



Bulletin

25^{ème} Congrès



Octobre 2009

Lac Chambon

- Sections de Clermont-Ferrand et de Theix-Marcenat -

SOMMAIRE

RAPPORT D'ACTIVITÉS	P. 3
1 Rapport d'activités CGT-INRA (nov. 2006 - juil. 2009)	P. 3
2 Bilan financier	P. 3
DOCUMENT D'ORIENTATION	P. 5
1 Le contexte de la recherche agronomique depuis 2006	P. 5
2 Les bouleversements en cours dans la Fonction Publique	P. 10
3 2007- 2009 : une profonde accélération des contre réformes du système de recherche publique et d'enseignement supérieur	P. 18
PLATE-FORME REVENDICATIVE	P. 35
1 Revendications générales	P. 35
2 Revendications Fonction Publique	P. 37
3 Recherche et INRA	P. 38
4 UE / Plateformes / gestion des Unités / SDAR...	P. 39
5 Revendications catégorielles	P. 40
6 La CGT-INRA et la Formation	P. 71
7 La CGT-INRA et l'Hygiène et Sécurité	P. 74
8 La CGT-INRA et le secteur Social	P. 77
STATUTS DE LA CGT-INRA	P. 83
INTERVENTION ET TABLE RONDE	P. 87
REMERCIEMENTS	P. 97
LEXIQUE	P. 98

RAPPORT D'ACTIVITÉS

1 Rapport d'activités CGT-INRA (novembre 2006 - juillet 2009)

Le rapport d'activités trace le bilan de la vie syndicale depuis le dernier Congrès (Cf. Bulletin Préparatoire du 25^{ème} Congrès).

VOTE – RAPPORT D'ACTIVITÉS

POUR :	9 659
CONTRE :	381
ABSTENTION :	288
SUR :	10 328
Paris absent pour le vote.	

2 Bilan financier

VOTE – BILAN FINANCIER

POUR :	10 081
CONTRE :	182
ABSTENTION :	153
SUR :	10 416

Motion adoptée :

Le 25^{ème} Congrès demande qu'au prochain congrès confédéral CGT soit demandé un bilan de la réforme du système de cotisation COGETISE.

Motion votée à l'unanimité moins 5 abstentions et 5 contres.

DOCUMENT D'ORIENTATION

I Le contexte de la recherche agronomique depuis 2006

1.1 PLUS LES PRIX AGRICOLES SONT LIBRES, PLUS LA FAMINE PROGRESSE

Plus les prix agricoles sont libres, plus la famine progresse : c'est la tendance lourde des 20 dernières années.

Au milieu de l'année 2008, la **population mondiale** était estimée à 6,705 milliards d'habitants. L'augmentation de la population tend à ralentir, avec une baisse mondiale du taux de fécondité plus ou moins importante. Environ 9 milliards d'être humains s'annoncent à table pour 2050. Ce ralentissement était rassurant pour certains et la satisfaction de la demande alimentaire mondiale semblait assurée pour l'avenir. Un mouvement spéculatif violent sur les terres et les produits agricoles, sur fonds de stocks alimentaires mondiaux au plus bas combinés à un détournement de ces ressources vers la production d'agrocarburants, a pourtant créé une crise alimentaire sans précédent en 2007-2008, ce qui a provoqué des révoltes dans de nombreux pays. Pour une bonne part, le délabrement de leur agriculture est la cause structurelle de la famine que subissent près d'un milliard d'êtres humains (914 millions d'après la FAO¹ en 2008, en augmentation de 100 millions par rapport à l'année précédente) dont de très nombreux paysans. Tout cela résulte de la spéculation sur l'alimentation dans une économie mondiale dérégulée sous les conseils des experts du FMI². Assurer la vie des êtres humains devrait pourtant être une priorité absolue, comme la santé. L'OMC³ qui doit, selon ses zéloteurs, favoriser les échanges et l'efficacité de la production, conduit au contraire à la ruine et à la famine en mettant en faillite les fermes qui ne peuvent suivre la productivité imposée par la mise en concurrence. Quatre compagnies géantes (Archer Daniels Midland, Bunge, Cargill, Louis Dreyfus)⁴ contrôlent 90 % du commerce international des céréales et ce chiffre tombe à moins de quatre compagnies pour des produits comme le café, le cacao ou la banane. Au plus fort de la vague spéculative des années 2007-2008, une tonne de blé a pu changer 20 fois de mains au cours de ces transactions financières avant d'être livrée à son destinataire final. L'invocation de la concurrence dans ces affaires est une sinistre farce. La spéculation sur les denrées a ainsi pris la taille du marché mondial à mesure que la circulation des marchandises et des capitaux se faisait plus librement et que les transports atteignaient des prix ridiculement bas du fait du statut misérable des équipages et de la complaisance des autorités maritimes nationales. Outre la ruine de nombreuses régions, la spécialisation territoriale conduit inexorablement à la surexploitation des milieux où l'agriculture se concentre et à la fragilisation du système alimentaire mondial. Les zoonoses mondiales récentes l'ont d'ailleurs montré avec éclat, dans le domaine des productions animales, plus que toutes autres soumises à l'extrême concentration des ressources biologiques. Même la Banque Mondiale est obligée d'admettre que la *main visible des États* devra aider à reconstruire les agricultures pour permettre l'alimentation. Mais l'organisme financier ne va pas au cœur du problème et ne voit en définitive que le marché globalisé pour permettre de satisfaire la demande mondiale. Pour la production agricole comme dans les autres secteurs de l'économie, la fin de la domination des marchés financiers, en mobilisant le crédit autrement, permettrait la construction de relations internationales socialement efficaces.

¹ Food and Agriculture Organisation (dépend de l'Organisation des Nations Unies).

² Fond Monétaire International : organisation visant à financer le développement dans les pays en développement. Il s'est transformé en prescripteur d'une seule formule qui est la déréglementation et la mise en concurrence de tous les services. Son impact catastrophique est régulièrement dénoncé par les plus grands économistes, comme Joseph Stiglitz, prix Nobel d'économie (<http://www.liberation.fr/actualite/evenement/evenement1/204116.FR.php>).

³ Organisation Mondiale du Commerce : institution élaborant des règles et une juridiction commerciale internationale qui, sous couvert d'organiser l'anarchie des échanges, vise à imposer au monde la concurrence « libre et non faussée » sur tout ce qui est commercialisable, de l'eau aux services en passant par les denrées agricoles.

⁴ Green R et Hervé S, 2006. IP- Traceability and grain traders : ADM, Bunge, Cargill, Dreyfus. Ouvrage non édité (PRODINRA).

En attendant, la résistance se manifeste non seulement dans la rue comme à Hong Kong en 2005 pour la réunion de l'OMC, mais aussi finalement au sein de la conférence elle-même : ce qui a été présenté par les principaux médias du pays comme l'échec du processus de Doha⁴ à la fin de l'été dernier résulte du refus de l'Inde et de la Chine d'abandonner la clause de sauvegarde qui autorise tout état à soutenir ses agricultures par des mesures de soutien des prix pour des productions jugées importantes. Le parti de ceux qui veulent sortir l'agriculture de l'OMC se renforce chaque jour, à mesure que s'impose la nécessité pour chaque État de disposer des moyens de garantir l'alimentation de ses citoyens. Tandis que les pays en développement reçoivent annuellement 54 milliards de dollars d'aides, ils paient chaque année 436 milliards aux banques pour le service de leur dette, une dette souvent souscrite par des dictateurs au profit d'entreprises capitalistes étrangères (chiffres 2006).

Jamais depuis longtemps, le capitalisme n'a eu autant de mal à convaincre. La crise financière - dont la spéculation sur les denrées est un élément - n'a fait qu'accuser encore plus ce système. Elle met à portée de la main des politiques une reprise en main des orientations. Il est dommage de constater que la direction de l'INRA, qui a pris tout le pouvoir en termes d'orientation scientifique et à qui la crise alimentaire mondiale a singulièrement échappé jusqu'à la fin 2007, n'en tire pas les conséquences. Elle semble n'évoquer les équilibres mondiaux que pour renforcer des recherches technologiques où nous serions déjà en pointe⁵, ou encore pour justifier un rapprochement avec le CIRAD et en dramatiser l'urgence. En réalité, le développement des recherches sur les échanges internationaux en vue d'explorer de nouveaux modèles de coopération devrait être une priorité qu'on ne voit pas se dessiner dans les orientations du secteur des sciences sociales. Il en est de même en ce qui concerne les questions de santé animale. A l'occasion de la RGPP⁶, la fragilisation des services publics vétérinaires n'est-elle pas porteuse de véritables dangers ? L'asservissement étroit de l'activité de recherche-développement vétérinaire à l'industrie pharmaceutique risque de peser sur l'orientation, voire de condamner des productions entières.

L'agriculture à faibles intrants, notamment tout ce qui est recouvert par l'appellation "bio", est au même titre que d'autres systèmes de cultures un objet de recherche riche d'enseignements, trop longtemps négligé par la recherche publique. La satisfaction des besoins alimentaires mondiaux croissants quant à elle ne se fera probablement pas sans recourir à une productivité élevée.

Il est tout aussi vrai que les hauts rendements sont obtenus au prix d'atteintes à l'environnement de toutes sortes qui peuvent même rendre l'agriculture localement problématique. La possibilité de rendre plus écologique l'agriculture intensive est une question ouverte et urgente. Les orientations de la politique agricole à l'OMC et dans les régions qui s'y soumettent empêchent pourtant de s'engager dans cette voie avec détermination.

1.2 MOINS D'ARGENT POUR L'AGRICULTURE, MOINS D'EXPLOITATIONS, PLUS DE PROBLÈMES ENVIRONNEMENTAUX : LE (MAUVAIS) BILAN D'UNE PAC QUI TOURNE LE DOS AUX PAYSANS

Selon une étude récente de la FNSEA, la sphère agro-alimentaire, ce sont en tout environ 3,3 millions d'actifs, dont 1,835 millions d'exploitants et de salariés agricoles. D'une façon ou d'une autre, leur revenu dépend des prix agricoles. Cette question est constamment abordée en opposant les consommateurs aux agriculteurs et aux salariés des industries de transformation. Ce pseudo dilemme masque une entreprise idéologique qui use du consumérisme pour éteindre le débat démocratique et masquer la lutte des classes. On cherche ainsi à faire croire que le « pouvoir » du consommateur est tout puissant et que le salarié doit s'y soumettre. Pendant ce temps, les patrons des supermarchés comme ceux des entreprises agro-alimentaires, s'entendent sur le dos des uns et des autres... qui de toutes façons sont les mêmes ! La réalité, c'est que le consommateur achète le produit que le distributeur a obtenu sur un

⁴ Cycle de négociations initié en 2001 pour que les pays membres de l'OMC se dirigent vers un objectif décidé par des experts en dehors de tout contrôle démocratique et que tous adhèrent à la vision ultra-libérale, grands amateurs de modèles de simulation numériques pour évaluer leurs préconisations.

⁵ Le soutien de la recherche finalisée par appel d'offre sélectif favorise en effet les équipes déjà soutenues par les agences et entreprises bien installées, ce qui tend à encourager le conformisme au détriment de recherches réellement innovantes et méconnues.

⁶ RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques ; ensemble des restructurations de la Fonction Publique menées par le gouvernement Fillon en vue de la privatisation des services publics, du désengagement de l'État et de la réduction massive du nombre de fonctionnaires.

marché mondial dérégulé. Ce marché mondial contraint des milliers de paysans à disparaître après avoir fourni le produit de base au plus bas prix à des sociétés transformatrices. Celles-ci pressurent les salaires pour rembourser leurs dettes à leur banque : la même qui a investi dans la grande distribution. En France même, ce cycle vicieux s'accomplit au moment où l'on constate une dégradation de l'alimentation des plus défavorisés (plus de 2,5 millions de Français ont recouru à la banque alimentaire en 2008 ; et c'est dans les milieux défavorisés que se développe le plus l'obésité, du fait d'une alimentation à bon marché, abondante mais déséquilibrée) sans que les profits de la grande distribution ne fléchissent d'un centime. Deux mouvements apparemment opposés se développent : d'une part, la diminution des prix agricoles (qu'elle soit liée à une agriculture intensive de type industriel, ou de type minier avec de bas salaires agricoles) permet de baisser le coût du renouvellement de la force de travail de l'ensemble des ouvriers, donc de leurs salaires, et ainsi d'accroître les profits des entreprises. D'autre part, l'augmentation des coûts de transformation - conditionnement, transport et stockage pour distribuer dans les centres urbains des aliments vite cuisinés - rend plus difficile une alimentation équilibrée à un coût raisonnable pour les travailleurs. Or, comment comprendre que parmi les projets portés aux nues par la direction de l'organisme, l'on trouve précisément ceux qui en fin de compte, via des opérations de valorisation basées sur des substances chimiques, ne servent qu'à doper la marge des produits alimentaires, comme dans le pôle de compétitivité Vitagora à Dijon ?

A la fin 2008, sous la présidence française de l'Union Européenne, les 27 se sont accordés sur une orientation qui va aggraver le sort des paysans d'Europe et singulièrement de France. Le but principal de la PAC n'est plus de protéger notre agriculture pour sécuriser les approvisionnements, mais de réduire absolument ses dépenses⁷ afin de récupérer des milliards pour certains secteurs industriels spécialement bien défendus à Bruxelles par les lobbies privés. Il s'agit aussi de satisfaire l'OMC pour que l'UE puisse y négocier des accords commerciaux toujours au profit de ces mêmes puissances privées.

La Commission Européenne raisonne comme si un paysan pouvait adapter sa production agricole au jour le jour, un peu comme le font les commerçants en fonction de ce qu'achète le consommateur. Elle imagine que le paysan pourrait adapter sa production en fonction de signaux du marché. Le cas d'école du « cycle du porc » montre que c'est difficile même pour une production hors sol assez industrialisée. L'UE refuse par ailleurs la solidarité entre céréaliers et éleveurs, impuissants face à la dérégulation prévue des prix des céréales secondaires (destinées à l'alimentation animale) dont les prix peuvent ainsi s'envoler en quelques semaines. En outre, en favorisant la concurrence entre régions et pays européens, la Commission pousse à l'intensification de la production agricole, avec son cortège d'effets pervers sur l'environnement. La concentration des productions désirée conjointement par l'industrie et la grande distribution entraîne des excès de transports routiers, des pollutions locales et de la déprise agricole. L'enfer des cultures sous plastique couvrant quasiment la totalité de la région d'Almeria en Espagne ou la pollution azotée des plages bretonnes par l'élevage intensif de porcs sont des illustrations de ce phénomène. La dérégulation de la production de lait condamne les exploitations de montagne au profit de l'élevage intensif industriel au détriment du plateau de fromages français, d'ailleurs sacrifié par des normes sanitaires européennes irrationnelles.

Ainsi, la stratégie de Bruxelles va souvent à l'encontre des procédés traditionnels de production, ce qui risque, à terme, de nuire à la qualité des produits alimentaires.

L'Europe se veut la championne de la lutte contre le réchauffement climatique. En délocalisant les productions industrielles comme agricoles, elle déplace et aggrave en réalité les émissions de gaz à effet de serre. Consentir à l'introduction d'éthanol brésilien dans les réservoirs européens démontre une piètre conviction mondialiste...

Ces politiques mettent les régions en compétition et continuent de liquider l'élevage et les terroirs locaux. La France, tout à la fois parmi les premiers exportateurs européens de produits de haute technologie (3ème derrière le Japon et les USA en 2001) et premier producteur agricole européen, pourrait soutenir une toute autre politique.

La CGT-INRA inscrit ses revendications pour une recherche publique de haut niveau dans une vision alternative qui prenne en compte l'intérêt des territoires, des 13 % de la population active impliquée dans la sphère agroalimentaire, de l'ensemble des ouvriers et employés et des attentes des citoyens.

⁷ 55 milliards d'€ et 43 % du budget en 2008, ce budget perdant sa première place pour la première fois depuis sa création. En 2013, tous les mécanismes d'intervention stabilisateurs des prix devraient avoir disparu.

1.3 POLITIQUES PUBLIQUES ET ENCADREMENT DE L'AGRICULTURE

Notre gouvernement met en oeuvre les renoncements imposés par Bruxelles parce que leurs points de vue sont identiques. Alors que certains veulent transférer la charge du budget agricole européen aux États, nous assistons à un transfert de plus en plus de compétences nationales au privé. Par exemple, la suppression du fonds national de garantie des calamités agricoles se fait au profit de compagnies d'assurances privées. L'une d'elles, Groupama, vient d'ailleurs d'obtenir du gouvernement qu'il oblige l'INRA à mettre à sa disposition un code de calcul permettant d'évaluer les chutes de rendement provoquées par des accidents climatiques, chose que l'Institut faisait auparavant pour le Ministère de l'Agriculture selon un stricte découpage géographique renseigné par la connaissance du milieu la plus à jour possible. L'INRA serait tenu, avec Météo France, de maintenir un logiciel et une base de données pour le compte de cette compagnie d'assurances, laquelle exige des engagements incompatibles avec la neutralité scientifique... Ce groupe compte bien sur le label INRA pour capter l'essentiel des primes de l'ensemble des assurances des quelques 700 000 exploitations françaises. La dégradation de la protection des exploitations est donc double. En premier lieu, seuls ceux qui auront les moyens de consentir une assurance pourront donc être protégés, et en second lieu, les calculs effectués par l'assureur vont encore distinguer les exploitations selon leur niveau de risque d'après des critères retenus par elle seule. Quelle dégradation depuis les mouvements de solidarité nationale de 1976 !

Parallèlement, le secteur coopératif, notamment bancaire, est privatisé. Le Crédit Agricole se retrouve directement impliqué dans la crise financière. Collectant environ 488 milliards d'€ sur l'ensemble du territoire national auprès des exploitations et du monde rural, avec une forte tradition de proximité et de contribution au développement économique local, cette banque n'y investit que 340 milliards d'€, la différence servant pour l'essentiel à la spéculation internationale. Le Crédit Agricole est devenu objectivement débiteur des campagnes françaises. Faute d'un engagement critique plus marqué de sa direction par rapport à ces orientations, l'INRA appréhende mal ce sujet pourtant essentiel pour le succès de toute préconisation d'innovation agricole.

Soumises à la pression des banques et aux règles de Bruxelles, les coopératives de collecte, d'approvisionnement et de transformation tendent à négliger les intérêts des sociétaires les plus en difficulté, et à désertir les régions les plus fragiles. Elles cherchent avant tout à dégager du profit pour tenir le coup face à leur dette. Toutefois, elles démontrent encore leur capacité fondamentale à opposer à ces logiques purement marchandes une stratégie qui prend en compte l'intérêt des paysans et des territoires.

1.4 GRENELLE DE L'ENVIRONNEMENT

Les atteintes à l'environnement suscitant une inquiétude souvent légitime des citoyens, le gouvernement a prétendu proposer une politique cohérente et sur plusieurs fronts pour favoriser une « économie verte », où tout ne serait qu'éthique et haute valeur environnementale.

De nombreuses ONG et institutions diverses prétendent défendre la nature sans aucunement remettre en question la logique du système économique qui la menace. Elles prétendent même souvent la sauvegarder en lui donnant une valeur monétaire à mettre sur le marché. Les tenants du libéralisme ne s'y sont pas trompés et n'en demandaient pas tant. Le « capitalisme vert » récupère ainsi une légitime inquiétude voyant là plus qu'une entreprise idéologique, une véritable aubaine commerciale. C'est dans ce courant que la CGT-INRA classe pour une bonne part, le « Grenelle de l'Environnement ».

Les agents de communication du gouvernement ont ainsi monté une opération qui dès le départ, dans sa dénomination même, exprimait un total mépris pour l'histoire sociale de ce pays. Quoi de commun en effet entre le processus engagé par Sarkozy et les accords de 1968 qui scellèrent une victoire significative de la classe ouvrière au bout de semaines de grèves massives et motivées ? Certes, le « Grenelle de l'Environnement » a réuni tout ce que le pays comptait comme groupements écologistes avec divers représentants des forces économiques et des services publics. Cette opération politique a débouché sur une loi qui intéresse l'INRA directement, au moins aux titres de la recherche et de l'agriculture. On y trouve des orientations précises et des oublis caractéristiques. Concernant l'agriculture, un appel au développement du « bio » enregistre clairement que cette forme de production n'est pas destinée à concerner une surface importante et que la durabilité de l'agriculture dépend avant tout de la capacité de l'agriculture « conventionnelle » à s'approprier de nouvelles pratiques. Les engagements en matière de pesticides sont ambitieux quoique limités : la loi promeut *la diffusion de méthodes alternatives*

sous réserve de leur mise au point. Force est de constater l'absence, à ce jour, de volonté de l'INRA de mettre au point des alternatives sérieuses. La liquidation des investissements agricoles met plus que jamais les agriculteurs à la merci des marchands de l'agrochimie dont une des dernières étapes du processus de fusions-concentrations a été le rachat d'Aventis Crop Science par Bayer. Le recours au Crédit Impôt Recherche, ce cadeau de milliards d'€ jamais contrôlés est une nouvelle fois relancé pour l'industrie agro-alimentaire.

La politique d'évaluation variétale décrite dans la loi semble défendre le Certificat d'Obtention Végétale (COV) et prendre en compte les variétés traditionnelles, mais dans une démarche technocratique qui privilégie les semenciers. Ceux-ci sont pourtant prêts à adopter le point de vue des compagnies semencières américaines qui préconisent le brevet sur le gène comme moyen de distinguer les variétés, principe incompatible avec le Certificat d'Obtention Végétal. C'est sur le brevet que les compagnies américaines font reposer leur stratégie de développement commercial des OGM. C'est finalement l'ensemble de la filière qui en est fragilisée, faute d'une attitude offensive conséquente de l'État en la matière. L'État français aurait pourtant là encore les moyens de faire valoir ses positions à Bruxelles grâce à l'importance de la France dans le domaine semencier. On a d'ailleurs vu que sur ce plan, à la suite d'une consultation large de ses sociétaires, c'est encore la plus grande coopérative céréalière de France (Terrena) qui a pris la position la plus importante en refusant les OGM dans ces conditions. A l'INRA, l'inconséquence des préconisations de la Direction Générale sur la question de la création variétale et des brevets contribue à jeter le trouble et cautionne le naufrage de tout le système public d'évaluation du progrès génétique. L'INRA contribue à faire des ressources biologiques de simples biens marchands via son appui à la Fondation pour la Biodiversité [Lire « [A propos de la crise alimentaire](#) ⁸ »] ou via son programme de brevetage généralisé dans le cadre de « Génoplante » ou d'« Agenae ». Il est encore temps de revenir sur le brevetage des gènes. Au lieu de préconiser des portefeuilles de brevets publics, il conviendrait au contraire de dénoncer au plus haut niveau la marchandisation des connaissances et des ressources biologiques. Les minutes des réunions du Grenelle de l'Environnement révèlent le rôle particulièrement néfaste et direct qu'a eu la Direction Générale représentée par Marion Guillou. Alors que dans une première version, le compte rendu du Grenelle dénonçait purement et simplement le brevetage du vivant, la PDG de l'INRA y a fait introduire la possibilité de breveter les connaissances en biologie, sans que les enjeux réels n'en aient été explicités. Le texte qui en a résulté est ainsi totalement vide et trompeur.

La question du changement climatique semblait mieux prise au sérieux dans le projet de loi. Cependant, les choix de l'État tournent dramatiquement le dos à une politique de transports publics basée sur le rail. Le soutien inconsidéré aux agrocarburants témoigne d'une absence d'ambition énergétique réelle (tant en termes de diversification que de réduction des besoins). En effet, les techniques actuelles ne garantissent en rien des progrès environnementaux significatifs et les pistes agricoles d'avenir sont incertaines. Là encore, la direction de l'INRA semble tenter de capter une partie de la manne déployée par les lobbies économiques et politiques en faveur des agrocarburants alors que les travaux des équipes de recherche relativisent beaucoup l'intérêt technique de ces systèmes pour la lutte contre l'effet de serre et l'accès à l'indépendance énergétique.

Dans tous ces domaines, l'attente des citoyens est particulièrement forte et légitime. L'INRA affiche une volonté d'innover pour répondre à la demande alimentaire dans le respect de l'environnement. Il s'engage donc davantage dans les révolutions vertes à venir. Mais l'Institut est de fait de plus en plus asservi, comme tout le dispositif public de recherche français, aux intérêts privés de quelques grands groupes dont le sort est décidé largement à la Bourse et qui bénéficient des aides de l'État et de la collectivité, de multiples façons. C'est pourquoi la CGT-INRA pense que la défense de l'INRA passe par le développement des solidarités avec l'ensemble des salariés des secteurs privé et public, aux niveaux national, européen et mondial et des paysans producteurs.

⁸ <http://www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/mess-30avril08.pdf>

2 Les bouleversements en cours dans la Fonction Publique

Le service public est un élément fondamental de l'organisation structurelle de notre pays. Il doit permettre à chaque citoyen, à toute personne présente sur le territoire, d'accéder à des droits essentiels : santé, culture, éducation, justice, logement, eau potable, etc.⁹ La satisfaction de ces besoins doit être reconnue comme un droit fondamental. Cela implique le choix d'une société solidaire, la maîtrise des biens communs et l'activité efficace de services publics indispensables au développement économique, social et culturel. Face à la montée des inégalités, ils sont garants de l'exercice effectif des droits.

