unités : Chronique d'une mort annoncée**

<http://www.inra.cgt.fr/actualites/messages/20juin06.htm>

► **Déclaration de la CGT-Inra à propos du groupe de travail sur le "cycle de vie d'une unité" du 17 mars 2005 : <http://www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/cycle-de-vie-des-unites.pdf>**

« Charte » d'Audit interne des SDAR

Intervention de Claire Mousset-Déclas :

Nous avons lu avec intérêt votre projet de charte d'audit interne. Cette mise en place d'une évaluation des unités SDAR est calquée sur celle des unités de recherche et expérimentales, si ce n'est qu'à aucun moment il n'y a de retour vers les personnels audités, ni vers les conseils de centre; aucun représentant du personnel, aucune instance de recours.

Pour la CGT-Inra, ce n'est qu'un «machin» de plus pour augmenter toujours plus la productivité des personnels, pour leur mettre la pression, pour exacerber la concurrence entre agents, pour agrandir le fossé que vous avez creusé entre équipes de recherche et équipes des SDAR et pour vous donner un moyen supplémentaire de privatiser des services, pardon, de les externaliser. Par exemple, face aux difficultés de mise en place de S2i, ce système d'audit interne vous permettra de culpabiliser nos collègues administratifs et de vous dédouaner de vos mauvais choix et de votre autisme face aux nombreuses alertes envoyées par les représentants du personnel, notamment en CTP.

Pour toutes ces raisons, le CGT-Inra se prononce contre ce projet d'audit interne et vous demande de l'abandonner.

Levée de bouclier de la CGT contre ce flicage des collègues des SDAR, interventions successives de tous nos représentants au CTP pour dénoncer vigoureusement cette procédure censée servir d'évaluation du service rendu tout en cachant la couleur : la commission d'audit (lire évaluation) serait totalement indépendante (soi disant) de la direction et ne rendrait que des conclusions sur le fonctionnement des services, à charge pour la DG de prendre en compte ou non les jugements portés par cet audit...En théorie pas de jugements sur les individus eux-mêmes mais seulement sur les services (sont explicitement visés les SDAR).

On est passé d'une « charte » à un projet de note de service (M. Guillou, M. Eddi, L. Hemidy).

Future campagne d'avancements 2007/2008

► Nouveau statut pour les agents de la catégorie C, le nouveau corps "AJT" : informations et analyse de la CGT-INRA (message du 20 juin 2007) : <http://www.inra.cgt.fr/actualites/messages/20juin07.htm>

Texte de référence : Décret 83-1260 du 30/12/1983 modifié par le D° 2002-136 du 01/02/2002 et par le D° 2007-655 du 30/04/2007.

Correspondance de reclassement

Échelle E3	Échelle E4	Échelle E5		Espace Indiciaire Spécial
Ancienne situation	AGT	AGT P	AJT	AJT P
Échelle E3	Échelle E4	Échelle E5		Échelle E6
Nouvelle situation	AJT 2	AJT 1	AJT P2	AJT P1

Modalités de reclassement des agents en poste

- Les AGT sont reclassés en AJT 2 à échelon égal avec conservation de l'ancienneté acquise le 3 mai 2007 (date de parution du décret 2007-655) puis intégrés dans le grade AJT 1 au plus tard le 31/12/2009, par 3 tranches annuelles successives.
- Les AGTP, AJT et AJTP sont intégrés respectivement en AJT 1, AJT P2 et AJT P1 à échelon égal avec conservation de l'ancienneté acquise.

Modalités de recrutement des agents

2 grades de recrutement :

- **Recrutement en AJT 2** : recrutement sans diplôme et « sans concours » par audition des candidats sélectionnés sur dossier.

Une commission examine les dossiers de candidature ; les candidats sélectionnés sont auditionnés pour l'admission ; les recrutements s'effectuent de préférence localement en liaison avec les structures concernées : Centre INRA, ANPE...

- **Recrutement en AJT P2** : recrutement sur concours

- concours externe : diplôme requis niveau V (BEP ou équivalent)

- concours interne : concerne toute la Fonction Publique sous réserve de conditions d'ancienneté

Modalités d'avancement

- Conditions minimales pour changer de grade :

Grade de départ	Au Choix	Grade d'arrivée
AJT 2 échelle 3	5ème échelon, et 5 ans d'ancienneté dans le grade	AJT 1 échelle 4
AJT 1 échelle 4	7ème échelon, et 6 ans d'ancienneté dans le grade	AJT P2 échelle 5
AJT P2 échelle 5	5ème échelon, 1 an d'ancienneté dans l'échelon, et 5 ans dans le grade	AJT P1 échelle 6

- Conditions minimales pour changer de corps :

Corps de départ	Concours Interne	Corps d'arrivée
AJT	5 ans d'ancienneté dans le corps des AJT	TR
	8 ans d'ancienneté dans le corps des AJT	AI

Corps de départ	Au choix	Corps d'arrivée
AJT	9 ans de service public	TR

Analyse de la CGT-Inra

Ces nouvelles dispositions pour la catégorie C ne permettent pas de considérer cette réforme statutaire comme une amélioration pour les personnels.

Malgré la création d'un corps unique à 4 grades, les barrages entre les grades subsistent, ce qui n'améliore pas le déroulement de carrière, qui est rallongé d'1 échelon à 4 ans dans tous les grades.

- **Déroulement de carrière :**

La conséquence immédiate est d'avoir une progression en ancienneté théorique de 30 ans pour atteindre le 11ème échelon des grades AJT 2, AJT 1, AJT P2 (rallongement de la durée du grade de 26 à 30 ans).

Concernant le grade AJT P1 : 2 échelons supplémentaires (Indice Nouveau Majoré = 324 en début de grade et 430 en fin de grade) par rapport à AJTP (ancienne grille). Ceci induit un rallongement de la durée du grade qui passe à 21 ans au lieu de 16 ans auparavant.

Les bénéfices indiciaires des débuts de grade (4 points) permettant de maintenir les plus bas salaires au niveau du SMIC sont illusoire puisque l'échelon supplémentaire de fin de grade augmente le déroulement de carrière de 4 ans.

Le meilleur déroulement de carrière possible d'un agent recruté au 1er échelon du 1er grade pour accéder au grade d'AJT P1 est de 21 ans dans les nouvelles dispositions, alors qu'un AGT dans les anciennes grilles ne pouvait au mieux accéder en AJTP qu'après 27 années.

- **Conditions de changement de grade :**

Pour le passage AJT 2 - AJT 1 effectif à partir du 5ème échelon se rajoute un critère d'ancienneté de 5 ans.

L'ensemble de ces nouvelles dispositions n'améliore en rien la carrière des personnels des catégories C et ce malgré le saupoudrage indiciaire.

Globalement ces nouvelles dispositions, malgré la suppression du barrage du corps entre les AGT et AJT, induisent un allongement de carrière en catégorie C puisque le déroulement le plus favorable pour accéder à l'échelon terminal du dernier grade AJT P1 est de 42 ans (nombre d'années correspondant au minimum de cotisation pour toucher une retraite complète).

Tout est fait pour qu'un agent recruté en AJT 2 fasse sa carrière en catégorie C de la Fonction Publique avec un gain indiciaire de 149 points.

Tout cela est d'autant plus intolérable qu'une fragilité financière certaine s'installe dans les catégories C qui peuvent légitimement prétendre à une réelle amélioration des carrières et des salaires. Ce saupoudrage ne permettra aucunement de régler les problèmes de fin de mois.

[Tableau comparatif](http://www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/CompGrilleCatC.pdf) du déroulement de la carrière avant et après la réforme (<http://www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/CompGrilleCatC.pdf>)

La CGT-Inra continuera à défendre les agents

Nous n'acceptons pas ce semblant de réforme et, à l'inverse, nous revendiquons :

- Le reclassement des AGT dans le grade des AJT 2 en 1 seule fois (cela doit être possible à l'INRA, le corps des AGT ne comprenant qu'une soixantaine d'agents)
- Une réelle revalorisation indiciaire des salaires, sur la base de la revendication du SMIC à 1500€ brut
- La CGT-Inra rappelle sa position concernant la suppression des grades dans les corps pour favoriser le déroulement continu dans un corps avec la possibilité pour un agent recruté au début du grade de terminer sa carrière dans le corps supérieur de son recrutement

- Accès sans conditions au dernier indice du grade AJT P1 (INM 430) pour les agents pouvant y prétendre
- La reprise à l'INRA des recrutements dans le 1er grade de ce corps (recrutements d'AJT2 = ex-AGT)
- Des avancements accélérés d'échelons à 6 mois comme pour les autres catégories