En France, les services publics sont efficaces, ils ne doivent pas être bradés au bénéfice d'intérêts privés. Ainsi pour Joseph Stiglitz¹⁰, prix Nobel d'économie, la fusion entre Suez et GDF ne se justifie pas. *« Primo, c'est inutile et stupide, confie-t-il. La France a un bon système, juste, à bas prix, efficace et très fiable. S'il n'est pas cassé, pourquoi le réparer ? Deuxio, confier la gestion d'un parc nucléaire à du privé est très problématique ; y aura-t-il la même vigilance, le même investissement ? On a vu ce qui s'est passé aux États-unis quand on a dérégulé le secteur de l'énergie... Tertio, si la France a une telle réussite dans l'énergie, c'est qu'il y a un « état d'esprit public » qui attire des gens qualifiés. Ouvrir la voie à la privatisation, c'est se priver, pour le gouvernement, de marge de manoeuvre dans un secteur si sensible ».*

2.1 LES SERVICES PUBLICS À LA FRANÇAISE

Le service public à la française repose sur quatre éléments indissociables : la continuité de service, l'adaptabilité du service, le financement par l'impôt et le statut qui garantit l'indépendance des fonctionnaires par rapport au gouvernement employeur. Il implique aussi le recrutement par concours qui assure l'égalité des citoyens pour l'accès à la Fonction Publique. Les services publics en France sont des activités (marchandes ou non) prises en charge exclusivement par l'État ou une collectivité territoriale. Cette conception prend en compte le service rendu, mais aussi le statut public du fournisseur.

Au sein des services publics, la Fonction Publique compte en France 5,2 millions de fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers. C'est une exception française : plus du quart des salariés est en France sous statuts, ce qui constitue un obstacle majeur pour la politique libérale du gouvernement. Le gouvernement cherche à réduire le nombre de fonctionnaires par une politique (la RGPP) de remplacement partiel des fonctionnaires partant à la retraite. On estime¹¹ que de 2002 à 2008, entre 70 000 et 98 000 emplois budgétaires auront été rayés de la carte de la Fonction Publique de l'État. Les attaques contre les services publics ne s'arrêtent pas à une réduction de leur périmètre d'intervention et à une diminution du nombre de fonctionnaires, ils doivent maintenant être gérés selon les mêmes méthodes que les entreprises privées.

2.2 UNE CONCEPTION LIBÉRALE EN EUROPE : LES SIG/SIEG/SSIG

La conception en Europe des services d'intérêt général (SIG)¹² est cohérente avec l'idéologie dominante en Europe de concurrence libre et non faussée qui sous tend la mise en place du marché unique. Les services publics à la française sont perçus comme une entrave à la concurrence.

Le refus de la commission de publier une directive-cadre se traduit par l'absence de définition commune des services publics applicable à toute l'UE, montrant qu'ils ne font pas partie aux yeux de la commission d'une des valeurs constitutives de l'Europe au même titre que le marché unique. Le marché est toujours

⁹ « Le service public est notre richesse, Mobilisons-nous ! » : <http://service-public-notre-richeesse.fr/>

¹⁰ <http://www.liberation.fr/actualite/evenement/evenement1/204116.FR.php>

¹¹ « Fonction Publique n°154-155 » UGFF juillet-août 2008 http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/FP_154-155.pdf

¹² La notion de SIG comprend à la fois les services marchands, dits services d'intérêt économique général (SIEG) et les services non économiques. Les SIEG sont des services pour lesquels il existe un marché et une rémunération du service (services de réseaux et certains services locaux - eau, déchets, etc.). Les services non économiques comprennent par exemple les fonctions régaliennes (justice, police) et ce qui relève de la protection sociale obligatoire, que l'UE désigne par services sociaux d'intérêt général (SSIG).

omnipotent et au nom de la concurrence libre et non faussée, toutes les activités sont et seront soumises à la pression de la marchandisation demandée par les groupes financiers avides d'étendre leur sphère d'influence. En Europe, un état-membre peut définir une mission d'intérêt général et la soumettre à des obligations spécifiques de service public. Il peut confier cette mission à une entreprise privée ou publique. Six domaines de services d'intérêt général ont été désignés : l'énergie, les transports, les communications électroniques, les services postaux, la santé et les services sociaux.

2.3 UNE VOLONTÉ POLITIQUE DE CASSER LES SERVICES PUBLICS QUI S'INSCRIT DANS LA DURÉE ET PREND ACTUELLEMENT DES FORMES PLUS RADICALES.

Depuis la fin des années 80 (première loi de privatisation du 2 juillet 1986), le périmètre du service public se rétrécit, car des pans entiers d'activités sont privatisés. En 2005, la privatisation totale ou partielle concernait les secteurs de l'énergie et des transports : EDF, GDF, SNCF, La Poste, les autoroutes françaises.

Au-delà de la réduction du champ d'intervention de l'État, les différents gouvernements essaient de gommer progressivement la spécificité de la Fonction Publique par diverses réformes. Ces attaques contre les services publics à la française se sont accentuées du fait des choix politiques européens traduit par les critères de convergence ou « *critères de Maastricht* »¹³ qui contraignent les états à limiter le « *rapport entre le déficit public¹⁴ et le produit intérieur brut qui ne doit pas dépasser 3% et le rapport entre la dette publique et le produit intérieur brut qui ne doit pas dépasser 60%* ».

Le gouvernement actuel s'inscrit dans cette logique, et le nombre et l'intensité des attaques se renforcent. **Il met en place, sans débat, une orientation politique qui débouche sur un choix de société qui, sous couvert d'arguments d'équilibre des finances publiques, remet en cause un des piliers de la société française : les services publics.**

2.3.1 Les services publics sont reconfigurés afin de réduire les dépenses de la Fonction Publique ; une remise en cause « sournoise » du statut des fonctionnaires

Cela ne signifie pas qu'il y aura disparition des services publics, mais que ces services ne seront plus assurés par des entreprises publiques et des fonctionnaires. Il y aura alignement de la France avec la conception dominante au sein de l'Union Européenne des services d'intérêts généraux.

2.3.2 L'intérêt général est sacrifié au profit de la marchandisation des services

La révision générale des politiques publiques (RGPP) a avant tout pour but d'étendre la sphère du secteur marchand (et donc de l'offre commerciale) et du rapport individualisé à des activités placées aujourd'hui sous l'égide de la solidarité nationale et hors de la loi du profit.

Le service public est fait pour tout le monde, c'est une vraie solidarité nationale qui devrait permettre la mise à disposition de tous, y compris des plus démunis, des moyens de vivre décemment (école, santé, justice, sécurité...). Le transformer va bouleverser le quotidien des Français.

2.4 ATTAQUES CONTRE LES SERVICES PUBLICS : LA DIMENSION IDÉOLOGIQUE, L'ALIBI BUDGÉTAIRE

La France est un pays riche, elle n'est pas en faillite (Cf. déclaration du premier ministre F. Fillon). Elle a les moyens de financer le développement des services publics et de payer des fonctionnaires. Le niveau des prélèvements obligatoires (*les prélèvements obligatoires recouvrent en France, d'une part, les impôts (incluant les taxes), d'autre part, certaines cotisations sociales obligatoires reçues par les administrations publiques.*) n'est pas excessif contrairement aux déclarations des responsables politiques. De plus, prendre prétexte que le taux français est supérieur à celui d'autres pays n'a pas de sens. Il faut comparer ce qui est comparable : ainsi en 2005, le taux de prélèvements obligatoires s'élevait à 44,1 % en France, contre 36,5 % au Royaume-Uni, 34,8 % en Allemagne, 27,3 % aux États-Unis. Or, par exemple, dans le cas des États-Unis si l'on ajoute les contributions des employeurs à ceux des fonds de retraite privés, et les contributions des salariés et des employeurs aux systèmes privés d'assurance-maladie, l'écart tend à disparaître. En réalité, ce taux est un indicateur de la prise en charge d'un certain nombre de fonctions

¹³ http://europa.eu/scadplus/glossary/convergence_criteria_fr.htm

¹⁴ (État + Sécurité Sociale)

par la puissance publique. Si, par exemple, l'assurance-maladie n'est pas couverte par la collectivité, le citoyen doit payer des assurances privées pour couvrir ce besoin.

La France est riche, mais la richesse créée doit être mieux répartie : en vingt ans, selon la commission européenne, la part des salaires dans le produit intérieur brut français¹⁵ est passée de 66,5 % en 1982 à 57,2 % en 2006, soit une baisse de 9,3 %. Selon Jacky Fayolle¹⁶, ancien directeur de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), le transfert de richesse représente : «*en gros 120 à 170 milliards d'€ qui ont ripé du travail vers le capital. Soit, même avec des estimations basses, plus d'une dizaine de fois le déficit de la Sécurité Sociale (12 milliards) et une vingtaine de fois celui des retraites (5 milliards)* ». Il est impératif de réorienter les moyens financiers vers les dépenses publiques.

En 2008, les niches fiscales représentent :

- 73 milliards d'€, soit près de 27% des recettes fiscales nettes de l'État.
- 116 des 1000 contribuables les plus riches (en 2006) ont réduit leurs impôts de 93 %.
- Parmi les 10 000 les plus riches, 150 n'ont pas payé d'impôts.
- Parmi les 100 les plus riches, plusieurs se sont vus rembourser 230 € alors que leur revenu approchait les 12 millions d'€.

Une autre répartition des richesses est possible et nécessaire !¹⁷

L'écart entre le niveau de salaire moyen des couches les plus favorisées et celui du bas de l'échelle est de 2,25 en moyenne dans l'Union à 25, 1,83 au Danemark, 1,79 en Suède, 2,39 au Royaume-Uni, **et 2,56 en France !**

Arrêtons-nous¹⁸ sur les deux attaques les plus souvent utilisées :

- *Nos dépenses publiques ont atteint un sommet historique.*

C'est inexact ! Les chiffres de l'INSEE nous indiquent qu'en 2006 les dépenses publiques représentaient 53,4% du PIB contre 54,5% en 1995.

- *Trop de dépenses publiques handicapent la croissance.*

C'est faux ! De 1959 à 1979, la part des dépenses publiques dans le PIB a crû de plus de 8 points. La croissance, durant cette période, était de 5% en moyenne annuelle.

Plus récemment, de 1986 à 1995, la part de dépenses publiques dans le PIB a progressé de 3,4 points. Pendant ce temps, la croissance annuelle moyenne était de... 2,2%.

Alors que, de 1995 à 2006, les dépenses publiques régressaient de 1,1 point du PIB, la croissance annuelle était toujours de 2,2%.

CQFD : une diminution du niveau et de la progression des dépenses publiques n'est en rien synonyme d'une croissance vigoureuse, bien au contraire.

2.5 LA RGPP : « RÉGRESSION » GÉNÉRALE DES POLITIQUES PUBLIQUES COMME MOYEN DE REMODELER L'ARCHITECTURE DE LA FONCTION PUBLIQUE.

La RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques)¹⁹ illustre les politiques libérales engagées dans de nombreux pays. Elle consiste, à partir d'audits réalisés dans tous les ministères, à passer en revue l'ensemble des missions et leurs organisations. Ce sont d'ailleurs des bureaux d'études majoritairement anglo-saxons qui officient. La RGPP s'inspire des réformes d'autres pays. Comble du cynisme, deux géants multinationaux de l'audit, Pricewatercoopers et Deloitte, qui sont localisés dans un paradis fiscal (Jersey) ont pour client l'État français, et sont donc payés par le contribuable pour évaluer dans chaque ministère la nature et le nombre de postes à supprimer ! Ainsi, la mise en place de la RGPP se concrétise

¹⁵ le PIB est égal à la somme des valeurs ajoutées des entreprises.

¹⁶ le PIB de la France s'élève à près de 1 800 milliards d'€ (François Ruffin, Le monde diplomatique, janvier 2008).

¹⁷ « Le service public est notre richesse, Mobilisons-nous ! » : <http://service-public-notre-richeesse.fr/>

¹⁸ « Fonction Publique n°147 », UGFF décembre 2007 : http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/FP_147.pdf

¹⁹ « RGPP ? Engageons tout de suite la lutte contre le sabotage du service public. » FERC avril 2008 <http://www.inra.cgt.fr/actualites/service-public/FERC-RGPP-tract-avril%202008.pdf>

par des fermetures de services, des regroupements/fusions afin de redistribuer les personnels dans un contexte de baisse du nombre de fonctionnaires²⁰. **La RGPP est donc un vaste plan de restructuration, comme on les connaît dans le secteur privé, dont les méthodes sont :**

a) Concentration / fusion

Dans la Recherche Publique, des mutualisations, dans un premier temps, vont conduire à des suppressions d'emplois. Elles concerneront :

- La fonction support des universités avec la gestion des UMR (unités mixtes de recherche),
- La fusion des branches d'activités professionnelles des administratifs des organismes publics de recherche et des universités.

b) Externalisation / privatisation

Le recours à des Partenariats Publics Privés (PPP) en confiant des missions publiques à des entreprises privées, comme « le plan campus » qui permettra à Bouygues d'encaisser des loyers pendant 25 ans.

L'introduction massive dans les Conseils d'Administration de représentants du patronat sous forme de personnalités extérieures, par exemple dans les CA des universités et des Réseaux Thématiques de Recherche Avancée (RTRA).

c) Précarisation de l'emploi

La création de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) a permis de multiplier les CDD. Les recrutements de salariés en dehors du statut de fonctionnaire dans les RTRA et les fondations sont déjà à l'œuvre. Le ministère de l'Enseignement Supérieur a déjà prévu que les recrutements des enseignants-chercheurs pour 2009 puissent se faire sur CDD ou CDI.

La CGT exige l'arrêt de cette démarche comptable et régressive. La Fonction publique est le bien commun de tous, elle est au coeur de notre mode de vie, nous pensons que les questions qui la concernent doivent être débattues publiquement. Cela suppose la négociation, avec les organisations syndicales, les élus et forces politiques et les usagers.

2.6 PRINCIPAL OBSTACLE À CETTE POLITIQUE, LE STATUT DE FONCTIONNAIRE EST REMIS EN CAUSE

Les garanties collectives des fonctionnaires qui sont autant de garanties de qualité pour les usagers, sont en réalité des obstacles à la gestion libérale et flexible des fonctionnaires. Les salariés de la Fonction Publique, dénoncés de longue date comme des privilégiés, sont le dernier rempart contre la toute puissance de l'argent. Ainsi d'après Anicet Le Pors (ancien ministre de la Fonction Publique) la RGPP²¹ « *participe d'un démantèlement de la conception française du service public et de la Fonction Publique. Primauté est donnée au contrat sur la loi, au métier sur la fonction, à la performance individuelle sur l'efficacité sociale ; avec en perspective le démantèlement du statut général des fonctionnaires. C'est la vérité des comptes, l'approche scientifique et le pacte républicain qui sont en cause.* ».

2.6.1 Le statut de fonctionnaire (quelques rappels)

La fonction publique française s'organise selon le système de la carrière²². Le fonctionnaire entre dans un corps (ou un cadre d'emploi pour la Fonction Publique territoriale), c'est-à-dire un ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier, divisé en grades, dans lequel il progresse et fait carrière. Il est affecté à un des emplois correspondant au niveau du corps (grade) dans lequel il se trouve. Il peut néanmoins changer d'emploi sans subir de conséquences sur le déroulement de sa carrière. Ce système garantit davantage la stabilité de l'emploi et protège l'administration des aléas du jeu politique à la différence du système de l'emploi.

²⁰ Le Monde Diplomatique, décembre 2008, p 7.

²¹ « Le service public est notre richesse, Mobilisons-nous ! » : <http://service-public-notre-richeesse.fr/>

²² <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/administration/acteurs/selon-quel-principe-est-organisee-fonction-publique-francaise.html>

Ces caractéristiques fondatrices de l'emploi public sont remises en cause. Ainsi la loi GALLAND²³ de 1987 introduit les cadres d'emploi dans le versant Fonction Publique territoriale en substitution à la notion de corps. Le ministère de la Fonction Publique voudrait maintenant prendre appui sur cette réalité et aller plus loin en transformant les corps de la Fonction Publique d'État en « cadres de fonction ». Il suit ainsi les recommandations contenues dans le rapport Silicani, qui propose le métier comme concept de référence qui est celui du secteur privé.

D'après l'ancien ministre de la Fonction Publique, Anicet Le Pors « *la substitution du concept de métier à celui de fonction vise à rien moins que de substituer la logique du marché à celle du service public, une fonction publique d'emploi à une fonction publique de carrière. Elle est accordée à la substitution du contrat à la loi, du contrat au statut. Elle touche donc au cœur la conception française de Fonction Publique en remettant en cause le principe d'indépendance.* »²⁴.

Le statut n'est en aucun cas un privilège accordé aux fonctionnaires. Il garantit les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et donne à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité.

2.6.2 Une remise en cause de ce socle

Pour « réussir » cette casse du statut des fonctionnaires, il faut saper les fondements de celui-ci. C'est pourquoi, tout en affirmant la main sur le cœur « ne pas toucher au statut », le gouvernement s'attaque sous de multiples formes au statut des fonctionnaires.

2.6.3 Plusieurs réformes majeures sont en cours : la mobilité, la réforme des corps de fonctionnaire, la remise en cause du paritarisme, etc.

Dans le cadre d'une Fonction Publique d'État dont les effectifs baissent par remplacement partiel des départs à la retraite, il est fondamental de mettre en place des outils qui favorisent la mobilité afin de repositionner les agents en fonction des besoins définis par le gouvernement. La loi dite de « mobilité », ainsi que les politiques de réduction du nombre de corps de fonctionnaires vont dans le même sens, faciliter les redéploiements d'agents. Afin de rendre plus « employables » les agents de la Fonction Publique, la formation permanente devient professionnelle et devient ainsi l'outil qui permet cette adaptation des agents en fonction des priorités fixées.

Le rapport Silicani contient les orientations que le gouvernement veut impulser au sein de la Fonction Publique. Il s'inscrit dans une offensive amorcée de longue date pour remettre en cause le statut général des fonctionnaires.²⁵

a) La mobilité

Loi dite de « Mobilité » : enfin la liberté de licencier à tour de bras ! (FERC)

Mais il ne suffit pas de supprimer des postes, encore faut-il « sortir » les agents sans poste. Alors le gouvernement avance ce qu'il appelle lui-même « la boîte à outil de la RGPP » : la loi dite de « Mobilité », loi de révision générale du statut de la Fonction Publique. Ce texte vise à faciliter le passage entre Fonctions Publiques, ainsi qu'entre Fonction Publique et secteur privé²⁶. L'article 7 de la loi sur la mobilité crée le processus de "réorientation professionnelle", situation qui sera imposée au fonctionnaire et qui peut déboucher sur un licenciement de fait ("placé en disponibilité d'office (donc sans traitement) ou, le cas échéant, admis à la retraite"). Cette réorientation s'appliquera dans un cas bien précis : celui où le poste de l'agent est supprimé (ou susceptible de l'être) suite à une restructuration. Cette réorientation est la suite logique des destructions des services publics, le signe de nouvelles suppressions d'emplois et d'introduction de plus de flexibilité dans la Fonction Publique.

Il s'agit là non seulement d'une remise en cause de la «garantie de l'emploi», principe fondamental du statut, mais aussi d'une remise en cause du principe de la Fonction Publique de «carrière». Cette réorientation professionnelle servira à maquiller les futures suppressions de postes et donc d'emplois sous couvert d'engagements de réorientation professionnelle non respectés.

²³ UGFF, 24^{ème} congrès, juin 2009.

²⁴ <http://anicetlepons.blog.lemonde.fr/2008/05/01/le-rapport-silicani-negation-d%E2%80%99une-fonction-publique-republicaine-les-cahiers-de-la-fonction-publique-et-de-ladministration-mai-2008/>

²⁵ <http://anicetlepons.blog.lemonde.fr/2008/05/01/le-rapport-silicani-negation-d%E2%80%99une-fonction-publique-republicaine-les-cahiers-de-la-fonction-publique-et-de-ladministration-mai-2008/>

²⁶ Note unitaire sur le projet de loi "mobilité et parcours professionnels dans la Fonction Publique": http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/09-05-06_note_mobilite-2.pdf

Cette loi autorise le remplacement d'un fonctionnaire par un agent contractuel ou par le **recours à l'intérim** et élargit les possibilités de cumul d'emplois à temps partiel.

b) La réforme des corps de fonctionnaires

Le Livre blanc sur l'avenir de la Fonction Publique (rapport Silicani) propose d'organiser la refonte des règles régissant la Fonction Publique. Afin de **favoriser la mobilité des personnels**, il suggère de construire une Fonction Publique de métiers (par rapport à la Fonction Publique de carrières) en réorganisant les différents métiers de la Fonction Publique en une cinquantaine de cadres d'emplois regroupés en sept filières professionnelles. « *Selon la DGAFP, il n'y a aujourd'hui que 300 à 500 corps et il ne faut jamais perdre de vue que 2 % des corps regroupent 70 % des fonctionnaires* ».

Il s'agit pour le gouvernement d'appliquer à la Fonction Publique de l'état la réforme qui a frappé la Fonction Publique territoriale en 1987 (Loi Galland). Les corps ont été supprimés et remplacés par des cadres d'emploi, le recours massif aux contractuels est permis, et la gestion des emplois a été décentralisée vers les exécutifs locaux. Le recrutement est en conséquence un peu particulier : les collectivités territoriales déclarent dans un premier temps leurs postes vacants et un concours est ouvert. Subtilité, ce concours n'est pas un concours de recrutement car les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude pendant 3 ans et doivent ensuite démarcher les collectivités... qui ne sont pas obligés de les recruter ! En effet, les collectivités sont libres de recruter qui elles veulent pour occuper l'emploi vacant, et vont plutôt choisir un non-titulaire qui a déjà fait ses preuves laissant celui qui a réussi le concours sans poste et devenant un « reçu-collé ». L'existence des corps est une condition sine qua non du statut général, d'une fonction publique de carrière dans laquelle le fonctionnaire est assuré de garder son corps et son grade, l'administration ayant la responsabilité de lui trouver un emploi.

c) La remise en cause du paritarisme²⁷

Alors que le dialogue social, dans la Fonction Publique comme à l'INRA, est en berne du fait de la politique menée par le gouvernement, celui-ci, sous couvert de vouloir améliorer le dialogue social, veut transformer les comités techniques paritaires (CTP) en comités techniques (CT), car « *Ils fonctionnent dans des conditions qui ne contribuent pas assez à assurer l'effectivité du dialogue social au sein des administrations* ». L'argument devient tendancieux quand, sous prétexte de vouloir améliorer la représentation de l'administration afin de « *la rendre plus efficace et la plus légitime possible* », il supprime de fait le caractère paritaire du Comité Technique.

D'après le gouvernement, le fait que le Comité Technique ne soit plus paritaire permettra une meilleure expression des syndicats « *en mettant davantage en avant leurs positions respectives et en plaçant plus nettement l'administration devant ses responsabilités tout en permettant que ceux qui la représentent soient les interlocuteurs les plus concernés en fonction de l'ordre du jour* ». Et cerise sur le gâteau, s'il y a une position unanime des syndicats contre un texte présenté en CT, une deuxième délibération sera organisée.

Le gouvernement pour montrer toute la considération qu'il a pour l'activité syndicale remet en cause leur capacité à représenter l'ensemble des personnels. Actuellement, les organisations syndicales, en fonction de leur représentativité, désignent des délégués qui siègent au CTP. Désormais, les délégués qui siègeront dans les futurs comités techniques (CT) seront élus selon des modalités identiques à celles des élections en CAP. Le gouvernement dit que cela permettra de donner au CT « *la même légitimité qu'aux CAP* ».

Le fonctionnement actuel des CTP n'est pas idéal, mais le caractère paritaire doit être maintenu afin que l'administration soit dans l'obligation de défendre son point de vue face aux positions syndicales, et que ce débat soit formalisé dans un compte rendu.

La suppression du paritarisme n'améliorera pas le dialogue social, et va au contraire le réduire à néant. La CGT-INRA s'oppose à cette régression et demande au contraire l'accroissement des prérogatives des Comités Techniques Paritaires ainsi que toutes les autres structures paritaires.

2.6.4 Une politique salariale conçue pour « étouffer » les fonctionnaires, casser les solidarités en individualisant la rémunération des salariés de la Fonction Publique

La politique salariale menée depuis maintenant de nombreuses années cherche à réduire le coût de la Fonction Publique, elle se traduit par une revalorisation du point d'indice inférieur à l'inflation. Cela entraîne une baisse de 20% en 24 ans de la rémunération des fonctionnaires. Ainsi pour l'UGFF « *depuis*

²⁷ Relevé de conclusions relatif à la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique : http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/releve_conclusions_dialogue_social.pdf

janvier 1984, première année de la politique officielle de désindexation, la valeur du point a perdu 19,6%. C'est considérable. Mais, il est particulièrement significatif de relever que cette perte globale intervient pour moitié de 1984 à 1998 inclus, soit sur 15 ans et, pour l'autre moitié de 1999 à 2008 inclus soit 9 ans. Indubitablement, les pertes se sont donc accélérées ces dernières années »²⁸.

Cette politique qui rend progressivement peu attractif le salaire des fonctionnaires, cherche à rendre inéluctable la modulation des salaires comme nouvelle norme de rémunération.

La rémunération du fonctionnaire est actuellement constituée de différentes composantes : rémunération indiciaire, GVT (glissement-vieillesse-technicité), primes, bonifications, etc. Le rapport Silicani préconise d'individualiser la rémunération. Elle sera constituée de trois parties liées à l'indice, à la fonction, à la performance. La part variable pourrait dans ces conditions croître considérablement, en dehors de tout contrôle. Cette politique vise à isoler les fonctionnaires. Elle les rendra plus vulnérables face aux pressions administratives, politiques ou économiques.

a) L'évaluation

Pour mettre en place le salaire au mérite, il est nécessaire d'évaluer les fonctionnaires.

Le remplacement de la notation est un projet ancien. Jusqu'à présent, des mises en œuvre partielles de l'évaluation étaient pratiquées, dans la recherche par exemple, ou pour les cadres de certains ministères. Le ministère des finances a choisi « une forme de suivi proche de celui du secteur privé, pour l'évaluation d'une partie de ses cadres de catégorie A+ (sommet de la hiérarchie). Chaque année, ils sont ainsi évalués sur la base de trois à cinq objectifs dans le cadre d'un entretien annuel permettant de dresser un bilan et de s'entendre sur les objectifs à venir. De cette appréciation découle le montant de la part modulée de la rémunération. »²⁹.

Le rapport Silicani propose de généraliser la pratique de l'évaluation en supprimant la notation. L'évaluation devenant l'élément central de l'évolution de carrière d'un agent et notamment de sa promotion, elle sera l'outil permettant de moduler la rémunération en fonction du respect du contrat initial passé entre l'agent et son responsable.

b) La rémunération au mérite

Le rapport Silicani, encore dénommé « Livre Blanc sur l'avenir de la Fonction Publique » propose de diminuer la partie fixe liée à l'échelon et développer la partie variable selon la fonction et l'évaluation.

Le salaire d'un agent serait composé de deux parties : l'une liée au grade (donc à la qualification et à l'ancienneté de l'agent), l'autre liée à son emploi, donc au contenu de ses fonctions ; cette composante fonctionnelle serait constituée d'une part fixe et d'une part variable liée aux résultats.

Cette proposition du rapport Silicani est maintenant applicable, elle a été traduite dans le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats³⁰. Il indique que cette prime est composée de deux parts, l'une est fixée en prenant en compte les responsabilités, l'autre est fonction des résultats de la procédure d'évaluation.

Pour l'instant cette prime ne concerne que les fonctionnaires appartenant à des corps de la filière administrative, puis sera généralisée à l'ensemble des agents avant janvier 2012.

2.6.5 Le contrat de gré à gré : l'autre arme avec la politique salariale pour « détruire » le statut de fonctionnaire

Le « choix » à l'entrée entre le statut et un contrat de droit privé conclu de gré à gré, proposé par le Livre Blanc, tourne ainsi le dos au principe d'égalité³¹. En réalité on voit clairement ce qui découle de l'alternative ainsi proposée : la déstructuration de la Fonction Publique par la mise en extinction voire la suppression du statut général par recrutement parallèle et de manière croissante de personnels contractuels, le cas échéant bénéficiant de conditions pouvant paraître au départ avantageuses, ce qui conduira à élever leur proportion, comme le mouvement en est d'ailleurs amorcé, jusqu'à ce qu'ils deviennent plus nombreux que les fonctionnaires eux-mêmes.

²⁸ « Quels systèmes de rémunération pour les agents de la Fonction Publique ? » dans « Fonction Publique n°162 », Ugff - mars 2009 <http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/FP162.pdf>

²⁹ Cf. Le Monde du 06/11/07 « Le salaire au mérite fait son chemin dans la Fonction Publique ».

³⁰ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020019120&dateTexte=&categorieLien=id>

³¹ <http://anicetlepors.blog.lemonde.fr/2008/05/01/le-rapport-silicani-negation-d%E2%80%99une-fonction-publique-republicaine-les-cahiers-de-la-fonction-publique-et-de-ladministration-mai-2008/>

La CGT revendique le maintien et la défense du statut de la Fonction Publique de carrière, appuyée sur l'existence de corps, et le recrutement des fonctionnaires par le biais de concours.

Elle milite pour l'indexation de la valeur du point fonction publique sur l'indice du coût de la vie avec un salaire minimum fixé à 1 600 € bruts (valeur au 01.01.2009).

Elle exige la titularisation, sur emplois créés, des agents non-titulaires et précaires qui travaillent sur des besoins permanents à temps complet et l'arrêt de recrutements précaires sur ces mêmes besoins.

Elle demande l'accroissement des prérogatives et l'amélioration du fonctionnement des commissions paritaires, notamment par la liberté de vote des membres nommés.

2.6.6 En 2009, d'autres outils mis en place pour restructurer la Fonction Publique

L'année 2009 est une année de lutte, l'agenda social fixé par le ministre de la Fonction Publique comporte la mise en musique de toutes les réformes proposées dans les différents rapports (Silicani, Desforges sur les concours d'accès à la Fonction Publique, etc.).

Ainsi il est prévu de "poursuivre le mouvement de réductions du nombre de corps de la Fonction Publique de l'État" avec pour projet que "l'architecture des corps traduise mieux les familles de métiers" et de faire voter le projet de loi sur la mobilité des agents par l'Assemblée Nationale.

L'autre chantier s'attaque à une réforme de la rémunération des fonctionnaires. Il est prévu de continuer de décrocher la valeur de l'indice Fonction Publique de l'évolution des prix. Et de développer la partie individualisée via l'extension de PFR (prime de fonctions et de résultats) "à l'ensemble des agents de catégorie A", exceptés les enseignants.

Un autre outil est proposé pour accroître encore la part variable dans les salaires. Ainsi le rapport Diefenbacher de mai 2009 propose d'étendre à la Fonction Publique le dispositif qui existe déjà dans le privé à savoir l'intéressement aux performances de l'entreprise, après l'intéressement individuel des fonctionnaires. La mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif est une autre façon de remettre en cause le mode actuel de rémunération des fonctionnaires³².

2.7 LA CRISE COMME RÉVÉLATEUR DE LA NÉCESSITÉ DE RENFORCER LES MISSIONS ET ACCROÎTRE LES MOYENS DES SERVICES PUBLICS.

La crise actuelle démontre que contrairement à toutes les déclarations des partisans du libéralisme, le marché n'est pas capable de se réguler seul, sans l'intervention des états. Les politiques qui ne jureraient que par les vertus de la concurrence, se portent au secours des banques, des entreprises pour « socialiser les pertes ».

La crise ne fait qu'accentuer les inégalités, une minorité qui accumule des fortunes, une majorité qui voit ses revenus baisser. Une proportion de plus en plus grande de la population qui glisse vers la misère. Dans ce contexte, il est nécessaire que l'État intervienne et permette aux services publics d'avoir les moyens de remplir leurs missions. Des services publics efficaces sont nécessaires à la population pour atténuer les effets de ce type de crise.

La politique, en matière de services publics, doit être radicalement modifiée et basée sur une évaluation réelle et démocratique des besoins des citoyens afin de doter le pays de services publics à la hauteur des enjeux qui sont considérables. La mise en place de la révision généralisée des politiques publiques va à l'encontre de cette démarche en adoptant une vision strictement comptable.

³² Assemblée Nationale (mai 2009) : « L'intéressement collectif dans la Fonction Publique » : http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/rapport_Diefenbacher_2009-6.pdf

Pour la CGT-INRA, la modernisation de la Fonction Publique doit contrer l'évolution marchande, inégalitaire et destructrice de la société sur la base d'une véritable démocratisation de la décision, du contrôle et de l'évaluation, en associant citoyens et agents.

Une réforme fiscale doit être mise en place afin d'assurer un financement équitable et pérenne des missions de service public.

Le statut des fonctionnaires est là pour garantir à tous les usagers la défense d'un intérêt général qui ne se réduit pas à la somme des intérêts particuliers.³³¹

3 2007- 2009 : une profonde accélération des contre-réformes du système de recherche publique et d'enseignement supérieur

De Maastricht à Bologne et Lisbonne : la recherche et l'enseignement supérieur publics, des obstacles à la « concurrence libre et non faussée » de l'UE

Le processus de Bologne, initié en 1998, a correspondu pour l'Union Européenne à une tentative de passer à un stade supérieur de mise en œuvre des principes fondateurs de l'Acte Unique Européen et du Traité de Maastricht (1992) : supprimer toutes les entraves « à la libre circulation des capitaux et des services ». Décliné spécifiquement pour l'enseignement supérieur et la recherche, ce processus visait à harmoniser l'architecture des systèmes d'enseignement supérieur en Europe sur une structure unique des études en 3 cycles (3/5/8 ou licence, master, doctorat - LMD) et à promouvoir la mobilité européenne des étudiants, avec l'objectif avoué de créer un marché européen de la main d'oeuvre.

En 2000, ces objectifs étaient repris dans ce qui a été appelée « la stratégie de Lisbonne » (Lisbon Agenda) visant à faire de l'Europe « la zone économique basée sur l'utilisation du savoir et des connaissances la plus compétitive et dynamique au monde en 2010 » (Recommandations de Lisbonne, mars 2000) et donc à prendre toutes les mesures nécessaires pour « adapter » recherche publique et enseignement supérieur en ce sens.

Avec en toile de fond **l'économie du savoir et sa marchandisation**, la Commission Européenne a ainsi décidé la création d'un « Espace Européen de la Recherche » (EER) en 2000, puis en 2003 de l'élaboration d'une « charte européenne du chercheur » et d'un « code de conduite pour le recrutement des chercheurs ».

La Conférence Officielle sur la Charte Européenne des Chercheurs et le Code de conduite des recrutements, tenue à Londres les 8 et 9 septembre 2005, est éclairante sur les enjeux. Les participants, sous la houlette du Commissaire européen Janez Potocznik et du Directeur Scientifique pour la Recherche (Biologie) de Pfizer R&D, représentant de l'Union des Industries de la Communauté Européenne (UNICE) et de la Confédération des Industries Britanniques établissaient ainsi qu'il « manque un certain nombre d'outils dans cette Charte : Lorsque le champ de la recherche est sous la juridiction nationale (EPST en France) il est très difficile de faire évoluer les structures. Il faudra donc être inventif pour imaginer des protocoles (financiers par exemple) allant au-delà des limitations légales actuelles. En corollaire, il faut mettre en place un système d'évaluation rigoureux permettant de retenir les meilleurs éléments et de se défaire des personnes qui n'ont pas leur place dans ces carrières de la recherche, maintenues dans des postes où la « sécurité de l'emploi » prédomine sur tout autre considération. Cette sécurité d'emploi lorsque les chercheurs sont employés par État ("Civil servant"), que l'on observe dans plusieurs pays européens, n'est peut-être pas à maintenir dans cette forme et l'industrie peut être une bonne source d'exemple. En Europe, nous avons 25 systèmes de recherche différents ! Il faut donc entreprendre des changements culturels importants pour construire l'espace européen de la recherche ». Plus récemment, Miros Topolánek, alors président en exercice du conseil européen en 2009, a appelé à une « mobilité accrue des chercheurs européens, (...) la libre circulation

³³ « Le service public est notre richesse, Mobilisons-nous ! » : <http://service-public-notre-richeesse.fr/>

des connaissances étant considérée comme la 5^{ème} liberté du marché intérieur »... après celles de la main d'œuvre et des services.

Et pour ceux qui n'auraient pas encore bien compris, une récente enquête de la Commission Européenne laisse entendre qu'une « grande majorité d'étudiants juge important que les établissements d'enseignement supérieur favorisent l'innovation et une mentalité entrepreneuriale chez les étudiants et le personnel et estime qu'il devrait être possible d'entreprendre des stages dans des entreprises privées dans le cadre d'un programme d'études. » (IP/09/615 - « Le processus de Bologne – réformer les universités au cours de la prochaine décennie » - 22/04/2009).

Cette conception purement utilitariste et d'asservissement au marché s'appuie sur une soi-disant nouvelle façon d'envisager les relations entre science et société, ou « mode 2 de production des connaissances », préconisant de liquider autant que possible tous les obstacles culturels, organisationnels, et matériels entre la démarche scientifique et les opérations économiques. Ainsi, le marché doit-il profiter au plus vite des connaissances pour les réaliser rapidement.

Des serviteurs zélés se sont aussitôt proposés pour appliquer ces préceptes et lever les « obstacles » en France, et singulièrement celui des EPST, organismes nationaux encore composés majoritairement avec des personnels sous statuts « à vie ».

Sous le titre « *Rendre notre recherche plus compétitive* », le **rapport Attali** (Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française - à laquelle a participé la PDG de l'INRA, Mme Guillou), a ainsi traduit début 2008 la Stratégie de Lisbonne pour le système français : « *Le système français de recherche est trop complexe : un CNRS peu évalué par l'extérieur, des chercheurs travaillant trop souvent sans lien direct avec l'enseignement, une insuffisance de grands projets et de coordination entre les établissements spécialisés, dans une extrême dispersion. De plus, le financement, majoritairement issu de financements récurrents, n'est pas lié aux résultats des équipes de recherche* » pour en dégager un certain nombre de recommandations comme « *Renforcer l'autonomie des universités (Décision 19) ; Renforcer l'évaluation de la performance de chaque établissement d'enseignement supérieur (Décision 20) ; Développer les financements privés (Décision 22) ; Faire émerger sur le territoire 10 grands pôles universitaires et de recherche de niveau mondial (Décision 24) ; Financer davantage la recherche publique sur projet et à la performance (Décision 29) ; Réformer le statut d'enseignant-chercheur, personne ne devrait pouvoir être chercheur à vie (...) et recruter et financer tous les nouveaux chercheurs sur des contrats de 4 ans (Décision 30)* », et conclure par « *Une fois les Pôles universitaires pluridisciplinaires en place, le schéma devra évoluer vers un ensemble d'agences spécialisées par grands thèmes conjuguant le rôle d'agence de financement pour des équipes universitaires externes, sur appel d'offres, et le support de ses laboratoires propres, sur les modèles, efficaces, des États-Unis comme de la Grande-Bretagne.* » **Cette relecture a posteriori montre à l'évidence que les mesures Sarkozy-Pécresse ne sont pas tombées du ciel !**

Une déclinaison spécifique existe au niveau agronomique. Après plusieurs années de mise en sommeil, le comité permanent de la recherche agronomique (CPRA ou SCAR en anglais) a reçu en 2005 du Conseil de l'UE un mandat renouvelé pour jouer un rôle essentiel dans la coordination des efforts de recherche agronomique en Europe. Sa stratégie se décline désormais à l'unisson de celle de Lisbonne : « *Défis de compétitivité : positionner l'Europe sur les marchés principaux agroalimentaires et agricoles* » (*Competitiveness challenge : Positioning Europe in agri-food and other agri lead markets* - Vers une stratégie cohérente pour un agenda européen de recherche agronomique - rapport EU 15/12/2008). En favorisant la programmation conjointe entre programmes nationaux avec une vision ouvertement concurrentielle et fondée sur la « guerre économique », le CPRA aspire à devenir l'organisme stratégique chargé de la supervision des différentes activités ayant trait à l'agriculture exécutées par les organismes de recherche en Europe.

Cette politique est la traduction au niveau recherche et enseignement supérieur de la politique plus globale de liquidation des services publics et de l'emploi public, coupables d'être des freins à la course aux profits. La dimension spécifique (et profondément illusoire !) en est que la privatisation de la recherche publique et sa mise au service des grands groupes capitalistes puissent être génératrices de parts de marchés et de profits immédiats.

Malgré toutes leurs imperfections issues des attaques continues contre leurs statuts et leurs prérogatives scientifiques, les organismes publics nationaux de recherche, constitués en EPST (Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique), continuent à structurer la recherche publique en France. Avec une autonomie scientifique et de gestion et des équipes relativement stables dans le temps, constituées en majorité de fonctionnaires titulaires, ils sont à même de développer sur un plus ou moins long terme des recherches axées sur le développement des connaissances. Les EPST permettent aussi de

développer une politique nationale de recherche et de garder une relative indépendance des pressions locales. Des coups leur ont été portés durant toutes les dernières années, mais ils n'ont pas changé fondamentalement cette situation ni imposé un plein assujettissement des EPST à la « compétitivité » ou course aux profits.

L'enjeu de la période à venir pour l'Union Européenne et le gouvernement français, c'est de parachever la destruction des EPST et de passer à un cadre régional, éclaté autour d'universités autonomes pilotées par le patronat local au travers de pôles de diverses natures. C'est de complètement précariser équipes et personnels, soumis à une gestion individualisée et liée à la « performance », avec une perte d'indépendance par rapport aux financeurs. Ces objectifs sont affichés dans la déclinaison de la RGPP au ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2^{ème} rapport gouvernemental d'étape sur la RGPP - mai 2009). Une telle issue est elle inéluctable ? La CGT-INRA ne le pense pas !

Les étapes successives du démantèlement de la recherche publique en France

3.1 LE PACTE POUR LA RECHERCHE ET SES DISPOSITIFS DE PILOTAGE

Depuis 2006, l'application du « Pacte pour la recherche » s'est traduite par la montée en puissance de l'ANR (Agence Nationale de la Recherche) et de l'AERES (Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur). Les prérogatives attribuées à ces deux agences induisent un affaiblissement sérieux de celles des EPST comme l'INRA, le CNRS ou l'INSERM. **Une grande partie du financement de leurs équipes, comme l'évaluation, ainsi que l'orientation scientifique de leurs Unités de Recherche leur échappent dorénavant.** Ce qui ne peut que vider les EPST de leur substance. Dans le même temps, le Pacte a engendré la **multiplication des structures à vocation régionale, mettant en cause le caractère national de l'activité de recherche menée dans les organismes nationaux.** Il a ainsi conforté les pôles de compétitivité et créé les PRES (Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et les RTRA (« Réseaux Thématiques de Recherche Avancée »). La mise en place des premiers PRES a amorcé le regroupement des universités en pôles régionaux, avec mutualisation des moyens. On ne peut que remarquer que ces mesures sont issues, même si elles ont été récupérées et déformées par le gouvernement, des propositions avancées lors des « États Généraux de Grenoble », où une partie de la communauté scientifique a eu l'illusion de pouvoir réformer le système sans rompre avec la logique de profit.

3.1.1 Budget sur programmes LOLF et pilotage financier par l'ANR

Avec la mise en place de la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances) et de sa gestion par programmes, le financement public de la recherche est devenu singulièrement opaque, l'allocation de crédits aux EPST globalisant le financement des personnels et les crédits de fonctionnement et d'investissement. En plus de toutes les conséquences sur l'emploi (« *fongibilité asymétrique* », mise en place de plafond d'emplois, ...), il est ainsi très difficile d'identifier ce qui revient exactement aux organismes et équipes à travers les dispositions budgétaires. L'essentiel du financement public se retrouve dans la MIRE (Mission Interministérielle pour la Recherche et l'Enseignement Supérieur), qui se décline en 12 programmes de la LOLF.

Les EPST sont principalement concernés par le programme 187 « *Recherche dans le domaine de la gestion des milieux et des ressources* » pour l'INRA (avec IFREMER, BRGM, IRD, CIRAD, CEMAGREF) et par le programme 172 « *Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires* » pour le CNRS, l'INSERM, le CEA, l'IRD, et l'INRIA. L'INRA est aussi très marginalement concerné par les programmes 142 « *Enseignement supérieur et recherche agricoles* » et 172. **La mise en place de ce nouveau système budgétaire s'est aussi traduite par la définition d'indicateurs de performance** ou de réalisation d'objectifs ouvrant la possibilité de moduler les financements d'état en fonction des « performances », en majorité axées sur la compétitivité. Pour le programme LOLF 187, on trouve ainsi, à côté de 2 indicateurs scientifiques : 3 indicateurs de valorisation et de partenariats avec le privé, 1 d'expertise et 3 autres de mobilisation pour l'EER (Espace Européen de Recherche).

Pour tromper l'opinion comme les personnels, le gouvernement Sarkozy-Pécresse a claironné un accroissement mirifique du budget de la recherche et de l'enseignement supérieur en 2008 comme en 2009 (1 milliard d'€ de plus pour l'Enseignement Supérieur, 800 millions d'€ pour la recherche, soit + 6,5% !). La réalité est tout autre, et nous devons fermement dénoncer ces tromperies. Cette

« augmentation » a principalement été due à un **tour de passe-passe comptable** de 370 millions d'€, consistant à imputer progressivement la part employeur des cotisations retraite au budget du Ministère alors que celles-ci étaient précédemment payées directement par l'État ! Au final, en € courants, la « croissance » n'est donc plus que de 398 millions d'€, soit +1,7%. De plus, elle intègre une augmentation considérable du **crédit d'impôt-recherche (CIR)**, donné à bon compte au patronat comme est forcé de le constater la majorité des analystes même pro-gouvernementaux. Ainsi, de 2006 à 2008 les créances que les entreprises accumulent au titre du CIR sont passées de 1,6 à 3,5 milliards d'€. Comme le CIR peut s'étaler dans le temps, la charge pour le budget public sera de 2 milliards d'€ en 2009 et passera à 4,15 milliards d'€ en 2012, soit presque ce que verse l'État à l'ensemble des EPST ! Rappelons que ce CIR n'était que de 600 millions d'€ en 2000. Au final, avec une inflation probable entre 2,5 et 3 %, le budget global « Recherche » est donc en nette récession en 2009, et plus encore ceux des principaux EPST : INRA (-0,27 %), CNRS (+0,77%), INSERM (-0,17 %). Mécaniquement, cela ne peut que se transcrire par une diminution du soutien de base des unités.

Dans une telle situation de restrictions budgétaires, **le financement par l'ANR est progressivement devenu un élément-clé de pilotage pour la définition des recherches**, indépendamment des structures scientifiques des EPST. Même si les directions des EPST peuvent se targuer d'avoir obtenu la « gestion » de tel ou tel programme ANR (ex de l'INRA avec l'ANR Biodiversité), l'ANR fonctionne en absence totale de démocratie, et seuls les représentants du gouvernement élaborent son budget et celui des différents appels d'offres. L'argent détourné du financement des EPST pour fonder le budget des appels d'offres de l'ANR est ainsi passé de 814 millions d'€ en 2007 à 952 millions d'€ en 2008, pour revenir à 872 millions d'€ en 2009. En 2007, l'ANR a distribué 607,4 millions d'€ d'autorisations d'engagement, pour 50 appels à projets et 207,6 millions d'€ (158,8 Millions d'€ en 2006) au titre de différentes autres actions. Elle a reçu 5 636 dossiers et en a financé 1430, soit un taux de réussite de 25%. En moyenne, un projet financé dure 37 mois, rassemble 3,1 partenaires et bénéficie d'un financement de 425 000 €. L'aide moyenne par partenaire bénéficiaire s'élève à 138 594 €. C'est dire l'importance de ce financement pour les équipes retenues par l'ANR. Ces financements, qui tendent à induire une forte compétition entre équipes y compris au sein du même organisme, sont à même de déstabiliser la définition de la politique nationale de recherche des départements scientifiques des EPST.

La CGT-INRA revendique l'abrogation de l'ANR, et la réattribution sur la dotation de base des unités de tous les financements qui lui sont attribués. **Le doublement immédiat du soutien de base des unités** consisterait en une première mesure de déblocage de la situation de sous-financement récurrent.

3.1.2 Pilotage via l'évaluation avec la montée en puissance de l'AERES

La mise en place de l'**AERES** pour évaluer l'ensemble des unités de recherche et les établissements a procédé de la **même volonté de pilotage gouvernemental, indépendamment des logiques scientifiques**. Pour l'instant, les EPST conservent la maîtrise de l'évaluation individuelle de leurs agents, mais jusqu'à quand ? L'AERES n'est pas une agence indépendante, car étroitement contrôlée par le gouvernement. Son fonctionnement est totalement autocratique. Elle se substitue aux instances scientifiques, même imparfaites mais représentatives, de la communauté scientifique comme le Comité National de la Recherche Scientifique. On peut apprécier la dimension du rôle politique de l'AERES avec la recommandation de mise en place d'un « *Institut Unique du Vivant* » qui a émergé du Comité AERES d'évaluation de l'INSERM en novembre 2008, ... pour très vite se traduire par l'« *Alliance des Sciences de la Vie et de la Santé* » porteur de dislocation du CNRS, de l'INSERM et de l'INRA (voir plus bas). N. Sarkozy ne cesse de répéter que les recommandations de ce comité doivent être intégralement appliquées (Cf. discours du 5 juin 2009 devant les grands patrons des trusts pharmaceutiques), et pour cause ! L'AERES est censée évaluer l'INRA en 2009... pour en sortir des « pistes » telles qu'à l'INSERM ?