► **Spécial ITA : la CGT-INRA porte à la connaissance de tous les personnels les modifications statutaires récentes pour les EPST (message du 6 juillet 2007) :**

<http://www.inra.cgt.fr/actualites/messages/06juil07.htm>

La CGT-Inra porte à la connaissance de tous les personnels les modifications statutaires récentes pour les EPST. Les décrets modificateurs¹ ne peuvent se comprendre qu'en les resituant dans le nouveau contexte de gestion des ressources humaines créé par la mise en place de la loi organique relatives aux lois de finances (LOLF), et par la soi-disant « modernisation » de la fonction publique. Ces décrets ont été promulgués suite aux accords passés entre le ministre de la fonction publique, M. Jacob, et certaines organisations syndicales en janvier 2006. La CGT n'avait pas signé ces accords au rabais.

- Les modifications apportées au statut pour toutes les catégories ITA sont les suivantes :
 - Suppression de la limite d'âge pour le recrutement
 - Dé contingentement statutaire des grades
 - Instauration d'un ratio promu/promouvables pour tous les avancements de grade dans tous les corps. Ce ratio sera défini par la direction générale. Il fixera le nombre d'agents qui pourront être promus au grade supérieur, parmi ceux qui remplissent les conditions de promovabilité.
 - Suppression de la condition d'ancienneté de 3 ans pour pouvoir obtenir un détachement
 - Jusqu'alors, le nombre des personnels entrés par détachement dans un corps de l'INRA était limité à 20% de l'effectif budgétaire du corps. Cette limite disparaît.
- A ces mesures, s'ajoutent la réforme de la catégorie C2 - les corps d'agents et d'adjoints sont regroupés dans un seul corps à 4 grades nommé corps des adjoints techniques de recherche - et des dispositions propres à chaque corps décrites dans le tableau ci-dessous :

Avant		Après
Changements de corps au choix		
Accès en IR	1/7 des recrutements par CE	1/7 des recrutements par CE (*) & détachement. Clause de sauvegarde (**): 1/120 de l'effectif des IR
Accès en IE	1/6 des recrutements par CE	1/6 des recrutements par CE & détachement. Clause de sauvegarde : 1/100 de l'effectif des IE
Accès en AI	1/6 des recrutements par CE	Entre 1/5 et 1/3 des recrutements par CE & détachement. Clause de sauvegarde : 1/100 de l'effectif des AI
Accès en TR	1/5 des recrutements par CE	Dans la limite des 2/5 des recrutements par CE & détachement. Clause de sauvegarde : 1/100 de l'effectif des TR
Reprise de l'ancienneté dans le privé		
IR et IE	1/2 des 12 premières années + 3/4 des années suivantes	1/2 des 12 premières années + 2/3 des années suivantes
AI	1/2 dans la limite de 7 ans	1/2 des 12 premières années + 2/3 des années suivantes
TR	1/2	1/2
Passage en TRex		
2/3 par sélection professionnelle, 1/3 au choix	Entre 1/3 et 2/3 par sélection professionnelle, le reste au choix	

* CE=Concours Externe - ** Cette clause est censée permettre un minimum de promotions en cas de trop faible recrutement.

¹ les décrets 2007-653, 2007-654 et 2007-655 du 30 avril 2007 Modifications statutaires pour les personnels des EPST - Page 1 sur 3

² Cf. tract CGT-Inra spécial catégorie C : <http://www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/CatC-nvCorps-info-et-analyse.pdf>

Calculée sur les effectifs de 2007 des corps d'accueil, l'application de la clause de sauvegarde permettrait un nombre inférieur de promotions par comparaison avec les possibilités ouvertes cette année (voir note de service 2007-25) :

	Clause de sauvegarde	NS 2007-25
Passage en IR	6	8
Passage en IE	9	13
Passage en AI	8	15
Passage en TR	26	39

La LOLF oblige les directions des établissements à raisonner dans le cadre d'une masse salariale contrainte et d'un plafond d'emplois exprimé en ETP (Équivalent Temps Plein).

La gestion du personnel devient plus « souple », permettant par exemple à la direction d'arbitrer entre le recrutement de personnes extérieures sur statut de fonctionnaires et/ou de CDD ou favoriser le développement des carrières des agents en place, privilégier le recrutement de certaines catégories de fonctionnaires au détriment d'autres catégories. Elle peut décider d'affecter des sommes, non utilisées pour payer des personnels, à l'abondement des régimes indemnitaires (sous réserve de respecter les dispositifs législatifs ou réglementaires encadrant le versement de primes).

Si ces modifications statutaires peuvent donc paraître positives, en particulier la suppression du contingentement des grades au sein des corps ITA, **il faut cependant atténuer la portée de cette mesure car c'est le niveau du ratio (promus / promovables) qui conditionnera le déblocage ou non des carrières au sein d'un même corps.**

Ce taux sera fixé par la direction de l'INRA en fonction des choix stratégiques de gestion des ressources humaines qu'elle souhaite mettre en place.

Les choix politiques seront aussi déterminants, or actuellement la ligne directrice affichée par le gouvernement est le renouvellement d'un seul poste de fonctionnaire pour deux départs à la retraite.

Ce choix s'il est effectif à l'INRA réduira les possibilités de changements de corps des agents de l'INRA en place, ils sont en effet fonction du nombre de recrutements de fonctionnaires.

C'est-à-dire que **la baisse des recrutements entraînera une baisse du nombre de changements de corps, c'est ce que les signataires des accords Jacob voudraient couvrir avec la fameuse « clause de sauvegarde ».**

Par ailleurs, lors de la réunion de négociation que nous avons eue le 14 juin avec la DG et la DRH sur l'application de ces nouvelles mesures, la DG nous a clairement dit qu'elle ne pourrait pas, budgétairement parlant, faire tout ce qui est permis par ce nouveau statut.

- Au CTP du 22 juin, il a été admis que **les CAP de 2007 se tiendront** (en novembre 2007 pour les CAPN) **sur la base des anciens textes, avec, à la demande de la CGT-Inra, effet rétroactif à la date de promotion de tous les éléments de rémunération (salaire et prime).**

- Une modification importante sera toutefois apportée à la Note de Service 2007-25, modification permettant d'augmenter le nombre de changements de corps au choix pour les passages en TR (59 au lieu de 39) et en AI (25 au lieu de 15).
- Immédiatement après les réunions de CAPN, les AGT et AJT seront reclassés dans le nouveau corps de catégorie C, puis le processus électoral engagé pour la constitution de nouvelles CAP (locales et nationales) en 2008. Ces nouvelles CAP travailleront sur la base du nouveau statut.
- En octobre 2007 se tiendra une réunion entre la direction générale et les organisations syndicales pour discuter de l'application des nouveaux textes.
Nous y défendrons comme nous l'avons toujours fait l'intérêt de tous les agents.
Ceci passe par la satisfaction des revendications suivantes :

- Plan général de transformation d'emplois
- Remplacement de tous les postes libérés par des départs à la retraite
- Maintien des Concours Internes de Promotion sur place
- Maintien du recrutement au premier grade du nouveau corps des AJT
- Intégration en une seule tranche et en 2007 de l'ensemble des ex-AGT dans le 2ème grade du nouveau corps des Adjoints (nous maintenons cette revendication même s'il nous a été dit en CTP du 22/06 que ce ne serait pas possible et que cela devrait être fait en 3 tranches : 80%, puis 10 et encore 10%)
- Taux de pression limité à 3 (1 avancement pour 3 promouvables) pour les avancements de grade
- Accès en TRex : 1/2 au choix, 1/2 par sélection professionnelle
- Accès en AI : 1/3 au choix
- Accès en TR : 2/5 au choix

Unités Expérimentales

Intervention de Jean-Luc Widiez :

<http://www.inra.cgt.fr/actions/revendications/UE/UE-declaCGT-CTPINRA220607.pdf>

Madame la Directrice, Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration, Mesdames et Messieurs les membres du CTP,

La CGT-Inra souhaite aborder de nouveau la question importante des UE dans le dispositif de Recherche de notre Institut.

Dans une présentation que vous avez faite récemment dans plusieurs centres devant des Directeurs d'UE¹ et intitulée "Un dispositif en adéquation avec les missions de l'Inra"², apparaît une série de diapositives (10 au total) portant sur le dispositif des UE.