Au niveau des unités, la première vague d'évaluation s'est achevée en 2008, et le recul manque pour avoir une vision précise des conséquences. Sur le site de l'AERES (www.aeres-evaluation.fr/), les rapports d'évaluation des comités de visite de 22 unités INRA, pour la plupart des UMR, figurent à côté de ceux d'une majorité d'équipes universitaires et CNRS. L'AERES utilise 4 critères (1- qualité scientifique et production ; 2- rayonnement, attractivité et intégration dans l'environnement ; 3- stratégie et gouvernance ; 4- appréciation du projet) et 15 indicateurs quantitatifs dont la DG INRA elle-même est obligée de constater qu'ils sont « *sans rapport avec les 4 critères* » (réunion DG-CD 30/01/2009 : *L'évaluation des unités par l'AERES : anticipation pour la vague A*). Mais la notation finale car c'est bien

d'une notation dont il s'agit (A+/A/B/C), est faite en toute opacité par des comités sectoriels qui coiffent les comités de visite. **Les premiers éléments font craindre que cette notation finale soit largement utilisée pour justifier des restructurations prévues de longue date** : fermetures/fusions d'unités, créations de Très Grandes Unités (TGU) et transferts d'UMR sous gestion des universités. De plus, comme l'indique le directeur du partenariat au CNRS, « être noté A+, ce n'est pas un passeport. Les critères, c'est la stratégie scientifique et les cohérences de territoire ». Bref, l'arbitraire le plus total reste de mise.

La CGT-INRA revendique l'abrogation de l'AERES. Elle se prononce pour que le Comité National de la Recherche Scientifique retrouve l'ensemble de ses prérogatives en matière d'évaluation, y compris pour l'INRA sous des modalités à discuter, avec une représentation élue de toutes les catégories de personnels et de tous les champs disciplinaires.

3.1.3 Régionalisation par la multiplication des « pôles »

Les pôles de toutes sortes depuis les pôles de compétitivité jusqu'aux PRES et pôles DGER du Ministère de l'Agriculture (regroupant les écoles) se sont multipliés sur tout le territoire national, créant une situation inextricable, mais surtout toutes les possibilités d'un **pilotage régional, voire local, des unités par le patronat et/ou les collectivités territoriales**. Ils tendent aussi à construire une **spécialisation des territoires** au détriment d'une couverture nationale harmonieuse.

Au total, le gouvernement a créé 71 pôles de compétitivité, dont 7 pôles mondiaux et une dizaine à vocation mondiale comme le pôle végétal spécialisé d'Angers où a été transféré le GEVES de La Minière (78). L'effort budgétaire de l'État est de 1,5 milliard sur 3 ans (2006 à 2008), dont 150 millions d'€ d'exonération fiscale, et 520 millions d'€ de financement transitant par les agences dont l'ANR, et un financement complémentaire des collectivités locales.

L'objectif de ces pôles de compétitivité est très bien résumé par la société privée KPGM, adoubée par la DG INRA pour sa mission de « réviseur contractuel » (voir plus bas) qui indique dans son audit des pôles que « **la réussite des pôles de compétitivité se mesurera sur 3 critères : chiffres d'affaire, marges et développement de nouveaux marchés (14 mai 2008)** ». La DG INRA se targue que l'Institut soit présent dans 14 pôles. L'association d'unités des EPST et le détachement de personnels publics dans ces pôles, que nous dénonçons, ne correspond qu'à un **asservissement de la recherche publique et des moyens de l'État aux intérêts du patronat et non aux besoins de la population**. L'exemple de Vitagora Dijon est illustratif à cet égard.

La CGT-INRA se prononce pour le maintien d'une structuration nationale de la recherche publique, fondée sur des Instituts Nationaux et non sur des pôles régionalisés.

3.2 UN CRAN DE PLUS : LA LRU POUR « AUTONOMISER LES UNIVERSITÉS » ET LEUR ALIÉNER LES EPST EN TANT QU'AGENCES DE MOYENS

3.2.1 Autonomie et mise en concurrence des universités « hyper-présidées »

La promulgation en pleines vacances d'été (août 2007) de la loi « **relative aux libertés et les responsabilités des universités** » dite LRU, avec la complicité ouverte de la Conférence des Présidents d'Université (CPU) depuis élevée par le gouvernement au rang d'institution, constitue une **étape majeure dans le démantèlement des universités comme des EPST**. Sous prétexte d'un meilleur positionnement des universités françaises au niveau international, la LRU prévoit un renforcement de l'autonomie des universités, les rendant progressivement responsables de l'intégralité de leurs moyens et de leurs politiques d'établissement.

De fait, la LRU met les universités en concurrence entre elles, et elle les place dans une situation où elles devront rechercher des moyens auprès des entreprises et des régions, y compris pour maintenir leur parc immobilier. La formation des étudiants ne peut être ainsi que largement influencée par les demandes du patronat et des pouvoirs régionaux. Cette loi attribue un pouvoir exorbitant aux Présidents des Universités, les transformant en potentats tout-puissants, notamment pour le recrutement des enseignants-chercheurs sur postes statutaires en leur permettant de refuser des nominations de candidats retenus.

Entourés de Conseils d'Administrations tout acquis à leur cause, les présidents d'université peuvent désormais attribuer ou non des crédits aux laboratoires, décider de la politique salariale par le biais de primes individualisées ou non pour les différentes catégories de personnels, embaucher des chercheurs hors statuts,.... Pour financer ces recrutements, et les moyens d'enseignement et de recherche, les Présidents devront encore plus se tourner vers les collectivités locales et les entreprises. En 2009, 18 universités ont « choisi » l'autonomie à la sauce Péresse et 21 autres sont programmées pour 2010.

Cette mise en concurrence est **lourde d'une profonde recomposition de la couverture du territoire par l'Université.**

Le gouvernement prévoit qu'une dizaine de pôles universitaires seulement atteindront "une visibilité internationale". Les financements accordés pour les infrastructures universitaires dans le cadre du **plan « Campus »** permet de s'en faire une idée, avec seulement 10 sites financés : Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Marseille, Lyon, Grenoble, Strasbourg, Paris-Sud/ Saclay, Condorcet Paris- Aubervilliers et un regroupement non encore défini à Paris Centre. Ces financements, 5 milliards d'euros annoncés à grands renforts de communication gouvernementale, présentent une caractéristique particulière : ils ne peuvent pas être dépensés !³⁴ En effet, ils proviennent des intérêts bancaires que rapporte la vente des actions d'EDF, et cette dotation est en fait le cumul des intérêts pendant 25 ans ! En outre ceux-ci serviront, à travers les partenariats public- privé (PPP), à financer les majors de l'immobilier, auxquelles les universités devront s'acquitter d'un loyer pendant ces 25 années

Les priorités du plan Campus recoupent largement la liste des pôles de compétitivité mondiaux ou à vocation mondiale (à l'exception de la Bretagne pour le pôle mer) ainsi que les premiers PRES. Quel devenir pour la masse des autres Universités sinon d'être réduites à des collèges universitaires ou au rang d'universités de seconde zone ? Le sort de certaines disciplines jugées peu rentables risque d'être similaire dans les grands pôles.

Avec les autres organisations CGT de l'enseignement Supérieur et de la Recherche, **la CGT-INRA revendique l'abrogation de la LRU.**

3.2.2 Les EPST, « Agences de moyens » au service des universités

Cette différenciation recherchée entre universités comme entre disciplines au sein de chaque université est d'autant plus grave que l'objectif complémentaire de la LRU est de « *mettre les universités au centre du dispositif recherche* », c'est-à-dire pour reprendre le jargon gouvernemental **que les universités soient les opérateurs de la recherche, en définissant les axes et thématiques, et les EPST leurs agences de moyens, en apportant les personnels et équipements nécessaires.**

Cela passe en premier lieu par **mettre les UMR sous contrôle des universités.** La commission d'Aubert a ainsi préconisé la réduction du nombre de tutelles des UMR à une double tutelle scientifique EPST/Universités, mais avec un mandat de gestion unique en faveur des universités. Ceci aura pour conséquence le regroupement de nombreuses unités et l'abandon du soutien des EPST à un grand nombre d'entre elles. Que deviendront par ailleurs les personnels des EPST, notamment les administratifs et techniciens ? Passeront-ils sous gestion universitaire malgré les assurances des directions d'organismes ? Nous savons que cela a toutes les chances de signifier que **les catégories B et C de l'INRA deviendraient corvéables au plan technique pour les Universités, comme les catégories A pour l'enseignement.**

Certes, des discours et directives contradictoires ont été produits par le Ministère pour tantôt revendiquer, tantôt nier la volonté de transformer les EPST en agences de moyens. La lettre de Mme Péresse à la présidente du CNRS du 9/2/2009 indique ainsi que « *le CNRS évoluera en agences de moyens humains et financiers tout en restant opérateur de recherches* ». La DG INRA s'appuie sur ce point pour expliquer que l'INRA continuera aussi à être opérateur de recherches. Mais le vice-président de la CPU donne la clé de l'opération « *Le CNRS souhaite sans doute, à moyen terme, transformer en unités propres les unités mixtes dans lesquelles il s'estime opérateur, et dans celles où il se considère agences de moyens, il espère se désengager des responsabilités de gestion mais aussi du pilotage scientifique* » (interview de J. Fontanille à l'AEF, 2/06/2009). Cela ne peut signifier qu'une politique de désassociation massive des UMR et un recentrage du CNRS sur un nombre limité de disciplines où il resterait « opérateur »,

³⁴ Rapport public annuel 2009 de la Cour des Comptes, La gestion de leur patrimoine immobilier par les universités, p.453.

définissant et exécutant les recherches pour devenir agence de moyens dans la majorité des autres disciplines. Est-ce une préfiguration de ce qui va se passer à l'INRA ?

La CGT-INRA se prononce contre la transformation des EPST en agences de moyens. Les EPST doivent rester entièrement maîtres de la définition de leur politique recherche, et garder la maîtrise de la gestion de leurs personnels. Il n'y a pas identité de mission entre les personnels des EPST et ceux des universités.

3.2.3 Systématiser les contrats d'objectifs et la recherche sur projets

Le gouvernement a systématisé la mise en place des **contrats d'objectifs comme un moyen de piloter les organismes**. Après l'INRA et d'autres EPST, il entend imposer malgré l'opposition de la majorité des syndicats le contrat d'objectifs et de moyens (COM) au CNRS en juin 2009.

Dans tous les cas, l'organisme s'engage sur 4 ans sur des critères de performance, notamment par rapport aux liens à développer avec le privé (brevets, contrats) ou avec l'Union Européenne (EER), que le gouvernement lui impose sans aucun engagement parallèle de l'État en moyens et en postes statutaires.

Pour l'INRA, le bilan du contrat d'objectifs 2006-2009 montre que les engagements pris par l'organisme ne sont absolument pas une garantie pour éviter les suppressions d'emploi. Pour le CNRS, c'est même une logique de pertes d'emploi statutaires qui est annoncée pour le futur. De plus, il est même précisé qu' « *Il convient de noter que les unités aux performances jugées insuffisantes, que ce soit du point de vue scientifique ou de la concordance stratégique, font annuellement, dans le cadre de chaque phase de contractualisation, l'objet d'une attention particulière, conduisant à leur restructuration ou à leur fermeture* ».

Le pilotage passe aussi via les vagues quadriennales d'évaluation (A, B, C, D) des universités, de leurs formations et de leurs laboratoires par l'AERES qui aboutissent à la signature de contrats Universités-État. L'objectif de ces contrats est en premier lieu de faire émerger une **politique de site**.

A côté de la LRU, l'autre axe affiché de la RGPP pour le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche est la volonté d'une **augmentation encore plus grande de la part de financement sur projet, et un renforcement du financement de « la recherche à la performance »**. Il est ainsi prévu pour juin 2009 d'approfondir le diagnostic sur les méthodes d'allocation aux unités de recherche en raisonnant en coûts complets et de rendre publiques les modalités de répartition des moyens entre unités de recherche au sein des organismes (2^{ème} rapport gouvernemental d'étape sur la RGPP - mai 2009).

Selon le gouvernement, largement relayé par les directions d'organismes, la recherche ne devrait plus être structurée que sur des projets à 4 ans, permettant de recomposer en permanence les équipes et de rendre complètement mobiles les personnels chercheurs comme ITA. Cette politique, que l'on pourrait qualifier d'imbécile en regard de l'Histoire du développement des Sciences montrant la nécessité de la recherche sur un long terme, en particulier en Biologie, est fondée sur une vision totalement utilitariste.

En opposition à la prédominance de la recherche sur projets, la CGT-INRA avance la revendication de l'augmentation de la part-chercheur à un minimum de 20 000€, permettant au soutien de base des unités de continuer à financer des thématiques jugées non prioritaires ou à la mode. La CGT-INRA dénonce les contrats d'objectifs comme des marchés de dupes, et les indicateurs de performance comme impropres à juger de la pertinence de la recherche

Motion adoptée :

Relayant les multiples prises de position individuelles ou collectives, le 25^{ème} congrès de la CGT-INRA demande la suppression du décret d'application instaurant une prime d'excellence scientifique (PES) pour les chercheurs et enseignant-chercheurs, et la revalorisation du point d'indice et des carrières.

Il propose aux Organisations Syndicales de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche :

- le lancement d'une pétition nationale intersyndicale demandant la suppression de cette prime d'excellence scientifique,
- le lancement d'une campagne de boycott des instances d'évaluation des chercheurs et enseignant-chercheurs, basée sur la non participation à ces instances et sur le refus de rendre les dossiers d'évaluation correspondants,
- l'exigence d'une rencontre avec la Ministre de la Recherche à ce sujet.

Motion votée à l'unanimité.

3.2.4 Culture de « l'excellence » et individualisation

Les mesures du **Plan Pécresse « Carrières »**, découlant des rapports Schwartz et Hoffmann ont un but précis : instaurer, au travers de primes et indemnités au « mérite » (3 500 à 15 000 € de prime d'excellence scientifique pour au plus 20% des collègues), une **individualisation complète des carrières et des rémunérations** pour casser les collectifs de travail et instaurer un système concurrentiel malsain entre individus, pendant de la concurrence instituée entre unités pour le financement.

Le dogme de l'excellence pour « récompenser » une minorité de titulaires n'a d'équivalent que celui du renforcement de la précarité, censée être l'aiguillon pour sélectionner les non-titulaires les plus « performants ». Que la production scientifique soit une oeuvre collective, qui associe des personnes dont les qualifications et les activités sont variées, qui nécessite des échanges, des retours critiques, des débats ne rentre assurément pas en compte. Ce que confirme la volonté de rémunérer grassement les fonctions de « management » (présidents d'universités, directeurs de grandes unités, ...).

De plus, ces mesures tendent à impliquer **la fin, à terme, du statut de chercheur à temps plein**. Certes, elle ne s'y attaque pas directement, mais les primes pour les chercheurs sont largement subordonnées à une activité conséquente d'enseignement (3 870 € par an pour 64 h de TD). La création des chaires juniors, sur lesquelles le gouvernement a dû, au moins provisoirement, reculer en est un autre aspect.

Rappelons que le gouvernement entendait que les EPST recrutent, en lieu et place de jeunes chercheurs titulaires, des Maîtres de Conférences « d'excellence » avec des primes annuelles mirobolantes (6 000 à 15 000 €) et des parts chercheurs mieux dotées (10 000 à 20 000 € par an) mais financés principalement (au 2/3) par l'EPST pour retourner au bout de 5 ans à l'université. Force est de constater que les propositions faites par la Direction Générale de l'INRA au printemps 2008, dans sa réponse à la Ministre (textes du CTP du 12/6/2008) anticipaient largement les mesures d'individualisation prônées par Mme Pécresse. La Direction Générale y proposait ainsi une prime de résultat exceptionnel pour 10% de l'effectif ayant eu les résultats les plus remarquables ; une prime d'enseignement de 4 000 € environ pour les chercheurs acceptant d'assurer a minima 1/3 de temps de service d'enseignement; et la création pour les MC de chaires de chercheurs associés pour une période de 5 ans.

La **modulation individuelle du service des enseignants-chercheurs** nous concerne aussi directement. Imposée malgré la longue grève des universités, elle est un **premier pas vers une explosion des statuts nationaux**, les Présidents d'Universités ayant désormais la possibilité de moduler localement et à la tête du client, la seule restriction étant « l'accord de l'intéressé », qui peut être aisément contourné. La mise en place du **mandat de gestion unique des UMR par les Universités**, comme les multiples appels fait aux personnels de recherche à renforcer l'enseignement supérieur (Cf. Consortium), montrent que nous devons être extrêmement vigilants sur ces questions, aussi bien pour les chercheurs que pour les ITA, pour ne pas être utilisés en supplétifs des carences en postes des Universités.

La CGT-INRA revendique :

- L'abandon du système de primes à l'excellence et une augmentation pour tous des salaires basée sur l'augmentation du point d'indice. Elle se prononce pour le maintien du statut de chercheur à temps plein et exige, avec les autres syndicats de l'enseignement supérieur, l'abrogation du décret instaurant la modulation individuelle pour les enseignants-chercheurs.
- La suppression de l'ISFIC (Indemnité Spécifique pour Fonction d'intérêt Collectif), et de toutes les primes discrétionnaires.

3.2.5 Précarisation accentuée comme moyen de pilotage

Si l'ANR pilote les EPST au niveau des finances, elle le fait aussi par l'emploi. D'un côté le gouvernement a supprimé, en 2009, 218 postes de titulaires dans les organismes (dont 46 ITA à l'INRA). De l'autre l'ANR offre l'illusion de pouvoir continuer à fonctionner, mais à coups de CDD, 60 % des crédits ANR étant consacrés aux salaires. L'ANR constitue ainsi une machine sans précédent à générer la précarité avec **aujourd'hui plus de 6 000 CDD payés sur des fonds de l'ANR.**

Plus globalement, pour assurer les projets qui deviennent la source dominante de financement, les EPST sont amenés à créer de plus en plus de CDD, pas seulement pour des emplois saisonniers ou des remplacements d'agents en arrêt de maladie ou en congés. Ils financent des milliers de post-docs ou d'ingénieurs pour la durée d'un projet. **La LRU permet aussi maintenant aux Établissements de l'Enseignement Supérieur d'embaucher des CDD, voire des CDI, à la place de statutaires dans toutes les catégories.** Les RTRA, RTRS, PRES et pôles de compétitivité recrutent également des CDD. C'est de nature à faire définitivement basculer la structure de l'emploi dans les organismes, les précaires (déjà 30% aujourd'hui) devenant progressivement majoritaires.

A la suite des luttes, le gouvernement semble avoir, pour l'instant, reculé et renoncé à la suppression de postes de titulaires en 2010, mais aucune garantie n'existe sur la suite compte-tenu de la logique non remise en cause de liquidation des emplois dans la Fonction Publique, ni évidemment sur les créations d'emplois pourtant nécessaires dans les organismes. Comme il y a actuellement au moins 1 500 départs en retraite par an dans les EPST, l'effet en 10 ans peut être catastrophique quand on sait que l'ensemble des EPST compte de l'ordre de 35 000 titulaires (chercheurs + ITA) !

La CGT-INRA revendique l'abandon complet de la politique de suppression d'emplois publics et la création d'emplois statutaires dans toutes les catégories, prenant en compte notamment les besoins révélés par la vague massive de recrutements de CDD via l'ANR.

3.2.6 « Discutons afin d'éviter le dialogue pour ne pas négocier ! »

Avec la mise en place du consortium, la réforme des universités et des EPST, nous assistons à l'avènement des méthodes de GRH, qui consistent à la mise en place d'un simulacre de concertation visant à faire croire aux agents qu'ils ont droit à la parole pour au final imposer des pseudo-réformes dont le but n'est pas clair ou pire, qui est simplement guidé par l'idéologie du déterminisme: tout doit être encadré, planifié, comptabilisé, quantifié et contrôlé...

La méthode est toujours la même : (i) un petit nombre de personnes, (ii) les cadres institutionnels imposent une réforme absolument nécessaire de la structure, (iii) ils préparent leur réforme en catimini, (iv) ils ouvrent des concertations avec le « peuple » (plusieurs milliers d'individus) pour à court terme (au mieux 3 mois au pire quelques semaines) proposer des éléments de réforme. Au final, faute de compromis dans l'entropie d'idée générée par le « peuple », ils stoppent les débats en imposant le point de vue du directoire au plus grand nombre, le tout sous couvert d'un débat démocratique. Vous avez utilisé votre droit d'expression maintenant c'est à nous de trancher ! A ce jeu c'est le dernier qui parle qui a gagné ! Au début nous sommes tentés de nous exprimer, ensuite on prend conscience que s'exprimer c'est cautionner la démarche pour au final ne pas être entendu. De plus, l'organisation des consultations telles qu'elles se déroulent actuellement sont une manière de court-circuiter les syndicats et les élus du personnel en les considérant comme non représentatifs des salariés !

Cette politique est de portée plus générale. Nombre de conseils de centre et de département (scientifique et de gestion) sont devenus des parodies de lieux de dialogue que les directions concernées convoquent

lorsqu'elles en ont besoin et où nos camarades s'engluent dans un cadre contraint. La Direction Générale n'en fait bien souvent ressortir que ce qui l'intéresse et passe sous silence les rares votes démocratiques (cf. les prises de positions de conseils contre le Consortium). Certes, les situations peuvent être très différentes d'un centre à l'autre et il faut adapter notre positionnement. Mais il est temps d'envoyer un signal fort à la DG en refusant de continuer à cautionner, là où elle se pratique, cette parodie de démocratie.

Le fruit de cette politique est déjà perceptible. Il induit une perte du dialogue, de la concertation et la disparition du collectif au détriment d'un individualisme forcené. La prise de conscience collective de ces méthodes aboutira sans nul doute à des conflits durs qui laisseront des traces à long terme. Quand le dialogue n'existe plus, tout devient justifiable de part et d'autre !

Dans les laboratoires on assiste à un renforcement des clivages : ITA/chercheurs mais aussi à l'intérieur des corps entre promus et non promus, nommés et anonymes.

La CGT s'insurge contre ces méthodes et demande au collège de direction la mise en place de modes de fonctionnement différents où la négociation et l'intérêt collectif remplaceraient la manipulation et la réforme forcée.

3.3 DÉMANTÈLEMENT EN INSTITUTS OU REGROUPEMENT EN ALLIANCE ET CONSORTIUM : DEUX FACES D'UNE MÊME POLITIQUE DE LIQUIDATION DE LA STRUCTURE EPST

La Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation (SNRI) a été validée en juin 2009 en Conseil des ministres. Elle se situe dans la droite ligne du **discours fait par N. Sarkozy le 22 janvier 2009 pour lancer cette opération**. Au-delà des déclarations parfois rassurantes des directions d'organismes, ce discours, même s'il est complètement méprisant pour les personnels de la Recherche Publique, a le mérite de définir franchement les plans gouvernementaux concernant la recherche publique. D'autant que loin de faire amende honorable devant le tollé soulevé dans toute la communauté scientifique, y compris à l'Académie des Sciences, N. Sarkozy a réitéré ces propos en mai 2009. En re-citer les extraits principaux est éclairant, en notant que pas un(e) des invité(e)s, notamment Directeur d'organisme, n'a bronché à son écoute :

« Nulle part dans les grands pays, sauf chez nous, on n'observe que des organismes de recherche sont à la fois opérateurs et agences de moyens à la fois, acteurs et évaluateurs de leur propre action. Je vois que cela peut être confortable. (...). Nulle part comme en France on a autant multiplié les instituts, agences, groupements et autres organismes microscopiques qui diluent les moyens, les responsabilités, tirent chacun à hue et à dia, et gaspiller temps et argent. (...). La recherche serait-elle uniquement une question de moyens et de postes ? Comment donc expliquer qu'avec une dépense de recherche plus élevée que celle de la Grande Bretagne, plus élevée et environ 15% de chercheurs statutaires en plus, que nos amis Anglais, la France soit largement derrière elle pour la part de la production scientifique dans le monde ? Il faudra me l'expliquer ! Plus de chercheurs statutaires, moins de publications et pardon, je ne veux pas être désagréable, à budget comparable, un chercheur français publie de 30 à 50% en moins qu'un chercheur britannique dans certains secteurs. Évidemment, si l'on ne veut pas voir cela, je vous remercie d'être venu, il y a de la lumière, c'est chauffé (...) Pouvons nous nous satisfaire de l'organisation « à la française » du système de recherche et d'innovation ? N'y a-t-il pas urgence à en finir avec une organisation désastreuse, qui multiplie les structures et gaspille les moyens ? (...) C'est pour cela que nous mettons progressivement les universités autonomes au centre du dispositif de recherche et d'innovation et que les organismes de recherche doivent opérer leur transformation en agences de moyens. C'est pour cela que nous allons simplifier l'organisation du CNRS en créant des Instituts internes qui seront des agences de moyens. C'est pour cela que nous allons restructurer, intégrer, simplifier l'organisation de la recherche dans les sciences du vivant et de la santé ».

La CGT-INRA considère qu'il s'agit d'un programme de guerre contre les EPST et leurs personnels, d'ores et déjà mis en œuvre dans la dernière période, au-delà de la simple application du Pacte et de la LRU.

3.3.1 Éclatement en Instituts de l'INSERM et du CNRS

Alors que Sarkozy dénonce la **multiplication des Instituts et Agences**, son gouvernement éclate le **CNRS et l'INSERM en 18 nouveaux Instituts** ! Malgré l'opposition quasi-unanime des syndicats et des personnels, et sous la protection policière systématique, Mme Péresse a ainsi fait entériner par les CA respectifs la création d'abord de 8 Instituts thématiques à l'INSERM (*Neurosciences, neurologie, psychiatrie ; Génétique et développement ; Cancer ; Maladies infectieuses ; Cœur, métabolisme, nutrition ; Immunologie, hématologie, pneumologie ; Santé publique ; Sciences et technologies pour la santé*), avec pour mission de coordonner les recherches dans le domaine. Puis le CNRS a été découpé en 10 Instituts (*Chimie ; Sciences Biologiques ; Sciences Mathématiques et leurs interactions ; Sciences Informatiques et leurs interactions ; Sciences Humaines et Sociales ; Écologie et Environnement ; Physique ; Physique Nucléaire et Physique des Particules ; Sciences de l'Univers ; Sciences et Technologies de l'Ingénierie et des systèmes*). En conséquence, au lieu d'avoir de « gros » EPST, CNRS ou INSERM, difficiles à manier pour le gouvernement à côté des Universités, il y a 18 « petits » Instituts plus simples à piloter avec des prérogatives réduites en matière de définition de politique scientifique et d'attribution de moyens ... et plus faciles à découper par la suite.

Car les thématiques affichées de ces Instituts sont extrêmement voisines, sinon quasi-identiques à celles de départements d'autres organismes, en particulier au CEA, à l'INRIA et bien sûr à l'INRA pour ce qui concerne l'Institut d'Écologie et d'Environnement du CNRS par rapport aux départements INRA EFPA et EA, ou l'institut des Sciences Biologiques CNRS pour ce qui concerne sa partie Biologie Végétale avec le département INRA BV, mais également l'Institut INSERM « Cœur, métabolisme et nutrition » pour le département INRA ALIMH.

On pourrait citer de nombreux autres exemples qui recourent tout ou partie des thématiques des départements INRA. On peut supposer qu'une telle proximité est grosse de tentatives ultérieures de regroupements ou de fusion au nom d'économies d'échelle à réaliser. Ceci est notamment en lien avec la question non définitivement tranchée aujourd'hui de la dénomination de ces Instituts comme « Nationaux » (c'est à dire avec vocation de piloter toute la recherche dans le domaine) ou pas.

Est-ce que cette pulvérisation du CNRS et de l'INSERM en Instituts est contradictoire avec la politique de regroupement d'organismes menée par ailleurs ?

3.3.2 L'« Alliance » contre les EPST

L'annonce le 8 avril 2009 de la création de l'« **Alliance pour les Sciences de la Vie et de la Santé** », signée entre les huit membres fondateurs (INSERM, CNRS, IRD, INRA, INRIA, CEA, Institut Pasteur et Conférence des Présidents d'Université) n'a été précédée d'aucune discussion au sein des instances des organismes.

Cette annonce se veut cependant rassurante en affirmant que « l'Alliance » a pour objectif de renforcer la position de la recherche française dans ce secteur par une programmation concertée. Chercher à mieux coordonner les recherches effectuées en biologie et en santé par les organismes de recherche et les universités n'est pas en soi absurde.

Le problème majeur posé par la mise en place de cette « Alliance » réside dans le fait que cette nouvelle structure n'est pas seulement une instance de concertation, mais une **nouvelle structure de pilotage** ayant pour mission l'analyse stratégique et la programmation scientifique dans le domaine des Sciences de la Vie et de la Santé, deux fonctions qui échapperaient dorénavant aux Conseils Scientifiques des organismes dans lesquels siègent des représentants élus par la communauté scientifique.

A contrario, l'« Alliance » est dotée d'un « Conseil de Coordination des Recherches en Sciences de la Vie et de la Santé » composé uniquement de représentants des directions. Ce conseil est non seulement chargé de la coordination des actions des organismes mais aussi « *d'harmoniser les moyens d'intervention des organismes publics de recherche en tant qu'agences de moyens* », des créations d'unités, des fléchages de postes, toutes choses correspondant aux prérogatives actuelles des EPST.

Cette convention prévoit aussi la création de **10 Instituts Thématiques Multi Organismes (ITMO)**, l'INRA étant selon la DG plus particulièrement concerné par l'ITMO « *Circulation, métabolisme, nutrition* » sous animation conjointe INSERM-INRA. Si l'objectif de cette alliance se résumait à une simple coordination, pourquoi structurer cette simple « alliance » en dix Instituts Thématiques Multi-Organismes

(ITMO) dont la plupart des intitulés correspondent à ceux des Instituts récemment créés à l'INSERM ? Les directions d'organismes ont beau affirmer que ces ITMO visent simplement à animer la réflexion stratégique, N. Sarkozy, encore lui, a précisé tout haut l'objectif lors de la remise du rapport le 11 mai 2009, « **les organismes de recherche, aujourd'hui rassemblés dans l'Alliance des sciences de la vie et de la santé, ont davantage vocation, eux, à être des agences de moyens chargées de nourrir la réflexion programmatique de l'ANR** ».

En fait, l'Alliance met fidèlement en oeuvre le rapport de la commission **Godet** (Rapport du groupe de réflexion sur les sciences de vivant - novembre 2008) qui propose dans une première étape, la création d'un Directoire National des Sciences du Vivant, correspondant à une coordination institutionnalisée (« incluant l'INSERM, les sciences du vivant du CNRS, en interaction avec l'INRA et la Direction des sciences du vivant du CEA »), et doté dès le départ d'une mission de programmation, pour aboutir, dans une deuxième étape, à la création d'un Institut national des sciences du vivant regroupant « **l'ensemble du potentiel en Sciences du Vivant, y compris la recherche la moins finalisée de l'INRA et la recherche en Sciences du Vivant du CEA** ». L'objectif est clair : en désossant les EPST, faire passer les Sciences de la Vie et de la Santé, aux retombées juteuses, sous la coupe directe du pouvoir politique, et au passage sûrement faire des économies de postes et de moyens. La création des Instituts INSERM et CNRS s'éclaire ainsi d'un autre jour.

La CGT-INRA s'oppose catégoriquement :

- A l'affiliation directe de toute unité de recherche à l'Alliance !**
- A la création d'un Institut Unique des Sciences du Vivant !**

3.4 L'INRA À LA VEILLE D'UN DÉPEÇAGE ?

3.4.1 Les trois fers aux feux de la DG : vers la stabilité ou vers le dépeçage ?

Pour justifier la création du consortium, la Direction Générale n'a cessé d'insister sur la politique diversifiée d'alliances qu'elle met en place pour l'INRA. Cette stratégie à 3 composantes, mêlant Consortium, Alliance et accords avec les Présidents d'Université, serait censée préserver l'INRA du démantèlement. Et si c'était l'inverse avec **une vente par appartements de l'INRA entre la recherche la moins finalisée dans le futur Institut des Sciences du Vivant et la recherche finalisée dans le Consortium, avec une autre partie directement dans les universités ?**

La genèse du Consortium, quoi qu'en dise la Direction Générale, démontre explicitement que celui-ci se situe complètement dans la stratégie gouvernementale.

Dans un premier temps, la Direction Générale a commencé à parler, dans ses orientations pour 2020, de la nécessité de préserver « un » institut de recherche agronomique, et non plus l'INRA en tant que tel.

Ensuite, le montage du **GIP IFRAI** entre INRA et CIRAD en 2006 contenait tous les ingrédients pour regrouper l'EPST INRA - avec des personnels sous statut public - avec l'EPIC CIRAD - avec des personnels sous statut privé -. Mais l'opération a capoté devant la résistance des personnels et de la majorité des syndicats pour n'aboutir qu'à une structure peau de chagrin ayant vocation à être noyée dans le Consortium.

Puis, la PDG de l'INRA a écrit le 3 mars 2008 une lettre demandant la création d'un Consortium. Le 2 avril, concluant le congrès de la FNSEA, N. Sarkozy demande explicitement « *que soient modernisées nos structures de recherche, regroupées nos forces, et établie une meilleure synergie entre enseignement supérieur et recherche publique dans le domaine de l'agriculture, de l'alimentation et du développement durable* ». Le 20 juin 2008, les ministres Pécresse et Barnier confient à **B. Chevassus au Louis** la mission d'étudier les voies de modernisation de nos structures de recherche et d'enseignement supérieur en matière d'agriculture, d'alimentation, de sécurité sanitaire, de santé animale et de développement durable. Dans l'annexe de leur lettre de mission, ils indiquent « **les fusions rapides d'établissements de statuts différents ne sont pas prévues dans un premier temps** ». Le 4 octobre 2008, B. Chevassus au Louis remet aux deux ministres son rapport intitulé : « Rapport sur la création d'un consortium de coopération scientifique pour l'agriculture, l'alimentation, l'environnement et le développement durable » et sous-titré « opportunité, faisabilité, missions, organisation ». Ce texte positionne ouvertement l'INRA dans le cadre du développement de recherches appliquées, la notion de finalisée ne s'appliquant plus à l'objet d'étude mais à l'élaboration de produit.

La lettre de mission de M. Guillou du 8 décembre 2008, cosignée par les deux ministres Pécresse et Barnier, avalise le lancement de l'opération Consortium qui se déploie à l'hiver et au printemps 2009 pour aboutir, malgré l'opposition majoritaire des personnels et des syndicats INRA, au décret du 7 mai 2009 portant **création de l'établissement public de coopération scientifique dénommé « Consortium national pour l'agriculture, l'alimentation, la santé animale et l'environnement »**, incluant le CIRAD et l'INRA, et quatre établissements d'enseignement supérieur : Montpellier SupAgro, l'École Nationale Vétérinaire de Toulouse, AgroCampus Ouest et AgroParisTech. Ce consortium est aussitôt salué le 13 mai 2009 par les ministres Barnier et Pécresse, car il « *répond pleinement à la volonté du Gouvernement d'impulser un regroupement des forces pour renforcer la coordination des stratégies de recherche et de formation dans le domaine agronomique. Il s'inscrit en outre dans la lignée des réformes engagées par le Gouvernement, notamment en sciences de la vie* ».

Le texte de décret et la Convention constitutive annexée se situent totalement dans une vision très appliquée (activités organisées autour de 3 thématiques : production de ressources, transformation de ces ressources, gestion des territoires) des recherches à développer à l'INRA, et instituent des structures de direction du Consortium dans lesquelles les représentants des personnels sont réduits à la portion congrue (Conseil d'Administration) ou n'ont pas voix au chapitre scientifique (Conseil d'orientation stratégique avec des nommés mais pas de conseil scientifique élu). De fait, l'EPST INRA ne serait plus entièrement responsable de sa programmation scientifique au profit de l'EPCS Consortium.

Les 10 raisons que notre syndicat avait avancées de s'opposer à la mise en place du Consortium restent donc intégralement d'actualité : 1- Cette super-structure sera au mieux une usine à gaz, au pire un instrument de déstructuration de l'INRA en regroupant des organismes à statuts différents (EPST, EPIC, EPSCP,...) ; 2- Elle est susceptible d'englober à terme la plupart des missions de ses membres ; 3- Elle recentre les recherches de l'INRA vers le « tout appliqué », l'approche de recherche « finalisée » étant réduite à celle d'une « démarche orientée vers la recherche de solutions à des problèmes techniques ou socio-économiques », représentant un tournant explicite vers la Recherche-Développement, le « tout appliqué » et la fin des programmes de recherches destinées à acquérir des connaissances nouvelles ; 4- La faim dans le monde sert de prétexte aux restructurations ; 5- Les personnels INRA, chercheurs mais aussi ITA, seront les supplétifs des carences de recrutement de titulaires à l'Université ; 6- Le consortium a la possibilité de recruter du personnel contractuel propre ; 7- L'avenir des centres non adossés au « noyau dur » du Consortium sera incertain ; 8- Les personnels administratifs seront touchés les premiers par cette restructuration ; 9- Le Consortium confortera les effets délétères de l'ANR et de l'AERES ; 10- Cette restructuration se situe dans la même démarche que les mesures visant le CNRS et l'INSERM.

En même temps, la Direction Générale explique aujourd'hui qu'en aucun cas les recherches de l'INRA ne sauraient se restreindre à l'appliquer, mais qu'elles continueront à concerner tous les aspects de production des connaissances. Elle ajoute aussi qu'elle limite le champ d'action du Consortium à trois mots clés : Coopération, Programmation de la Recherche et Structuration de la Recherche, et qu'elle va lancer quatre « chantiers de fond » : Structuration de l'offre de recherche à l'international ; Étude des systèmes d'information des différents partenaires, en vue d'une mutualisation ; Préparation d'un Livre Blanc : ensemble de recommandations destinées aux tutelles ; Projet de collège doctoral international afin de maintenir un contact étroit avec les écoles agronomiques et vétérinaires... Dont acte.

Ce n'est pas exactement ce qu'elle expliquait il y a quelques mois sur les buts du Consortium. Nul doute que les près de 3.000 signatures d'agents INRA rejetant le Consortium, l'interpellation (ou le boycott) de la Direction Générale dans tous les centres lors de ses visites, l'absence de soutien d'une quelconque fraction significative du personnel voire de la hiérarchie, le refus d'un quelconque syndicat INRA d'acter par un vote le texte de décret au CTP comme au CA de l'INRA, la nécessité de faire appel à la police pour le faire passer, ont du jouer dans ce changement apparent. Mais le texte de décret, indiquant toute autre chose que ce qu'affirme la Direction, reste et laisse ouvertes toutes les possibilités.

A ceux qui pouvaient penser qu'il y avait peut-être des éléments progressistes pour les collègues du CIRAD dans ce consortium, M. Guillou a clairement répondu à nos camarades de la Guadeloupe le 27/4/2009 : « *demander la transformation du CIRAD en EPST aurait pour conséquence la remise en cause de la mission de coopération scientifique du CIRAD, orientée largement par les besoins des partenaires* ». Non, l'objectif c'est « *de mutualiser le plus possible les dispositifs d'expérimentation venant en support de ces projets de recherche* »... bref de faire des économies ! **D'ores et déjà, la Direction Générale impulse à la Guadeloupe des tentatives d'homogénéisation des procédures comptables et administratives entre l'EPIC CIRAD et l'EPST INRA. La CGT-INRA demande l'abandon de ces tentatives.** Sans compter que le contrat d'objectifs 2008-2011 du CIRAD prévoit une forte baisse des ressources contractuelles pour la période, alors que les contrats représentaient 37% de son budget

global en 2007. Un recours intersyndical en annulation a été déposé. Si nous n'obtenons pas gain de cause, nous devons nous battre dans ce nouveau cadre imposé pour préserver les éléments essentiels de constitution de l'INRA comme organisme national public de recherche.

La CGT-INRA porte à la connaissance de tous les personnels le texte de la motion votée par le Conseil de gestion du département SPE qui exige notamment :

- *Qu'aucune unité INRA non adossée à une structure appartenant à l'un des partenaires du Consortium ne doit être fermée, ou intégrée à un pôle universitaire ou un autre institut,*
- *Qu'aucune « petite unité » ou unité expérimentale ne doit être fermée du fait de l'existence du Consortium,*
- *Qu'aucun organisme privé, français ou étranger, ne doit être intégré au Consortium.*

Par ailleurs, il apparaît impératif de renforcer nos liens avec les syndicats CGT des différents organismes du Consortium et de coordonner notre activité sous des formes appropriées.

Nous ne pouvons enfin que nous inquiéter du projet d'accord avec la CPU (Conférence des Présidents d'Université) qui indique que dans les UMR les personnels recrutés le seraient par les nouvelles commissions de sélection des Universités, et donc sur les critères et thématiques des Universités, mais seraient payés aux 2/3 par l'INRA ! Si l'on met cela bout à bout avec l'Alliance et le Consortium, on s'aperçoit que l'EPST INRA ne serait plus vraiment responsable de sa programmation scientifique.

L'INRA doit rester un EPST de plein exercice et non devenir une agence de moyens au service du Consortium, de l'Alliance ou des Universités. **La CGT-INRA demande l'abrogation du Consortium** et le retour aux prérogatives pleines et entières de l'INRA pour la programmation et le développement de son activité de recherches !

3.4.2 Une remise en cause de la « matrice » départements-centres ?

Il est de notoriété quasi-publique que la Présidente de l'INRA ne se satisfait pas de l'organisation actuelle de l'Institut croisant départements et centres. L'objet de la mission confiée le 28/10/2008 à F. Houllier s'inscrit dans ce cadre, pour faire évoluer « en profondeur » l'organisation de l'Institut³⁵. Le **rapport Houllier** est officiellement disponible³⁶. La Direction Générale a pris support de ce texte pour proposer 2 grands chantiers de « réorganisation » (et pourquoi pas de restructuration ?!) de l'INRA basés sur deux groupes de questions support à des « notes introductives »³⁷ qui doivent être soumises aux Conseils de Centre et de Département (Scientifiques et de Gestion) : 1) anticiper les fonctions d'expertise et de prospective, pour renforcer le rôle d'acteur international, 2) renforcer la capacité de programmation scientifique et de gestion de projets et réorganiser l'appui à la recherche au service des unités et des équipes.

Les récentes évolutions de l'INRA lui-même comme du paysage de la recherche en général laissent déjà entrevoir de sérieuses menaces. Voici plusieurs éléments d'analyse. Tout d'abord concernant le devenir des unités, après avoir forcé sur les UMR, la Direction Générale reconnaît qu'« *une partie des UMR actuelles ne sont pas de vraies UMR parce qu'il n'existe pas (...) de projet scientifique commun ou que les moyens apportés par chacun sont fortement déséquilibrés* ». Mais on peut observer que de profondes restructurations ont déjà eu lieu. En 1996, il y avait 440 Unités dont 210 UR, 50 UMR, 80 UE, 100 d'appui. En 2008, il n'en reste plus que 383 (-13%) dont 78 UR (-63%), 140 UMR (+182%) auxquelles s'ajoutent 52 UE (-35%) et 77 unités d'appui (-23%) et des unités de service. Il y a donc eu une **diminution de 13% du nombre total d'unités en 12 ans (1996-2008)** avec un fort développement des Unités Mixtes de Recherche, mais une réduction de 22% des Unités Expérimentales ou d'appui. **La Direction Générale vise à accentuer encore plus ce processus de concentration.** Elle a présenté le 21/01/09 aux Présidents de Centre sa simulation sur l'évolution des unités. Elle y envisage une baisse de près de 20% du nombre d'UR (de 78 à 63) entre 2009 et 2012, mais surtout des UMR de 140 à 98 (-30% en 3 ans !) avec réduction des tutelles à 2 au maximum mais avec création complémentaire de 14 USC (Unités Sous Contrats), nouvelles structures permettant l'affectation de personnels et moyens INRA dans d'autres établissements.

³⁵ https://intranet.inra.fr/actus/archives/a_partir_d_octobre_2007/mission_francois_houllier

³⁶ <http://intranet.inra.fr/pdg/content/download/3365/31428/version/1/file/Rapport+F.Houllier+BD.pdf>. Depuis la rédaction de ce texte, ce rapport daté du 19/06/09 a été présenté au CA de l'INRA le 26/06/09.

³⁷ https://intranet.inra.fr/pdg/strategie/reorganisation_de_l_inra

Il est vraisemblable que la baisse programmée des UR et UMR est liée à la mise en place des **Très Grandes Unités (TGU)**. Même si la DG n'en annonce que 13 retenues ou en gestation, des TGU regroupant de 150 à 300 agents pourraient ainsi organiser au total de 2 000 à 4 000 personnes, soit de 1/5 à près de la moitié de l'effectif de l'INRA ! De plus, les nouvelles modalités de gestion prévues pour ces TGU percutent les prérogatives des centres comme celles des départements, avec un pouvoir renforcé donné à leurs Directeurs pour les recrutements de personnels titulaires et non-titulaires, en en faisant des « mini » chefs de département ou présidents de centre. Quel équilibre, et surtout quel devenir, pour les centres et départements constitués de TGUs et d'unités à beaucoup plus faible effectif ? Y compris pour les avancements des personnels ! **Ce processus est lourd de fermetures d'unités et de mobilités forcées, géographiques et/ou thématiques, pour toutes les catégories de personnels, ITA comme chercheurs.** Ceci dans une situation où l'adoption de la loi « mobilité » pourrait ouvrir la voie aux licenciements des personnels refusant d'être mobiles. Notes d'évaluation de l'AERES et Note de Service « Cycle de vie des Unités » serviront à justifier ces mesures.

L'analyse du **bilan des opérations structurantes** apporte des éléments convergents. Un total de 21 opérations structurantes ont été retenues (17 en 2006, 4 en 2008) en vue de la mise en place de pôles. On peut noter d'une part que ces opérations n'ont touché que 14 centres sur 20 et d'autre part qu'elles recourent largement la mise en place des TGU. Sur les 13 TGU retenues ou en gestation avancée, la majorité correspondent à des opérations structurantes (Micalis Jouy, Physiopole Jouy, IJPB Versailles, ToxAlim Toulouse, Goût- Alim- Sensorialité Dijon, Pôle alimentaire Saclay, Végétal Spécialisé Angers, IBIP Montpellier, Territoires et développement Dijon). Comme l'écrit la DG pour le CA, « *plus de la moitié des opérations structurantes s'inscrivent ainsi dans une démarche de restructuration de leur dispositif scientifique avec élargissement du périmètre et fusions d'unités* ». Les autres opérations structurantes touchent des parties plus ou moins importantes de centres : Bordeaux (Ecologie), Tours, Clermont-Theix (Nutrition Humaine et Ecophysio/génomique Céréales), Lille, Avignon (Fruits et Légumes), Nancy, Nantes, Sophia (BioAgresseurs), Rennes (Filères Agro-industrielles animales). Ce label a offert une priorité significative en matière de postes attribués en 2007-2008 avec près de 50% des postes de chercheurs et d'ingénieurs (62/126 chercheurs et 72/150 Ingénieurs) alors que les unités considérées ne représentaient que 40,8% des unités INRA en 2008. C'est encore plus net pour l'équipement, où 68% de la dotation leur a été donnée en 2008. On peut noter que ces opérations structurantes recourent aussi largement les sites Consortium, le Plan « Campus » de Mme Péresse, ou les sites adossés à des universités d'excellence. C'est l'ajustement structurel de l'INRA à la politique des pôles, en particulier de compétitivité. Le site du plateau de Saclay devrait ainsi à terme concentrer, selon ses initiateurs, la moitié des chercheurs franciliens de l'INRA. Quel devenir pour les centres qui n'entrent pas dans cette catégorie : Poitou-Charentes, Orléans, Corse, Colmar, Antilles-Guyane ? Quel devenir pour les unités non concernées par ces opérations dans les centres impliqués dans les opérations en question ? On peut déjà voir qu'une politique de fusion de centres est à l'œuvre avec Nantes-Angers, Avignon-Sophia, ou en gestation avec fusion programmée de SDAR (Tours-Orléans).

Un autre élément est le rôle actuel des 14 départements qui restent à l'INRA après la dernière réforme. Dans sa lettre du 29/4/2009 aux chefs de départements pour la préparation des directoriales de juillet 2009, la Présidente de l'INRA insiste sur le bilan à faire des Schémas Stratégiques de Département arrivant à expiration et à faire des propositions de « fronts de science » à développer pour l'avenir... mais pas de nouveaux schémas stratégiques pour 2009-2013, et donc pas de discussions sur les moyens à mettre en oeuvre, notamment en postes de titulaires ! Lors du Conseil Scientifique National du 3 juin 2009, la Direction Générale a cependant affirmé que le nombre de départements ne devrait pas être trop réduit mais que leurs contours seraient éventuellement modifiés et leurs tâches administratives allégées.

La CGT-INRA se prononce pour le maintien de l'organisation de l'INRA en départements et centres et contre les fusions de centres ou départements qui ne visent qu'à des économies de moyens, et demande la restauration d'un vrai rôle de programmation scientifique pour les départements et leurs conseils.

3.4.3 Une montée en puissance des ressources propres conforme à l'orientation de la Direction Générale en faveur de la recherche sur projets

Le bilan du contrat d'objectifs 2006-2009 indique une augmentation significative de la part des ressources propres sur le total des ressources, qui passe de 15,7% en 2006 à 19,3% en 2007 avec un taux d'évolution de + 9,4% entre 2006 et 2007. Les crédits ouverts sur les contrats recherche hors opérations immobilières passent globalement de 55 millions d'€ à 78 millions d'€ mais avec une répartition complètement bouleversée, conforme à ce qui est observé pour tous les EPST avec le pilotage financier

de l'ANR. **La part des Ministères décroît ainsi de 14,6% en 2004 à 6% en 2008 en mouvement inversé avec l'ANR qui passe de 7,6% en 2006 à 16,9% en 2007, pour atteindre 26,6% en 2008 !** Les autres postes sont plus ou moins stables (entreprises de 8,2 à 9,9%, Europe 14,7 à 19,3% et collectivités de 8,8 à 10%).