Après des rapports relativement détaillés sur les restructurations proposées par votre direction (rapports « Chassin », « Elsen », « Riba » ...) vous avez abouti au document que vous avez intitulé « Proposition de cadre de réflexions et de décisions pour l'Inra » sur les UE et les plates-formes, document non public si ce n'est une présentation de diapositives sous PowerPoint que vous avez soumis pour avis aux CSD³. Mais la présentation faite devant les Directeurs des UE **donne peu de détails sur les évolutions proposées (2 diapositives peu explicites) et comporte des évolutions parfois contradictoires par rapport aux avis émis dans les précédents rapports.**

Dans ce dossier les agents ont souvent l'impression que pendant que certains soufflent le chaud d'autres soufflent le froid !

Nous aimerions donc connaître l'évolution de ce dossier.

Mais avant, permettez moi de vous lire **quelques passages extraits des avis émis par les Conseils Scientifiques de certains départements** sur le document que vous leur avez soumis :

Santé Animale (SA) :

Le département rappelle que les UE restent un socle de la spécificité de l'Inra. Il rappelle l'importance des corps de techniciens (AGT, AJT et TR) dans les UE.

Génétique Animale (GA) :

GA insiste sur le rôle positif et important du dispositif des UE pour les thématiques du département. Les UE sont un avantage pour l'Inra car ce type de dispositif n'existe plus chez de nombreux partenaires européens.

Les UE ont un rôle d'appui très important pour les UR du département.

Les programmes sont de grande taille et relativement longs, le département souhaite garder une forte maîtrise sur les orientations du travail des UE.

Sur le PEA⁴, GA émet de très fortes réserves liées aux risques sanitaires et à d'éventuelles catastrophes naturelles (ex récent sur St Pée sur Nivelles).

La gouvernance des pôles sera plus complexe (plus d'interlocuteurs, arbitrages scientifiques plus difficiles). Les pôles peuvent induire des conflits entre orientations nationales et politiques régionales. Les pôles peuvent créer une concurrence malsaine entre protocoles génétiques (à long terme) et protocoles plus courts, le CSD souhaite que le département garantisse la première orientation (long terme).

Physiologie Animale et Système d'Élevage (PHASE) :

Pour PHASE la réflexion sur les UE ne peut être conduite qu'en regard des orientations scientifiques du

¹ UE : Unité Expérimentale

² <https://intranet.inra.fr/pdg/content/download/2819/28538/version/1/file/OS+et+dispositif+exp%E9rimental.ppt>

³ CSD : Conseil Scientifique de Département

⁴ PEA : Pôle d'Expérimentation Animale

département.

Le département regrette que le rapport « Elsen » ne soit pas public.

Le département estime que le document est inachevé en ce qui concerne les plateformes non UE-IE⁵ (objectifs, moyens, gouvernance, partage etc.)

Il estime que les plateformes ne placent pas l'Inra en position originale, en effet ce type de structures existe dans les universités et dans d'autres EPST.

En ce qui concerne les UE de PHASE et la création des PEA :

Les missions et le rôle des PEA ne sont pas définis, pas plus que le fonctionnement, les moyens financiers et la gouvernance de ces structures ("*le PEA est-il une unité ou un simple point sur la carte ?*").

Pour PHASE le dossier des PEA n'est pas assez instruit en l'état.

Les UR du département s'interrogent sur le maintien de la proximité IE / UR dans le nouveau dispositif proposé.

Pour PHASE, la structure PEA aggrave les risques sanitaires.

En conclusion, le département recommande de poursuivre l'instruction sur les PEA et REA⁶ avant de prendre des décisions définitives.

Écologie des Forêts, Prairies et milieux Aquatiques (EFPA) :

Sur les ORE⁷ :

Dans le document de la DG il est affirmé que "*l'INRA n'a pas en tant que telle une mission de suivi de l'environnement*". Le CSD d'EFPA pense que cette affirmation affaiblit le discours de l'institut.

Le CSD regrette que l'importance des capacités du dispositif expérimental d'EFPA ne soit pas soulignée dans le document (dispositifs à forte valeur patrimoniale).

EFPA estime nécessaire un certain niveau de redondance (aussi bien au niveau national qu'international) pour les études menées dans les ORE (ex : études sur le changement climatique). "*Attention à vouloir se débarrasser d'espèces et de sites qui semblent aujourd'hui marginaux mais qui peuvent représenter des modèles pertinents demain.*"

Le CSD estime qu'il ne faut pas croire que la réduction des effectifs augmente toujours l'efficacité.

Enfin pour EFPA la modernisation du dispositif expérimental ne doit pas se faire au détriment de dispositifs plus anciens mais dont la valeur augmente avec la problématique du changement climatique.