Un point particulier à prendre en compte est la **pression renforcée de la Direction Générale pour développer le partenariat avec les entreprises**. En 2008, 234 contrats de recherche ont été signés avec le secteur privé, soit une augmentation de près de 15%. Ce chiffre confirme la tendance à la hausse constatée depuis quelques années (quasi-doublement entre 2000 et 2008). Le chef de la DISI écrit ainsi : « 2008 aura été une très bonne année pour le partenariat noué par l'Inra avec le secteur privé. La crise économique s'est peu fait sentir dans les secteurs de l'agro industrie, c'est un atout de plus pour notre agriculture et les industries qui lui sont liées. On doit ces progrès certainement aux **efforts entrepris par l'Institut pour aller au devant des entreprises**, mais sans nul doute aussi aux initiatives prises par le gouvernement, dans le domaine du crédit d'impôt recherche tout particulièrement. ». Il vante aussi la création de **ABA** (Agro Biotech Accélérateur), société créée par la filiale Inra Transfert avec la société Seventure Partners, une filiale de Natixis, banque intéressée dans le développement de la recherche publique s'il en est !

Le brevet devient le nec plus ultra de toute activité de recherche finalisée, constamment mis en avant pour évaluer la contribution socio-économique des laboratoires, y compris dans la production des connaissances. **Le nombre de brevets est aussi un des indicateurs retenus** dans le contrat d'objectifs pour évaluer les « performances » de l'INRA alors que l'Institut est censé travailler au compte de toute la société. De plus, il faut le souligner, un brevet n'est même pas une innovation (bien moins de 1% des brevets donnent lieu à une innovation technologique). Il ne sert qu'à empêcher nos collègues de progresser en même temps que nous. Il ne sert qu'à la spéculation financière sur les titres des compagnies de biotechnologie (qu'elle soit INRA Transfert ou Bayer). Ils n'ont servi à rien à Arcelor avec ses milliers de brevets contre l'OPA de Mital qui n'en possédait pas le centième. Les brevets sur les connaissances sont stériles, stérilisants et éthiquement condamnables. Ils sont en définitive des obstacles au progrès des connaissances. Ils devraient être condamnés véritablement comme le demandent les citoyens. Quand la direction de l'INRA prendra-t-elle ses responsabilités ? Quand verra-t-on le gouvernement français organiser pour leur bannissement une de ces initiatives internationales dont il se targue ?

3.4.4 La Direction Générale à l'avant-garde de la recherche à la « performance »

Les consignes de la RGPP et de Pécresse ont été bien entendues par la Direction Générale INRA. Elle entend introduire dès 2009 une **modulation** de 10% de la dotation attribuée aux départements en fonction de la **politique incitative** mise en œuvre : 5% pour les départements qui octroient une dotation plus importante à leurs « *meilleures équipes* » (dixit la DG), et 5% aux « *départements qui ont une politique explicite d'incitation aux publications de haut niveau* ». « *L'objectif est de renforcer la prise en compte de la performance dans la procédure de financement des unités de recherche* »... étant entendu que « *ce dispositif devait être opérationnel et non en cours de mise en place* ». Un des aspects est la **sanction** demandée envers les collègues chercheurs considérés à problèmes par les CSS, en particulier pour déficit de publications, et pour qui la Direction Générale suggère aux départements de retirer de la moitié à la totalité de la part-chercheur, selon les cas, pour leurs unités ! Inqualifiable de désigner à la vindicte ces collègues. Mais ne nous méprenons pas, il ne s'agit que d'un test vu le nombre maximal concerné (<30). L'objectif est de faire passer l'idée de la modulation à la performance comme base de gestion. A quand l'inclusion des Ingénieurs puis des Techniciens ? À quand des sanctions sur la base de critères plus complexes de publications ? La somme globale en cause pour la modulation, 2 millions d'€ en 2009, n'est pas négligeable et a des conséquences importantes sur les départements, et donc sur les unités. Des conseils d'unité (BIOGECO Bordeaux, UBLO Jouy) et de département (EFPA) ont demandé l'annulation de la modulation, comme une pétition lancée à l'initiative des délégués en CAP chercheurs des 4 syndicats INRA. Nous soutenons pleinement ces initiatives.

La modulation des dotations est inacceptable et doit être abandonnée. La CGT-INRA mettra tout en œuvre pour cela.

3.4.5 La mise en place d'un personnel adapté : un tournant significatif de la Direction Générale vers le « management » de type privé

Au travers de toutes les missions confiées à des cabinets privés (KPGM, Artélie, ...) comme de la politique de recrutements des hauts cadres hors du vivier « recherche » (DISI, Communication, etc.), on peut considérer que la conception de la Direction Générale est de **traiter de plus en plus l'INRA comme une entreprise, avec une gestion décalquée sur celle du privé (management)**.

Là encore, c'est une conception utilitariste de la recherche qui l'emporte.

Les cabinets d'audit privé comme KPGM, pris en 2009 comme « réviseur contractuel » pour la révision-certification des comptes, distillent une culture étrangère à celle de l'INRA. Leur premier rapport suggère ainsi de renforcer le rôle managérial de la Direction Générale, d'améliorer la visibilité de celle-ci sur les départements, et « de renforcer la culture de projets ». Le séminaire de la Direction Générale sur « l'Assistance à l'explicitation des processus de pilotage stratégique de l'INRA » tenu le 31/01/2009, prend lui en exemple Suez, France Télécom et Publicis (!) avec en toile de fond la mise en concurrence et la « guerre économique » (« *La stratégie, c'est l'art de combattre sur le champ de la concurrence* ») à l'opposé du service public.

Le corollaire est une montée en puissance de la bureaucratisation à tous les niveaux, qui est planifiée pour aller en s'accroissant comme l'indique la mise en place de l'École pratique du management de la recherche agronomique avec une fournée de 18 personnes en 2008-2009.

Un autre corollaire est la **disparition quasi-complète de la démocratie scientifique**. La Direction Générale s'est déplacée dans les centres à deux reprises pour tenter de convaincre des bienfaits du Consortium mais a donné consigne de refuser tout vote sur le Consortium dans les différentes instances de départements et de centres. Elle a suscité, par chefs de département interposés, un site pour les seules « contributions positives » et devant son échec total, a mis en place un site soi-disant de débats, mais où une majorité de prises de positions négatives de conseils de centres et de départements n'ont jamais été affichées (Orléans, Génétique Animale,...).

Assez des cabinets d'audit privé !

Rétablissement de la démocratie scientifique à tous les niveaux de l'INRA !

Le congrès mandate la prochaine Commission Exécutive pour produire un document synthétique présentant les propositions de la CGT-INRA pour un service public de Recherche Agronomique réellement au service de la population. Ce document s'appuiera évidemment sur les textes déjà élaborés par notre organisation syndicale. Ce document sera largement diffusé à l'intérieur de l'INRA, comme à l'extérieur. Il servira de base aux positions que nous prendrons et aux propositions que nous ferons face aux difficultés de l'Institut et aux mauvais coups du gouvernement et de la Direction Générale.

VOTE – RAPPORT D'ORIENTATION

<u>POUR</u> :	9 674
CONTRE :	50
ABSTENTION :	50
SUR :	9 771
Versailles absent pour le vote.	

PLATE-FORME REVENDICATIVE

I Revendications générales

Le contexte de la crise du capitalisme fait que la pression s'accroît sur les fonctionnaires comme sur tous les salariés. Ce sont eux qui devraient payer en renonçant aux emplois, aux augmentations de salaires, à la sécurité sociale, aux retraites et aux services publics. Mais les moyens existent de satisfaire aux revendications élémentaires, nous le voyons bien avec les 428 milliards d'€ donnés aux banques et avec les énormes cadeaux faits au patronat en terme « d'exonérations de cotisations sociales ». La résistance à toutes les attaques dirigées contre les conquêtes sociales acquises depuis 1946 nécessite une position claire des organisations syndicales, permettant aux salariés de s'engager dans les luttes pour défendre les acquis et en conquérir de nouveaux. Pour sa part, la CGT-INRA continue à défendre à tous ses niveaux d'intervention les revendications générales des salariés :

1.1 SALAIRES

Avec tous les salariés, la CGT-INRA revendique :

- Une augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires.
- Une valeur du SMIC à 1 600 € brut.

1.2 SÉCURITÉ SOCIALE

Depuis sa création, la Sécurité Sociale est désignée du doigt et accusée d'être « déficitaire ». En réalité, son budget annuel représente une manne sur laquelle nombre de requins souhaiteraient mettre la main, au premier rang d'entre eux les assureurs privés et les spéculateurs de toutes sortes. L'Union Européenne, pour qui la concurrence doit être « libre et non faussée », voudrait que l'assurance maladie soit aussi un secteur où s'exerce la concurrence. Le gouvernement français aux ordres ne peut pas d'un seul coup « privatiser » la Sécurité Sociale. Mais depuis des années, des coins sont enfoncés dans le dispositif. Le premier a été d'inclure les « dépenses » de la Sécurité Sociale dans les comptes publics, de telle sorte que ces dernières sont contenues dans les limites imposées par les traités de Maastricht et d'Amsterdam.

Avec tous les salariés, la CGT-INRA revendique :

- Le plein emploi
- La taxation des produits financiers des entreprises.
- Le maintien d'une Sécurité Sociale par répartition, pour tous et mutualisée entre tous les salariés.
- L'abrogation des exonérations de cotisations sociales accordées au patronat.
- Exige le paiement par l'État et le patronat de leurs dettes à la Sécurité Sociale ce qui permettra une meilleure couverture à la hauteur des besoins de la population.

- Un financement accru du système national de santé publique, par une augmentation des cotisations à la charge des employeurs accompagnée d'une modulation pour pénaliser la part de la valeur ajoutée non redistribuée en salaire.
- Une revalorisation conséquente de la couverture des dépenses pour la vue, l'audition et les soins dentaires,
- Le maintien des spécificités de gestion mutualiste des assurances complémentaires, tant que celles-ci sont nécessaires, face aux assurances privées.
- L'abrogation des mesures visant à réduire les remboursements (0,50 € par boîte de médicament, 1 € sur les actes médicaux, ticket modérateur, etc.).

1.3 RETRAITES

La loi Fillon prévoit d'augmenter encore la durée de cotisation d'un trimestre par an pour atteindre 41 ans en 2012. Il est même question de supprimer les 2 années de bonifications dont bénéficient les femmes non fonctionnaires.

La CGT-INRA revendique :

- L'abrogation de la loi 2003-775 du 21 août 2003 de contre réforme des retraites ; l'amélioration du code des pensions civiles et militaires, l'égalité hommes/femmes.
- L'abrogation des mesures Balladur de 1993 : retour aux 37,5 annuités de cotisation pour tous, public et privé, calcul sur les 10 meilleures années dans le privé.
- La retraite à 60 ans avec un taux plein correspondant à 75% de la rémunération brute totale, primes incluses, des 6 derniers mois pour les fonctionnaires.
- L'indexation des retraites sur les salaires.
- Le rétablissement du Congés de Fin d'Activité (CFA).
- Le relèvement des pensions, pas une seule pension inférieure au SMIC.
- Le maintien des trimestres de bonification pour les femmes, extension de cette mesure aux hommes qui ont élevé des enfants.
- L'abrogation du RAFP (régime additionnel de retraite FP).
- L'abrogation de la réforme de l'IRCANTEC de septembre 2008.

1.4 SERVICES PUBLICS

La réforme de l'État se poursuit dans la droite ligne des exigences de Bruxelles. Dans le même temps, les promesses du Président Sarkozy, de réduire le nombre de fonctionnaires et ne pas remplacer un départ sur 2 se concrétisent. Il s'en suit bien évidemment une dégradation des services rendus aux usagers conjointement à une détérioration des conditions de travail des fonctionnaires et un transfert des missions vers les entreprises privées. La RGPP, dont la loi sur la mobilité fait partie est un vaste plan de restructuration-destruction de la Fonction Publique de l'État. A l'opposé de toutes ces mesures, il faudrait plutôt développer les services publics qui sont une richesse pour les citoyens.

La CGT-INRA revendique le maintien et le développement des services dans la Fonction Publique de l'État et se prononce :

- Contre la mise en place des Services d'Intérêt Généraux (SIG) et des Services d'Intérêt Économique Généraux (SIEG).
- Pour le retrait de la loi du 13 août 2004 sur le transfert de compétences et de personnels aux collectivités territoriales.
- Pour l'abandon de la RGPP et du projet de loi sur la mobilité adopté par le Sénat le 29 avril 2008 et discutée au parlement en juillet 2009.

1.5 LIBERTÉS SYNDICALES

De plus en plus de militants syndicaux sont poursuivis en justice du fait de leur engagement. La CGT-INRA continuera d'agir pour défendre ces militants et revendique une amélioration des droits syndicaux pour tous les salariés du public comme du privé.

2 Revendications Fonction Publique

Les fonctionnaires, acteurs des services publics, en sont également utilisateurs. Les revendications visant à maintenir et développer les services publics sont donc également les leurs. Pour défendre et améliorer leurs conditions de travail, il leur faut d'abord des postes, à savoir un maintien de tous les effectifs, et un remplacement poste pour poste de tous les départs en retraite.

Il leur faut également les moyens d'assurer leurs missions.

Pour cela, il faut défendre le statut de la Fonction Publique de l'État et exiger :

- L'abrogation de la LOLF et de la RGPP.
- L'abrogation de toutes les mesures visant à « réduire le bâti », c'est à dire les ventes des bâtiments de l'État.
- Un financement à la hauteur des besoins.
- Le maintien et l'amélioration du statut général des fonctionnaires fondé sur le principe de la Fonction Publique de carrière avec séparation du grade et de l'emploi.
- L'amélioration des carrières et le maintien et la revalorisation de la grille unique.
- L'abandon de la rémunération individualisée « au mérite ».

Enfin pour que vive le statut et pour que les représentants élus des personnels soient légitimes, il faut le **maintien du paritarisme pour un fonctionnement démocratique des instances : CTPs et CAPs.**

Pour cela, La CGT-INRA exige:

- Le retrait des accords de Bercy concernant la représentativité et le paritarisme.

3 Recherche et INRA

Depuis notre congrès de 2006, ainsi que le décrit le rapport d'orientation, beaucoup de bouleversements ont touché notre secteur de la recherche publique. La *Loi de Responsabilité et Autonomie des Universités*, dite LRU, a vu le jour et les annonces du gouvernement vont dans le sens de la poursuite de la mise en place de cette loi, malgré une forte mobilisation des personnels (enseignants et BIATOS) et des étudiants. Dans les EPST, les années 2008 et 2009 ont été des années noires pour ces établissements. L'INSERM a éclaté en plusieurs morceaux, et le CNRS suit le même chemin. L'INRA quant à lui a été fondu dans le Consortium.

La Direction Générale de l'INRA, très diligente, ne se contente pas d'appliquer les décisions gouvernementales, elle les devance parfois.

Il en va ainsi des restructurations-fermetures d'unités.

Quelque soit le résultat de l'évaluation, si la Direction a décidé de fermer l'unité, elle la fermera. Depuis notre précédent congrès, les fermetures se sont multipliées, la façon de procéder a même été codifiée dans une note de service. Si l'on remonte plus loin dans le temps, avec les restructurations des services généraux des centres qui sont devenus les SDAR (services déconcentrés d'appui à la recherche), on peut vérifier la justesse de ce que dénonçait à l'époque la CGT-INRA. En effet, de plus en plus de services sont externalisés (ménage, gardiennage, restauration, entretien des bâtiments et des espaces verts, entretien des véhicules de service etc.). Et aujourd'hui, on nous annonce la fermeture des ERIST (Équipes Régionales d'Information Scientifique et Technique). Que vont devenir les services comme l'informatique, la comptabilité, ou la gestion du personnel ?

Il en va également ainsi des méthodes de « management ». Ainsi, avant même que cela soit exigé par la loi dans les EPST, la Direction Générale veut mettre en place un financement lié à la performance en supprimant la part-chercheur aux unités des chercheurs qui ne publient pas assez. En parallèle, elle développe tout un arsenal de tracasseries pour ceux qui publient, mais pas dans la ligne souhaitée.

La CGT-INRA revendique :

- L'abrogation du PACTE, de la LMD et de la LRU, la suppression de l'ANR et de l'AERES, le retrait des projets ou des décrets programmant l'éclatement des EPST, l'abrogation du Consortium, le maintien de tous les EPST, le retour de tous les emplois supprimés, et l'arrêt du fonctionnement de la recherche publique sur projets.
- Le transfert des fonds ANR aux établissements de recherche et aux universités, et un retour à un fonctionnement où la dotation de base des labos soit majoritaire, avec une part chercheur non modulée et portée à 20 000 €.
- Le maintien du statut de fonctionnaire pour tous les agents, avec un recrutement INRA exclusif sous statut de fonctionnaire.
- Le maintien des départements scientifiques de l'INRA.
- Le retrait du projet de chaires juniors.
- L'arrêt de tout harcèlement sur tous les chercheurs qui ne publient pas assez et plus généralement sur tous ceux dont les travaux ne rentrent pas dans l'orientation scientifique de la Direction Générale.
- Le remplacement systématique de chaque poste libéré par l'application de la prime de départ volontaire.

Tant la collégialité que la liberté individuelle sont en fort recul depuis dix ans à l'INRA. La réforme de 1997 et le premier contrat d'objectif ont inauguré une ère nouvelle de recentrage stratégique autour d'objectifs étroitement contrôlés par les marchés et l'État à leur service. Depuis, chaque évolution a marqué un durcissement de ce contrôle par la Direction Générale de toute initiative locale individuelle ou

collective. En conséquence, l'indépendance de l'INRA autant que la capacité d'invention des collectifs et des chercheurs ont régressé. Rappelons à titre d'exemples la restructuration arbitraire des départements – liquidation de Faune sauvage, découpage de Santé animale "guillotinée", la suppression de prérogatives des conseils scientifiques de département, la mise au pas des CSS pourtant déjà dérogoires au statut et leur mise au service de l'évaluation compétitive, etc.

Nous revendiquons au contraire :

- **1.** des droits nouveaux pour les instances statutaires où siègent des élus en nombre égal à celui des personnalités nommées. Ces prérogatives permettront entre autres :
- le suivi des contrats passés entre les unités et les agences extérieures à l'INRA (Entreprises, régions, ANR, Europe...)
- la définition des profils de recrutement et la stratégie de développement des disciplines
- la définition et la planification des grands équipements scientifiques
- **2.** Pour les élus un espace d'expression en direction de l'ensemble des mandants indépendant des canaux des instances de direction à tous les niveaux (national, département, centre et unités).
- **3.** Une indépendance accrue entre la Direction et les conseils où siègent les élus avec une séparation des rôles entre présidence des conseils et direction du département comme cela existe au niveau national.

4 UE / Plateformes / gestion des Unités / SDAR...

Pour la CGT-INRA, le dispositif expérimental a toujours fait la richesse et la spécificité de l'INRA, il doit continuer à être étroitement lié au dispositif général de recherche dont il doit demeurer partie intégrante

La CGT-INRA se bat pour le maintien du dispositif expérimental avec le rattachement des Unités Expérimentales (UE) aux départements de recherche. Les plateformes expérimentales ne doivent en aucun cas être séparées des départements. La CGT-INRA refuse complètement que les UE comme les plateformes soient rattachées aux SDAR.

En aucun cas, il ne semble logique que le but premier des UE ou des plateformes soit de faire des prestations, de gagner de l'argent. Le dispositif expérimental doit, en tout premier lieu, être un outil au service de la recherche dans toutes ses composantes : connaissances, développement, innovation, besoins sociaux...

La spécialisation par site, par espèce ou par pôle régional est lourde de danger et doit être abandonnée (ex : PEA par espèce animale). La régionalisation envisagée par la Direction Générale outre les problèmes humains qu'elle pose risque à terme de détruire notre potentiel expérimental animal. Les risques ne sont sans doute pas moindres dans la spécialisation végétale.

En ce qui concerne la création des TGU, la CGT-INRA s'interroge sur cette volonté de détruire de cette façon le fonctionnement en équipes et unités, base d'un fonctionnement organisationnel sain à échelle humaine.

Les TGU contiennent en germe tous les prémices d'un mode de fonctionnement INRA que nous dénonçons : parcellisation des tâches, déresponsabilisation, mutualisation des ressources permettant des économies de personnels, clivages accentués entre personnes de métiers différents (notamment gestion et recherche) etc.

Les TGU permettraient à la Direction Générale de passer d'une logique scientifique à une logique bureaucratique favorisant l'émergence d'une hiérarchie despotique qui pratique la « culture de la faute et du résultat », mettant de nombreux agents en situation de stress et parfois de détresse.

Il est hors de question que le mode « contrat » soit un mode de gestion des relations entre divers services de l'INRA. Il est hors de question que les SDAR et les unités, quelles qu'elles soient, fonctionnent sur un mode contractuel.

La CGT-INRA engagera une campagne de mobilisation intense si ce mode venait à être choisi par la Direction Générale pour gérer l'Institut.

Les personnels ayant une fonction administrative et de gestion (des personnels et des budgets) dans les unités (Gestionnaires d'Unités) doivent rester partie intégrante administrativement, hiérarchiquement et fonctionnellement des Unités.

La CGT-INRA soutiendra tous les responsables, tous les personnels qui s'opposeront à la dislocation du dispositif expérimental, à la perte d'identité des UE et des plateformes et leur soumission à une gestion technocratique par les responsables des SDAR et plus généralement aux plans de liquidation initiés par la Direction Générale.

5 Revendications catégorielles

5.1 POUR TOUS LES SALARIÉS DE L'INRA

5.1.1 Postes

Comme décrit précédemment pour l'ensemble des fonctionnaires, le service public national de recherche agronomique doit être l'objet d'un soutien fort et bénéficier pour accomplir ses missions des emplois de fonctionnaires titulaires en nombre suffisant. Le recours à la sous-traitance doit être arrêté.

La CGT-INRA revendique :

- Le remplacement de tous les départs en retraite par des emplois titulaires, aucune suppression de poste.
- Le recensement et la titularisation de tous les personnels précaires occupant des emplois permanents, donc un plan d'intégration de ces personnels sur les statuts en vigueur.
- La résorption de l'emploi précaire à l'INRA par l'ouverture de concours pour des emplois de titulaires correspondants.
- Un statut équivalent à celui d'élève fonctionnaire pour tous les doctorants rémunérés pour tout ou partie par l'INRA.
- La prise en compte à 100% du temps passé en contractuel pour le calcul de l'ancienneté.
- L'arrêt de l'érosion du recrutement en catégorie C.

Avec les autres syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur, la CGT-INRA revendique :

- La mise en place d'un plan pluriannuel de créations d'emplois statutaires.
- Un équilibre entre accroissement des emplois scientifiques et des emplois techniques.
- L'arrêt du processus de fabrication de nouveaux précaires.
- Un plan d'intégration des personnels précaires.
- Le recrutement des chargés de recherche dès l'obtention de la thèse.

5.1.2 Conditions de travail

Les évolutions de la Recherche Publique ont un impact non négligeable sur les conditions de travail. Les financements sur projet conditionnent la stabilité des équipes, ce qui induit un stress important à tous les niveaux dans les laboratoires. Ce mode de financement introduit bien sûr une précarité grandissante.

Par ailleurs, la mise en place à l'INRA des nouveaux outils administratifs (S2I, S2IRH, Ulysse, PRODINRA, etc.) ne se fait pas sans douleur, la Direction Générale voulant introduire ces derniers à moindre coût. Les conditions de travail des personnels administratifs se sont considérablement dégradées ces dernières années. Un exemple frappant en est le marché passé avec la centrale des réservations.

Ajoutons au tableau les restructurations importantes à l'INRA : restructurations et fermetures d'unités, mise en place des TGU, remodelage complet accompagné souvent de fermetures des unités expérimentales.

Tout cela induit de fortes tensions au travail pour les personnels et favorise l'émergence de « petits chefs » qui tentent de faire marcher leur monde à la baguette. Un nombre grandissant de collègues s'adressent à nous parce qu'ils s'estiment harcelés. Bien souvent ce « harcèlement » découle de la dégradation des conditions de travail. Mais dans tous les cas, les collègues peuvent compter sur les adhérents de la CGT-INRA pour les défendre à la fois sur un plan individuel et collectif.

Toutes les revendications de la CGT-INRA visent également à améliorer les conditions de travail du personnel.

5.1.3 Carrières

Pour l'ensemble des personnels, la CGT-INRA continue de revendiquer des déroulements de carrière décentes et attractifs, avec les corps ITA et chercheurs qui correspondent aux missions, à l'intérieur desquels les agents déroulent une carrière sans à coup ni blocage.

Le Ministre Luc Châtel, poursuivant les contre-réformes impulsées par Xavier Darcos, supprime le BEP comme diplôme du second degré pour n'en faire plus qu'une certification dans le cadre de la préparation du Bac Pro en trois ans. Quelle sera la valeur du BEP, comme diplôme national, dans de telles conditions ? Que deviendront les conventions collectives si le BEP, qui est reconnu dans celles-ci, est remplacé par un bac pro qui lui n'est pas reconnu ? Que deviendront les agents de catégorie C protégés par les statuts de la Fonction Publique si ce diplôme ouvrant le droit à concourir dans la catégorie C est supprimé ?

La CGT-INRA défendant tous les personnels revendique :

- Le maintien du BEP comme diplôme national du second degré reconnu dans les conventions collectives et les statuts de la Fonction Publique
- Le maintien du recrutement des agents de catégorie C par concours national
- La reconnaissance du bac professionnel pour l'accès à la catégorie B
- La CGT-INRA revendique par ailleurs que soient portés à la connaissance des organisations syndicales les niveaux de diplômes des personnels recrutés par concours externes chaque année, afin de mieux estimer le sous classement à l'INRA.
- La CGT-INRA proposera des grilles type pour toutes les catégories.

Concernant le projet de grille qui figurait dans le document préparatoire, le congrès a largement discuté sur son contenu sans arriver à trancher sur son devenir. En conséquence, le congrès a décidé de confier à la nouvelle CE et à une prochaine commission CITA la réalisation d'un projet finalisé de grilles salariales.

Depuis des années, la CGT-INRA affirme que les blocages observés dans les changements de corps des ITA, s'ils sont liés à la pyramide des âges et aux recrutements, sont également dus aux trop faibles possibilités offertes par le statut. Afin de débloquent la situation, la CGT-INRA propose pour l'INRA un plan de transformations d'emplois. Le congrès adopte le tract inclus ci-après (4 pages) sur les carrières qui a

été diffusé à l'ensemble des agents en février 2009. Ce tract est également accessible sur notre site : http://www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/carrieres_des_ITA_fev09.pdf



Carrières des ITA à l'INRA

Le 2 février 2009

La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Valérie Pécresse a annoncé fin 2008 les mesures qu'elle a prises sans aucune négociation avec les organisations syndicales représentatives, sur les carrières des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur (plan carrière 2009-2012).

La CGT-INRA, dans un communiqué à tous les agents a dénoncé ces mesures, parce qu'elles ne contiennent rien qui réponde aux attentes des personnels. En dehors du fait qu'il n'y a rien de concret pour l'instant pour les personnels ITA des EPST, toutes les propositions un peu concrètes parlent simplement d'améliorer les rémunérations de quelques-uns (chercheurs, enseignants

chercheurs ou BIATOS), jugés « méritants », par le biais de primes. Ces primes seront financées par les suppressions de postes de fonctionnaires et par la non-augmentation du point d'indice. Le consortium EPCS ne peut qu'empirer les choses. La CGT rejette les propositions de Valérie Pécresse, car elles ne résolvent aucunement le problème du manque d'attractivité des carrières scientifiques, et surtout, mettent en concurrence les salariés entre eux, au détriment du travail d'équipe nécessaire à une recherche scientifique de qualité.

Depuis longtemps, la CGT-INRA réfléchit sur les carrières des personnels. Elle a des propositions, faites sur la base d'un constat.

Le constat chez les ITA est le suivant :

➡ Beaucoup d'ITA sont sur qualifiés ou sous employés par rapport au niveau du poste qu'ils occupent. Ainsi la nouvelle procédure des CIPP a-t-elle révélé, dès sa mise en œuvre, qu'un nombre important des agents qui se présentent aux concours ont, selon les jurys, un niveau du corps supérieur, puisqu'ils sont déclarés admissibles : près de 500 en 2004 et 2006, 519 en 2008. Et ceci ne vaut que pour les agents qui se présentent au concours.

➡ Un très, très grand nombre d'ITA de l'INRA sont bloqués dans leur carrière ainsi que le montrent les tableaux ci-dessous :

1 041 plafonnent en haut de leur grade,
903 plafonnent en haut de leur corps,
1 852 promouvables (critères internes) en 2008 pour les changements de corps (618 TREX, 485 AI, 300 AT...).

Type de changement de corps	Nombre de promouvables 2008 (critères internes)	Nombre qui plafonnent en haut du corps (2008)
ATP1 en TRNO	299	195
TREX en AI	618	388
AI en IE2	485	191
IE1 en IR2	450	80
IR0		49
Total	1 852	903

Février 2009

Type d'avancement de grade	Nombre de promouvables (2008)	Nombre qui plafonnent en haut du grade (2008)
AT2 en AT1	4	
AT1 en ATP2	9	
ATP2 en ATP1	456	215
TRNO en TRSU	510	128
TRSU en TREX	471	258
IE2 en IE1	327	85
IE1 en IE0	60	80
IR2 en IR1	290	92
IR1		183
Total	1 656	1 041

➡ **Comme pour tous les fonctionnaires, le pouvoir d'achat des personnels de l'INRA est en berne (-5 % en 5 ans selon l'INSEE).**

Pour les catégories C, le salaire (en zone 3) de début est de 1 214 € pour les AT2 ou 1 228 € pour les ATP2 et de 1 764 € à la fin d'ATP1. Pour les catégories B, le salaire de départ est 1 279 € ; à l'échelon terminal, il est de 2 124 €.

Les AI débutent à 1 486 € et atteignent leur échelon terminal, 2 295 €, en moins de 28 ans. Pour chacun de ces corps, l'indice terminal n'est même pas le double de l'indice de départ.

Les catégories C et B ont une durée de carrière très longue, les catégories C ont en plus des échelons qui durent longtemps, des gains faibles lors des changements d'échelon, et des avancements accélérés de seulement 3 mois, contre 6 pour tous les autres ITA.

Les AI sont bloqués très tôt en haut du grade et n'ont plus de déroulement de carrière au bout de 26 ans environ.

Quant aux IE, ils débutent à 1 648 € et finissent pour la plupart en fin de IE1 à 2 851 €. S'ils ont réussi à passer IE hors classe, ils terminent à 3 270 €. Très peu passeront IR, car c'est à ce

niveau que le changement de corps est le plus difficile (un promu pour 50 promouvables).

➡ **Ce ne sont pas quelques primes qui vont régler le problème**, sauf à imaginer que nous allons tous percevoir ces primes attribuées au bon vouloir de la hiérarchie. Ces primes ne coûtent pas cher au gouvernement, elles sont financées par les suppressions de postes et n'étant pas incluses dans le salaire, elles ne comptent pas pour la retraite. Par contre, elles sont un outil formidable pour remettre en cause le statut car il n'y a plus aucune règle : ces primes prévues, à l'inverse de la Prime de Participation à la Recherche (PPR) à l'INRA, ne seront pas égales pour tous. Elles sont aussi une arme terrible pour opposer les collègues les uns aux autres, les empêcher de se souder pour défendre leur intérêt commun : l'amélioration des carrières pour tous.

➡ **A cela s'ajoutent les menaces pesant sur l'existence des CAP**, commissions paritaires comptant des membres nommés représentant l'administration et des élus du personnel, chargées de gérer l'ensemble des éléments de la carrière des personnels. Le gouvernement entend largement limiter leurs prérogatives à travers les projets de loi en gestation.

Pour la CGT-INRA, l'amélioration des carrières passe par plusieurs voies. Nous revendiquons dans l'immédiat :

➔ **L'augmentation générale des salaires, cela passe par l'augmentation du point d'indice.**

➔ **Cela passe aussi par l'attribution de points d'indice supplémentaires pour tous.**

➔ **Réduction d'ancienneté (Avancement accéléré d'échelon) de 6 mois pour tous.**

➔ **Un plan général de transformation d'emplois :**

Sur les 450 IE1 promouvables en IR2, 8 ou 9 passent chaque année. Il faut réduire ce taux de pression catastrophique en transformant massivement des emplois de IE1 en IR2. Il serait normal qu'au bout de 20 à 25 ans de carrière, un IE puisse naturellement continuer en IR. La CGT-INRA revendique 90 à 100 transformations d'IE1 en IR2.

Tous les AI qui le sont depuis la constitution du corps, ainsi que tous les AI ex 2B ou 2D doivent pouvoir devenir IE, nous estimons le besoin à environ 100 transformations d'AI en IE2.

En 2008, 618 TREX étaient promouvables (selon les critères internes, beaucoup plus selon les critères statutaires) en AI. Parmi les 618 TREX,

224 avaient plus de 25 ans d'ancienneté dans le corps, 257 avaient plus de 24 ans et auront donc plus de 25 ans d'ancienneté dans le corps en 2009, 343 sont TR depuis plus de 20 ans, 80 ont atteint ou vont atteindre l'âge de 60 ans en 2009. La CGT-INRA revendique au minimum 300 transformations d'emplois en AI.

Chez les AT, les 195 (sur 304) ATP1 qui plafonnent pourraient devenir TR, ils en ont sans aucun doute acquis les compétences depuis le temps qu'ils sont là ! On constate par ailleurs que près de 200 ATP1 sont AT depuis plus de vingt ans. La CGT-INRA revendique 200 transformations d'emplois d'AT en TR.

➔ **Pour les AI :**

Réparation de l'injustice faite à ceux qui ont réussi le concours interne (TR-AI) entre janvier 1986 et juillet 1994, par le protocole Durafour que la CGT a refusé de signer. Allongement de la grille des AI. A l'origine, tel que le statut des EPST avait été conçu, le corps des AI était un corps de recrutement. Le corps de promotion des TR devait être celui des IE. C'est pourquoi la grille des AI est « intercalée » dans celles des TR et des IE. Les AI plafonnent très rapidement. Comme ce corps est celui de promotion des TR, ces derniers se trouvent suite à leur promotion, consécutivement au décret de 2006 (+ 60

points d'indice brut), très vite coincés au dernier échelon également. Au bout de quelques années, les AI n'ont plus de déroulement de carrière. Faire disparaître ce corps, comme le préconisent les rapports Schwarz et Hoffmann, ne pourrait que conduire à la fin du recrutement à Bac +2. La CGT-INRA souhaite que les plus de 100 000 étudiants en BTS ou IUT continuent à avoir un débouché correspondant à leur qualification, dans la catégorie A de la Fonction Publique.

Par ailleurs, la CGT-INRA estime nécessaire une refonte des grilles. Elle propose pour tous les corps, que cette refonte soit basée sur les critères suivants:

- **Amplitude de 1 à 2 entre l'indice initial et l'indice final.**
- **Une seule classe.**
- **Echelon initial d'un an.**
- **Autres échelons durée normale 2 ans, durée minimale 1,5 an.**
- **Passage à mi-amplitude au tiers de la durée.**
- **7 grilles basées sur les niveaux sans diplôme, CAP/BEP, BAC, BAC+2, BAC+3 (Licence), BAC+5 (Master 2) et BAC+8 (Doctorat).**
- **Durée et nombre d'échelons identiques permettant une promotion de corps en corps à échelon égal (cas général de la Fonction Publique).**

Si des négociations s'ouvrent avec le ministère, ce sont ces revendications que la CGT-INRA portera. Et que l'on ne nous oppose pas le manque de moyens ! Le gouvernement a su en quelques jours trouver des milliards pour les banques, et il prétend que les fonctionnaires coûtent trop cher. On nous dit qu'il faut respecter les critères de Maastricht, mais on ne les respecte plus quand il s'agit de « sauver » les banquiers. D'autres choix sont donc possibles.

- **Pour faire avancer les choses pour nos carrières, pour défendre et améliorer le statut,**
- **Pour conserver à l'INRA son statut d'EPST et rejeter le consortium EPSC,**
- **Pour que les CAP conservent leurs prérogatives,**
- **Pour mettre fin à l'individualisme et à l'émiettement qui nous fragilisent,**
- **Pour être plus forts tous ensemble :**

REJOIGNEZ LA CGT-INRA

5.1.4 Avancements, promotions, rôle des CAP

Depuis notre dernier congrès, nous avons fait bouger un certain nombre de choses, notamment la question des quotas dans les CAPL et CCDD. Ce que nous nommons « quotas » est le nombre de propositions que chacune de ces instances a le « droit » de transmettre aux CAPN pour chaque type de promotions (avancements de grades et changements de corps). Ces quotas établis par la DRH visent à restreindre le nombre de dossiers à examiner par les CAPN, et confère aux CAPL et CCDD un rôle de « tri » parmi les promouvables. Ils étaient, jusqu'en 2007, extrêmement ajustés, et constituaient un obstacle important à la valorisation de notre critère d'ancienneté dans le corps. En effet, se cantonner à l'intérieur des limites imposées revenait à ne pas faire remonter les dossiers de certains des agents anciens des centres où ils sont les plus nombreux (comme Versailles, Clermont, Jouy, Rennes, Avignon, Tours). La lutte a payé, puisque nous sommes arrivés à faire reconnaître le problème à la Direction Générale qui a accepté, non pas de supprimer les quotas comme nous le demandions, mais de relever ces derniers. Ceci a considérablement amélioré la situation, mais cela ne suffit encore pas à rétablir une juste gestion nationale des corps, car ces quotas restent calculés sur le nombre des promouvables, et pas sur leur ancienneté dans le corps. Par ailleurs, des quotas par CAPL ou CCDD sont appliqués à présent au niveau des CAPN, poussant les représentants de l'administration à équilibrer le nombre de promotions entre les centres.

Notre objectif de déconnecter évaluation et carrières n'est pas encore atteint. Le Plan Pécresse aggraverait la situation en utilisant nécessairement l'évaluation pour l'attribution des primes au mérite. Il est un point particulier sur lequel nous commençons à être entendus mais pas encore satisfaits, c'est celui de l'appréciation des DU qui justifient leurs non propositions au changement de corps par le fait que l'agent ne remplirait pas selon lui (ou elle) les fonctions du corps supérieur. Cette appréciation n'a pas lieu d'être pour un avancement au choix. La CGT-INRA est attachée à ce que ces avancements soient réservés aux anciens serviteurs, c'est-à-dire que c'est la carrière passée qui doit être jugée, non les potentialités à dérouler une carrière future.

En ce qui nous concerne, dans notre façon d'agir dans ces instances, la communication entre les différents niveaux (local et national), si elle n'est pas parfaite, s'est bien améliorée. Le critère d'ancienneté dans le corps est de plus en plus respecté par nos partenaires syndicaux et par les représentants de l'administration. Mais nous relevons qu'encore trop souvent (même si un changement notable s'est produit entre 2008 et 2009), les listes communes administration-élus qui remontent des CAPL se font au détriment de notre critère.

La CGT-INRA est favorable à la négociation en CAPL et CCDD, mais sans renoncer à défendre le critère d'ancienneté dans le corps.

Le rôle des CAP consiste aussi à examiner les mobilités. Force est de constater que malgré nos demandes fortement exprimées au CTP ou dans les plénières de CAPN, nous n'avons pas réussi à revenir à deux campagnes annuelles de mobilité. Ainsi nombre de possibilités continuent d'échapper aux agents et au contrôle des élus, les postes étant directement mis aux concours externes, et les mobilités se réglant au gré des présidents de centre ou des chefs de département.

La CGT-INRA revendique :

- De véritables plans de transformation d'emploi afin d'apporter une solution au blocage des carrières, et la remise en place de concours internes de promotion sur place tous les ans.
- Des avancements de grades et des changements de corps attribués selon le critère d'ancienneté dans le corps (augmentée s'il y a lieu de l'ancienneté acquise dans un corps équivalent de la Fonction Publique), et des changements de corps réservés aux agents en fin de carrière.
- Des listes établies localement sans classement, afin que les CAPN puissent assumer leur travail dans le cadre de la gestion nationale des corps.
- Une ancienneté dans le corps qui inclut l'ancienneté cumulée dans la catégorie contractuelle de niveau égal (2B ou 2D pour les AI, 5B pour les AJT,....) et/ou dans un corps équivalent de la Fonction Publique.

- Des bonifications pour les agents de catégorie C portées à 6 mois comme pour les autres catégories d'ITA, sans diminuer, pour autant, le nombre de bénéficiaires.
- Des postes ouverts en suivant le cheminement mobilité, concours interne et concours externe, et un retour à 2 campagnes annuelles de mobilité.
- Des mobilités toutes examinées par les CAP.
- La mise en place d'un véritable souhait de mobilité, sans conditions.
- La prise en compte des critères sociaux pour la mobilité.
- Le maintien de toutes les prérogatives des CAPN de toutes les catégories, renforcement de celles-ci (ce qui est valable aussi pour les scientifiques).
- Le maintien des instances de négociation de premier niveau : CAPL et CCDR car ce sont toujours dans ces lieux que les représentants du personnel sont les plus proches des agents.
- La présence d'observateurs provenant des élus du personnel aux CAP dans les commissions d'évaluation des ingénieurs comme dans les CSS.

5.1.5 Les revendications, de la CGT-INRA, en matière de mobilités

D'après les textes et les usages à l'INRA, la mobilité des ingénieurs, techniciens, administratifs (ITA) est gérée par la procédure CAP, alors que les mobilités des chercheurs sont gérées par une procédure de gré à gré. Or **d'après la direction des ressources humaines, actuellement, les commissions administratives paritaires (CAP) ne gèrent que la moitié des postes**, l'autre moitié est gérée « *en dehors du cadre (et du calendrier) des instances locales et nationales* ».

Si l'on transpose cette proportion aux éléments chiffrés donnés par le bilan social 2008, en termes de mobilités, en prenant comme base de réflexion la moyenne 2006-2008, on obtient un total de 161 mobilités, 81 (161/2) mobilités sont donc gérées par la procédure de gré à gré. Or l'ensemble des mobilités de chercheurs ne représente que 23% de l'ensemble des mobilités sur la période 2006-2008 soit 37 mobilités, ce qui signifie que **(81-37) 44 mobilités sur 124 mobilités d'ITA sont gérées, aujourd'hui, hors CAP** : soit près de 35,5 % des mobilités d'ITA).

Mobilités ITA, chercheurs, moyenne 2006-2008

Nombre de mobilités				Total	
	2006	2007	2008	2006-2008	Moyenne 2006-2008
chercheurs	52	33	26	111	37
ITA	129	116	127	372	124
Total	181	149	153	483	161
%					
chercheurs	28,7	22,1	17,0		23,0
ITA	71,3	77,9	83,0		77,0
Total	100,0	100,0	100,0		100,0

INRA bilan social 2008

Le contexte de restructuration à l'œuvre à l'INRA va modifier profondément la perception et la gestion des mobilités dans les années à venir.

Ainsi la gestion par projet progresse, l'unité sera de moins en moins une structure pérenne et la création des TGU (Très Grandes Unités) va modifier la structuration INRA basée sur la matrice : département de recherche, centre. L'organisation de l'INRA va profondément évoluer : d'une part, le nombre de départements va certainement diminuer, leurs prérogatives vont se restreindre, et d'autre part le nombre de centres va diminuer par la fusion de centres de taille moyenne ou petite, facilitant les mobilités. De plus, le développement des TGU va masquer une partie importante des mobilités. En effet, le redéploiement des personnels dans le cadre d'une TGU ne sera pas considéré comme une mobilité, puisque se déroulant au sein d'une même unité administrative.

► Une TGU est un regroupement d'un nombre important de personnels INRA et non INRA (entre 100 et 300) sous la même entité administrative. A titre indicatif, la taille moyenne des unités de l'INRA était de 22 agents INRA en 2008 (bilan social 2008).

Par ailleurs, la mise en place des pôles régionaux, à travers la mutualisation des fonctions d'appui à la recherche va tendre à accroître les mobilités inter-organismes au niveau de ces pôles.

1) Les revendications de la CGT-INRA en matière de mobilités

Pour les ITA

• L'ensemble des mobilités doit être examiné par les CAP

La procédure de mobilité est opaque et la campagne de mobilité contournée. Par ailleurs, l'application à l'INRA de la période de professionnalisation (voir plus loin) risque de se faire au détriment de la procédure CAP, car la volonté politique dans la Fonction Publique et à l'INRA est de réduire le rôle des CAP et de privilégier la procédure de mobilité de gré à gré.

La CGT-INRA demande la définition d'un cadre transparent, c'est-à-dire où les règles sont connues de tous et dans lequel chaque agent, s'il le souhaite, doit pouvoir postuler avec les mêmes chances d'obtenir une mobilité.

Pour la CGT-INRA, l'ensemble des mobilités des ITA doit être examiné par les CAP, sauf quelques cas particuliers, la procédure de gré à gré doit être limitée à deux situations :

- réintégration des agents en position de « disponibilité »,
- cas de conflit « grave » exigeant une décision urgente.

Une information obligatoire a posteriori des CAP pour ces profils doit être communiquée aux CAP.

• Une campagne de mobilité doit être organisée a minima chaque année voire deux fois par an.

Pour limiter au maximum, le nombre de mobilités gérées par la procédure de gré à gré, il est indispensable d'organiser chaque année une CAP mobilité voire deux.

• La procédure de gestion des postes doit être transparente pour l'ensemble des profils mis à la mobilité

L'ensemble des profils de poste arbitrés doit être porté à la connaissance de l'ensemble des personnels de l'INRA (selon des modalités à définir) quelque soit la procédure utilisée pour pouvoir des profils de poste.

Pour les chercheurs

Le congrès mandate la CITA pour définir une plate-forme revendicative. En effet la procédure actuelle doit être encadrée afin de permettre aux chercheurs de ne pas être seuls vis-à-vis de la hiérarchie en particulier dans un contexte de développement des TGU et de la gestion par projets.

Les prérogatives des CAP chercheurs doivent être reconnues à l'INRA voire être accrues : ainsi, ne faut-il pas définir des règles et un droit de regard des CAP chercheurs qui aille au-delà de la saisine de la CAP en cas de refus de mobilité ?

Par ailleurs la loi sur la mobilité dans la Fonction Publique va avoir des effets sur les procédures actuelles de mobilité à l'INRA, mais actuellement les décrets d'application de cette loi ne sont pas publiés. Il est donc trop tôt pour analyser les répercussions de cette loi sur la politique de mobilité à l'INRA.

2) La « Période de professionnalisation » un outil pour faciliter la mobilité des personnels de l'INRA

La loi de modernisation de la Fonction Publique (février 2007) dont le chapitre premier porte sur la formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie **met en place des mesures qui renforceront l'utilisation de la formation comme outil facilitant la mobilité des agents de la Fonction Publique**. Ainsi, le congé de professionnalisation est directement lié à un changement de poste et/ou de service et/ou d'administration.

Principe de base de ce nouveau dispositif.

Il s'agit d'un outil permettant « d'adapter » un agent de l'INRA à un profil de poste cible. C'est-à-dire un poste qui est défini par l'administration comme prioritaire, que ce poste soit localisé dans la même unité, le même centre que ceux de l'agent ou dans un autre centre. Cette adaptation se réalise sur une période de professionnalisation qui allie, en fonction des besoins de l'agent, période de formation et période de mise en situation dans l'unité d'accueil. À l'issue de cette période, l'agent doit être capable de mener les activités décrites dans le profil de poste.

2.1 L'application de cette mesure à l'INRA entraînera des modifications dans la gestion des profils de postes à la mobilité.

Applicable à l'INRA courant 2010, l'outil période de professionnalisation sera utilisable dans le cadre des deux procédures de mobilité en place à l'INRA : gré à gré et campagne de mobilité.

Pour la CGT, l'application à l'INRA de la période de professionnalisation, malgré les améliorations que nous avons obtenues, n'est pas satisfaisante. C'est en particulier l'utilisation de cet outil dans le cadre des procédures de mobilités existantes qui doit être améliorée.

• Articulation période de professionnalisation et campagne de mobilité gérée par les CAP

La période de professionnalisation est un outil de GRH (gestion des ressources humaines) à la disposition des directeurs d'unité qui va modifier les procédures de gestion des mobilités et en particulier la campagne de mobilité. En effet, l'acceptation d'une période de professionnalisation pour un agent, avant la réunion de la CAP, par une commission locale de formation permanente (CLFP), va biaiser le travail des CAP. Ainsi, par exemple, si pour un profil de poste donné, s'il y a plusieurs candidatures dont un agent ayant effectué une période de professionnalisation, quelle sera la position émise par la CAP ? Cette possibilité de choix d'un candidat en amont des CAP pour un profil de poste mis à la campagne mobilité revient à court-circuiter la CAP ?

La note de service sur la période de professionnalisation est en cours de discussion au sein de la Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP). **La revendication principale portée par la CGT est, qu'une période de professionnalisation ne peut pas être engagée dans le cadre de la campagne de mobilité, avant que la CAP ait débattu et validé le choix d'un candidat. C'est-à-dire que la période professionnalisation doit commencer après la réunion de la CAP et la validation du choix du candidat par la CAP.**

La CAP doit garder toutes ses prérogatives y compris celui de choisir en toute équité l'agent qui bénéficiera de la mobilité.

La note de service sera soumise à un CTP en 2010.

5.1.6 Personnels handicapés (recrutement, intégration, reclassement, aménagements de poste, encadrement, suivi)

Depuis que la procédure de recrutement des travailleurs handicapés est déconnectée des campagnes de mobilité, il y a beaucoup moins de problèmes de titularisation. Le recrutement et le suivi sont donc plus efficaces.