Génétique et Amélioration des Plantes (GAP) :

Le CS réaffirme l'intérêt qu'il porte aux Ressources Génétiques (RG) patrimoniales et scientifiques.

Il estime que l'expérience du CIRAD de perte de RG suggère qu'avant toute décision il convient de répondre aux questions suivantes :

- ces RG sont-elles utilisées ?
- quel est leur potentiel y compris en dehors de l'Inra ?
- peuvent-elles être reconstituées si besoin ?

Le CS est préoccupé par une situation où les décisions seraient prises par défaut (départ en retraite des responsables de collections...)

Le CS évoque le problème (non résolu à ce jour) du financement récurrent des CRG⁸ et de la FCSB⁹.

Enfin le CS reconnaît les potentialités du dispositif expérimental du DGAP.

Il réaffirme la nécessité de conduire, dans la plupart des cas, des expérimentations répétées dans différents lieux et dans le temps (c'est d'ailleurs l'exigence de nombreux journaux scientifiques).

Environnement et Agronomie (EA) :

Le CSD EA constate que le rapport se présente, sans temporalité affichée, comme un état des lieux et de la situation, avec une logique de moyens contraints, mais manque de perspective et de vision stratégique adaptée au contexte national et européen de recherche.

Le CS réaffirme à l'unanimité l'intérêt et le besoin de dispositifs agronomiques lourds pour mener des recherches dans son domaine scientifique, donc la nécessité d'un réseau d'Unités Expérimentales.

Le dispositif des Unités Expérimentales est une très grande richesse de l'Institut, envié par d'autres organismes de recherche.

Il est également primordial de disposer d'un réseau réparti sur le territoire (diversité des terroirs, des systèmes de culture, des conditions climatiques) diversité qui est à prendre en compte dans toute étude agronomique ou environnementale.

Les recherches en Environnement nécessitent des pas de temps longs, qui ne sont gérables que dans les Unités Expérimentales de l'Institut.

Réduire cette richesse et cette diversité reviendrait à diminuer la pertinence des recherches finalisées menées dans le département.

En conclusion de cette intervention, on peut reprendre cette dernière phrase et dire que réduire la

⁵ IE : Installation Expérimentale

⁶ REA : Réseau d'Expérimentation Animale

⁷ ORE : Observatoire de Recherche en Environnement

⁸ CRG : Centres de Ressources Génétiques

⁹ FCSB : Fondation de Coopération Scientifique pour la Biodiversité

richesse et la diversité de notre dispositif expérimental reviendrait à diminuer la pertinence des recherches finalisées menées à l'INRA.

Dans ces conditions et à la lecture des avis des différents CSD, la CGT-Inra réitère sa demande de gel de toutes les mesures de restructurations et d'arrêt d'activités actuellement en cours dans de nombreuses UE.

De plus, nous exigeons, avec les agents concernés, que les UE actuellement en difficulté aient les moyens humains et financiers pour un fonctionnement correct répondant aux attentes des scientifiques et des utilisateurs des UE.

En réponse à cette intervention, M. Eddi (en l'absence de Madame Guillou) nous a fait la réponse suivante :
" Il n'y a absolument rien qui me choque dans ce que vous avez dit sur les avis des conseils des départements... Vous restez sur vos positions et en cela on peut reconnaître le mérite de la constance de votre discours. Mais admettez que d'autres personnes, dont la direction générale, peuvent avoir une toute autre lecture de la situation. Nous sommes encore dans la phase de synthèse des avis des départements et on n'a d'ailleurs pas encore toutes les réponses. Il manque 2 à 3 contributions de département, mais ce n'est pas mon domaine et vous aurez de toute façon un bilan de synthèse des avis des conseils des départements et vous serez informés en temps utile des décisions que prendra la direction générale sur le devenir des Unités Expérimentales."

Il est bien évident que nous ne pouvons pas nous contenter d'une telle réponse et que les agents concernés ne doivent pas attendre d'être mis devant le fait accompli des décisions de la DG !

► Synthèse des avis des Conseils Scientifiques des Départements concernant le document de la Direction Générale intitulé "Proposition de cadre de réflexions et de décisions pour l'INRA" sur les UE et les plates-formes <http://www.inra.cgt.fr/actions/revendications/UE/UE-synth-avis-CSD.pdf>

► La page du site de la CGT dédiée aux UE : <http://www.inra.cgt.fr/actions/revendications/index.htm#UE>