Il subsiste cependant quelques problèmes d'intégration souvent liés au fait que le suivi de l'intégration est assuré par l'entourage professionnel proche de la personne. Ceci peut parfois (mais pas toujours) poser le problème des encadrants à la fois juges et parties.

Le rôle joué par la GRHP est variable selon les centres, ainsi que celui du correspondant handicap.

De ce point de vue, trop de latitude est laissée à la personnalité de ces collègues qui par ailleurs, font souvent avec les moyens du bord.

La CGT-INRA revendique :

- L'attribution automatique d'une partie de ces postes aux services qui emploient déjà des collègues handicapés (CDD...).
- Une commission de suivi déconnectée de la hiérarchie immédiate.
- Un recensement des personnes handicapées sur contrats précaires.
- Que les personnels soient sensibilisés à l'arrivée d'un collègue handicapé, le poste de travail devant être obligatoirement aménagé.
- L'application pleine et entière de la NS 2003-108.
- Que les CAP soient informées dès l'arrivée d'un agent handicapé.
- Un véritable accompagnement de ces personnes dans leur travail.

5.1.7 CIPP

La plate forme du congrès de 2006 concernant les CIPP reste d'actualité.

Les revendications que défend et défendra la CGT-INRA sont les suivantes :

- Le dossier du candidat ne doit contenir que des documents élaborés par le candidat : retrait de la fiche d'appréciation du directeur d'unité et du volet de l'entretien.
- La présélection sur dossier doit être supprimée, pas de note éliminatoire.
- Un même coefficient doit être appliqué aux deux notes de dossier et d'épreuve orale.
- La prise en charge des frais de déplacement doit être totale.

5.1.8 Entretien d'activité

Si la CGT-INRA estime normal que les agents puissent discuter régulièrement avec leur hiérarchie, cela ne peut se faire dans le cadre rigide et formalisé de l'entretien biennal qui n'est pas un entretien d'activité mais un **entretien d'évaluation**. Ceci place le cadre dans lequel se déroulent les débats. L'objectif de cet entretien est que tous les 2 ans, les activités de l'agent soient examinées, et des objectifs soient fixés soit disant en commun. La réalité est que ces objectifs sont établis dans des conditions où l'agent n'a pas tous les moyens pour résister à d'éventuelles fortes pressions, et se trouve de fait co-acteur de sa propre évaluation. Il devient responsable de tous les échecs (mais pas forcément des succès), même si ceux-ci ne lui incombent pas.

Les supports de cet entretien servent ensuite à toutes les procédures : CIPP, Promotions au choix et sélection professionnelle.

La CGT-INRA revendique :

- L'abrogation de l'entretien d'évaluation,
- et propose son remplacement par des entretiens d'activité réguliers.

5.2 POUR LES ADJOINTS TECHNIQUES DE LA RECHERCHE

Les catégories C, si une graduation peut être faite en ce domaine, sont les plus mal traitées à l'INRA : travaux pénibles, salaires bas, poids important de la hiérarchie, déroulements de carrières faibles, accidents du travail plus nombreux que dans les autres catégories, pressions fortes sur le travail, développement important de la sous-traitance.

La réforme de 2006 n'a pas amélioré les carrières, elle visait à « harmoniser » l'ensemble des carrières de cette catégorie pour permettre dans le futur les transferts massifs de ces personnels vers la Fonction Publique territoriale.

La diminution des recrutements en catégorie C à l'INRA se traduit par une surcharge de travail pour ceux qui restent, et par un transfert des travaux habituellement effectués par des AT sur les TR, quand ils ne passent pas directement à la sous-traitance.

La CGT-INRA continue de revendiquer :

- Le maintien du recrutement en AT.
- Le rétablissement du recrutement sans condition de diplôme dans le premier grade.
- Un salaire minimum supérieur à la valeur du SMIC (1 600 € bruts).
- Une réduction d'ancienneté de 6 mois comme pour les autres catégories.

Le congrès mandate la Commission Exécutive pour déterminer les règles applicables par nos délégués du personnel à la CAPN et aux CAPL pour l'avancement des AT, en changement de grade et changement de corps. Ces règles devront tenir compte :

- de l'existence actuelle d'un seul corps correspondant aux anciens AGT et AJT,
- des différences de diplômes exigés et de qualification lors du recrutement en AT2 et en ATP2.

L'étude doit être conduite sur les répartitions des AT dans les centres et dans les grades.

5.3 POUR LES TECHNICIENS DE LA RECHERCHE

La population des TR est la plus nombreuse à l'INRA depuis l'intégration des administratifs dans les corps techniques.

Pour eux aussi, les carrières sont longues depuis TRN premier échelon jusqu'à TREX dernier échelon, et nombreux sont ceux qui ont une très grande ancienneté dans le corps au moment où ils deviennent TREX, c'est-à-dire promouvables en AI selon les critères internes à l'INRA.

Les carrières et les conditions de travail sont très hétérogènes selon les postes de travail. Plus les niveaux de responsabilité croissent et plus le « mérite », critère arbitraire, est valorisé par la hiérarchie. Un technicien peut être un simple exécutant s'il est dans un labo ou un secrétariat ou une grande équipe, ou bien un membre de la hiérarchie s'il se trouve placé dans une position où il dirige une équipe d'AT.

La réforme de la catégorie B envisagée par le ministère de la Fonction Publique, là encore, n'améliorera pas les carrières, le schéma étudié pour la « réforme » de la catégorie C se reproduit à l'identique.

Le congrès adopte le tract adressé par la CGT-INRA à tous les personnels en mai 2009, inclus ci-après (2 pages) / également accessible sur notre site :

http://www.inra.cgt.fr/actualites/projet_ref_catB_analyseCgtInra.pdf

Projet de réforme de la catégorie B : un progrès ? B comme « Bénéficiaires » ou B comme « Bernés » ?

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

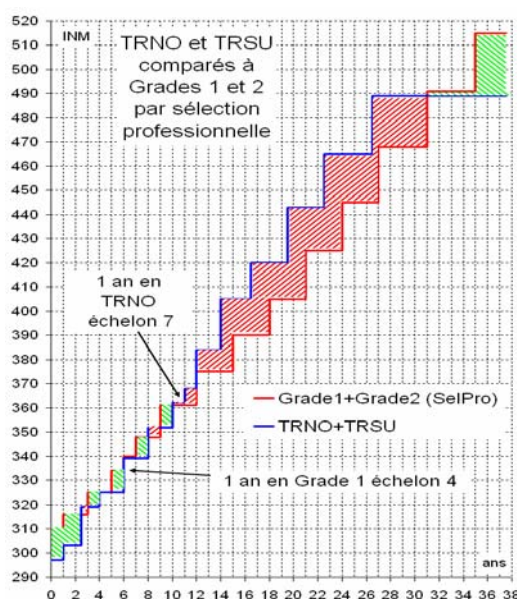
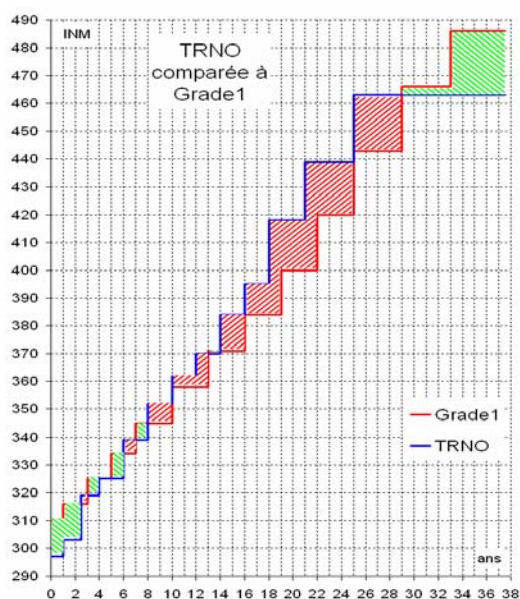
Mail : cgt@inra.fr Site internet : <http://www.inra.cgt.fr/> - Document réalisé le 18 mai 2009

N'étant pas signataire des accords Jacob, la CGT est exclue des groupes de discussion qui se réunissent actuellement sur le projet de la « réforme » de la catégorie B, réforme qui n'est donc pas encore effective. La CGT-INRA a analysé et réagit sur les éléments en sa possession. Après avoir entendu les premiers chants de sirène, notre syndicat entend donner à tous les clefs pour que chacun puisse décoder ce projet et s'en faire une opinion.

Une lecture rapide de la nouvelle grille de la catégorie B donne à penser qu'elle serait plus favorable que la précédente (TRNO, TRSU et TRES), puisque les indices des début et fin de grades sont relevés. Par ailleurs, les procédures de reclassements dans les nouveaux grades seront également favorables dans l'immédiat, puisque positifs (gain de 0 à 31 points d'indice nouveau majoré INM) pour tous les techniciens. **Seulement voilà, ça va coûter cher aux personnels !**

Alors qu'il fallait 25 ans pour atteindre le dernier (13^{ème}) échelon de TRNO, il faudra 33 ans pour atteindre le dernier (13^{ème}) du nouveau Grade 1. Alors qu'il fallait 18 ans pour atteindre le dernier (8^{ème}) échelon de TRSU, il en faudra 33 pour atteindre le dernier (13^{ème}) du nouveau Grade 2. Et alors qu'il fallait 17 ans pour atteindre le dernier (7^{ème}) échelon de TRES, il en faudra 23 pour atteindre le dernier (11^{ème}) du nouveau Grade 3.

Cet **allongement de la grille et des durées d'échelon** se traduit souvent par une **perte financière globale** lorsque l'on compare les carrières actuelles (TRNO, TRSU et TRES) et futures (Grades 1, 2 et 3), ainsi que le montrent les exemples ci joints et l'ensemble des [documents que la CGT-INRA vous invite à consulter](#) pour calculer votre propre trajet.



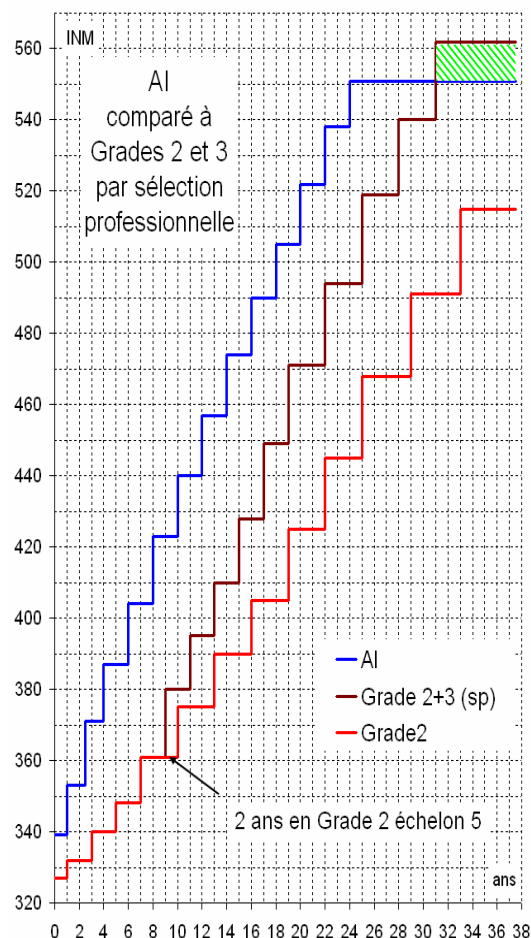
Dans le 1^{er} graphique : les zones hachurées en rouge indiquent un écart négatif, les zones hachurées en vert indiquent un écart positif. Globalement, la carrière en Grade 1 est inférieure à celle en TRNO malgré un indice initial et un indice final plus élevés !

- Le 2nd graphique compare le déroulement d'une carrière exceptionnelle en TRNO puis en TRSU (l'agent est promu dès qu'il est promu à l'avancement de grade au choix), à celle, tout aussi exceptionnelle en Grade 1 puis Grade 2 (l'agent réussit la sélection professionnelle dès la première année où il peut se présenter). Globalement, la carrière en Grade 1 puis Grade 2 est inférieure à celle en TRNO puis en TRSU malgré des indices initiaux et finaux plus élevés !

Le déplafonnement sera donc payé par l'allongement des échelons intermédiaires, ceci aura des **conséquences sur la carrière et le montant des retraites** des TR ainsi que des Adjoints Techniques qui seront reclassés dans les échelons intermédiaires du Grade1 lorsqu'ils seront promus TR.

Dans cette nouvelle grille, on note en outre ce qui suit :

- **La suppression de la sélection professionnelle pour accéder directement du Grade 1 au Grade 3** (ex TRNO en TREX), l'instauration d'une sélection professionnelle pour accéder du Grade 1 au Grade 2 (ex TRNO en TRSU), et l'instauration d'une seconde sélection professionnelle pour le passage Grade 2 au Grade 3 (ex TRSU en TREX).
 - **Le futur Grade 2**, tout en étant le grade d'avancement du Grade 1, **devient le grade de recrutement pour les BAC+2**, ce qui dévalue considérablement la carrière des agents recrutés avec un BTS ou un DUT, la « meilleure » carrière en Grade 2 puis Grade 3 est nettement inférieure à celle en AI (voir figure 3)
 - Le futur **Grade 3** sera certes plus intéressant que l'actuel, puisqu'il ira jusqu'à l'indice 562 (551 en 2009), mais **qui, en dehors des actuels TREX qui plafonnent, pourra en bénéficier ?**
- Dans ce 3^{ème} graphique, sont comparés le déroulement d'une carrière d'un agent BAC+2 recruté en AI et celui d'une carrière exceptionnelle d'un agent BAC+2 recruté en Grade 2 et promu en Grade 3 dès la première année où il peut se présenter à la sélection professionnelle. Ce n'est qu'en fin de carrière que l'écart devient positif, mais il faudrait une durée de plafonnement de près de 10 ans pour « compenser » les « manques à gagner » accumulés !



Par ailleurs, le ministère de la Fonction Publique n'a pas caché son intention de réserver l'accès au 3^{ème} grade à des agents en situation d'encadrement ou de direction, affirmant que « **tout le monde n'a pas vocation à y accéder** ».

Le recrutement des BAC+2 dans le Grade 2 et le profil indiciaire de la grille du Grade 3, qui se termine au delà de la grille des AI, posent très clairement la question du **devenir du corps des AI**.

La CGT-INRA sera prochainement reçue au ministère pour défendre les « AI laissés pour compte par la réforme Durafour ». Elle en profitera pour poser ces questions et défendre les **revendications suivantes** :

- **Si le corps des AI disparaît, les agents actuellement en AI doivent être intégrés en une seule fois dans le corps des IE**, selon les modalités classiques de reclassement au sein des corps de la catégorie A
- **Maintien de l'accès des diplômés BTS et DUT dans la catégorie A de la Fonction Publique.**

Pour conclure, la CGT-INRA estime que les propositions ministérielles sont loin du compte. **On est très loin de l'augmentation du point d'indice pour tous les fonctionnaires que revendique la CGT.** A l'inverse, cette réforme vise à opposer les personnels entre eux pour, au bout du compte, allonger la grille, réduire les salaires et dévaloriser les diplômés.

Voilà les positions que nous défendrons à tous les niveaux : des CAPN à la direction générale et au ministère. Faites vous votre idée, et n'hésitez pas à nous en faire part.

5.4 POUR LES ASSISTANTS INGÉNIEURS

5.4.1 Rappel historique

Ce corps a été créé par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques conférant le statut de fonctionnaires d'État aux agents des Établissements Publics à Caractère Scientifiques et Technologiques EPST. En dérogation à la règle générale de la Fonction Publique, il permet aux titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 d'accéder à la catégorie A de la Fonction Publique. D'abord limité aux diplômés « scientifiques », ce corps a été ouvert aux titulaires de diplômes « administratifs ou de « gestion ».

5.4.2 Modifications statutaires successives

Les modifications statutaires de 2002 puis de 2007 concernant le mode de reconstitution de carrières pour les agents recrutés (ou promus) dans le corps des Assistants Ingénieurs, ont conduit à ce que coexistent au sein de ce corps les quatre types d'agents suivants :

a) ceux issus du concours de constitution initiale du corps des AI

Ce concours, réservé aux agents issus des catégories de contractuels de l'INRA 2B (techniques) et 2D (administratifs), a permis la promotion de 50% des ex-2B et 20% des ex-2D. Les agents ayant échoué à ce concours ont été reclassés dans le grade de Techniciens de la Recherche de classe exceptionnelle. Lors du reclassement des agents reçus au concours, leur ancienneté acquise en 2B ou en 2D a été intégralement reprise dans le corps des AI.

b) ceux promus en AI entre 1986 et juillet 1994

Les agents de catégorie B (Techniciens de la Recherche ou Secrétaires d'Administration de la Recherche) sont reclassés selon les règles définies par l'article 25-5 du décret 83-1260. L'ancienneté reportée est calculée selon la modalité suivante :

- 0 années pour les cinq premières années,
- la moitié pour la fraction comprise entre cinq ans et douze ans et
- les trois quarts pour l'ancienneté acquise au-delà de douze ans.

Par exemple, un agent ayant vingt ans d'ancienneté bénéficiera d'un report d'ancienneté de $0 + (12-5)/2 + (20-12)*3/4 = 0 + 3,5 + 6 = 9,5$ années

c) ceux promus en AI à partir d'août 1984 et avant la date d'application du décret 2007-653

Les agents de catégorie B (Techniciens de la Recherche ou Secrétaires d'Administration de la Recherche) sont reclassés selon les règles modifiées par le décret 2002-136 du 1er février 2002 qui crée une alternative. Les agents sont reclassés suivant la modalité la plus favorable des deux :

- soit à l'échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur au traitement dont ils bénéficiaient dans leur ancien corps, cadre d'emplois ou emploi
- soit par reconstitution de carrière selon les règles indiquées ci-dessous,

L'ancienneté reportée est calculée selon la modalité suivante :

- 0 années pour les quatre premières années,
- les deux tiers pour la fraction comprise entre quatre et dix ans et
- les trois quarts pour l'ancienneté acquise au-delà de dix ans.

Par exemple, un agent ayant vingt ans d'ancienneté bénéficiera d'un report d'ancienneté de $0 + (10-4)*2/3 + (20-10)*3/4 = 0 + 4 + 7,5 = 11,5$ années

d) ceux promus en AI après la date d'application du décret 2007-653 (Campagne 2008)

Les agents de catégorie B (Techniciens de la Recherche) sont classés à l'échelon comportant l'indice le plus proche de l'indice qu'ils détenaient avant leur nomination augmenté de 60 points d'indice brut (environ 50 points d'indice nouveau majoré INM). Lorsque deux échelons successifs présentent un écart égal avec cet indice augmenté, le classement est prononcé dans celui qui comporte l'indice le moins élevé.

5.4.3 Devenir du corps des Assistants Ingénieurs

Le récent projet d'« accord coquille » de la catégorie B, validé par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique malgré le vote d'opposition de la CGT et de SUD et l'abstention de la CFDT et de la CFTC, remet implicitement en cause l'existence même du corps des Assistants Ingénieurs pour les deux raisons majeures suivantes :

- a) recrutement explicitement indiqué des titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 dans le grade moyen « Grade 2 » de la grille de catégorie B,
- b) indice nouveau majoré terminal du grade supérieur « Grade 3 » supérieur à l'indice nouveau majoré de l'échelon 14.

Nous avons comparé les déroulements de carrière entre AI et nouveaux « grades 2+3 » dans le meilleur des cas. Et selon nos estimations, le manque à gagner, exprimé en € (2009), est énorme quelle que soit la durée de la carrière :

37,5ans	42,0 ans	50,0 ans	60,0 ans	70,0 ans
-52 900 €	-50 720 €	-46 860 €	-42 040 €	-37 210 €

La CGT-INRA revendique :

- Un plan de transformations d'emploi de AI vers IE pour résorber une partie de l'effectif de l'échelon 14 en faveur des agents promus en AI entre 1986 et juillet 1994, avec effet rétroactif à leur date de promotion, y compris en faveur des agents promus en IE voire en IR et ceux qui ont fait valoir leur droit à retraite ou qui ont été rayés des cadres, revendications qui ont été portées au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche le 28 août 2008 et le 29 juin 2009.
- Une nouvelle rédaction de l'article 119 du décret de 2002 « Les dispositions de l'article 55 prennent effet au 2 janvier 1985 » et l'abondement du budget de l'INRA de manière à couvrir ces rattrapages.
- Le maintien au sein des EPST d'un corps de catégorie A ouvert aux titulaires de diplômes de niveau BAC+2.
- Dans l'hypothèse d'une mise en extinction du corps des Assistants Ingénieurs, suite à la mise en place de la nouvelle grille de catégorie B, le reclassement des actuels Assistants Ingénieurs dans le corps des Ingénieurs d'Étude selon des modalités respectueuses des spécificités de chacune de ces deux corps et des missions qui leur sont confiées.

5.5 POUR LES INGÉNIEURS D'ÉTUDES

5.5.1 Devenir du corps des Ingénieurs d'Étude

L'éventuelle mise en extinction du corps des Assistants Ingénieurs et le reclassement des actuels AI dans le corps des IE vont faire évoluer ce corps ainsi que la future réforme de la catégorie A Fonction Publique ; nous devons veiller à ce que cela se fasse selon des modalités respectueuses des spécificités de chacun de ces deux corps et des missions qui leur sont confiées.

5.5.2 Promotion des IE2 en IE1

L'accès au grade des IE1 est ouvert aux IE2 ayant au moins un an d'ancienneté au 8^{ème} échelon de IE2 et neuf années de service en catégorie A.

L'indice nouveau majoré de l'échelon 12 du grade d'IE2 étant de 597 induit un reclassement à l'échelon 3 du grade de IE1 à l'INM 612 soit un gain indiciaire de 15 points, alors que l'avancement à l'échelon 13 du grade de IE2 induit un gain indiciaire de 22 points.

Sur la base de cette différence et du fait que la durée moyenne de séjour à l'échelon 3 de IE1 est de 4 ans contre 2 ans en échelon 12 du grade de IE2, nos représentants et experts en Commissions

Consultatives des Départements de Recherche CCDR et nos élus et experts en Commission Administrative Paritaire Nationale des IE CAPN-IE veillent à convaincre non seulement les représentants de l'administration mais également nos partenaires syndicaux qu'il vaut mieux promouvoir un agent IE2 avant qu'il ne soit à l'échelon 12 ou après qu'il ait atteint l'échelon 13. Ceci éviterait de graves désillusions pour les collègues ainsi promus qui subissent un manque à gagner important.

5.5.3 Promotion d'IE1 en IE0

L'accès au grade des IE0 est réservé aux IE1 ayant deux ans d'ancienneté à l'échelon 5. Comme ces agents sont également promouvables au grade des IR2 au titre du changement de corps au choix, nos représentants et experts en CCDR et nos élus et experts en CAPN-IE étudient au cas par cas, et en relation avec les agents la meilleure option.

En effet, en raison des modalités de promotion d'IE1 en IE0, de la durée moyenne de seulement deux ans dans les échelons de IE0, de l'INM terminal de IE0 à 783, nettement plus élevé que l'INM terminal de IR2 à 713, la promotion en IE0 ou en IR2 a des conséquences considérables sur le devenir des agents, en particulier ceux qui sont à quelques années (environ 5) d'être rayés des cadres de l'INRA (à 65 ans) ou de faire valoir leur droit à retraite (en général à partir de 60 ans, voire avant).

Des simulations doivent être faites de manière à ce que l'agent puisse exprimer sa préférence en toute connaissance de cause et à éviter de le pénaliser gravement quant au montant de la base de calcul de sa retraite. Ils doivent ensuite convaincre non seulement les représentants de l'administration mais également nos partenaires syndicaux.

La CGT-INRA revendique :

- Un plan de transformations d'emploi de IE vers IR pour résorber une partie de l'effectif des ingénieurs stagnant aux échelons terminaux de IE2 et surtout de IE1.
- Un nombre beaucoup plus important de postes en IE0, au moins pour faire bénéficier aux IE1 de la suppression du contingentement statutaire du nombre de postes.
- La présence d'observateurs syndicaux ès 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.

5.6 POUR LES INGÉNIEURS DE RECHERCHE

5.6.1 Rappel historique

Le corps des IR a été créé par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques conférant le statut de fonctionnaires d'État aux agents des Établissements Publics à Caractère Scientifiques et Technologiques EPST.

La rédaction même des statuts situe le niveau des diplômes requis pour le recrutement dans le corps des IR à celui de BAC+5. Le faible nombre de recrutement en IR, et le grand nombre de diplômés à BAC+5 et plus a conduit à de nombreux sous-classements dans le corps des IE qui sont très longs à se résorber. Moins de dix agents sont promus chaque année au titre du « tour extérieur » d'IE1 en IR2. Bien que le taux de pression soit très élevé, il l'est moins depuis 5 ans : il n'y avait eu qu'une promotion en 1996, soit un taux de 300 pour un.

5.6.2 Promotions

Depuis le décret de 2007-653, les emplois dans les grades d'IR1 et d'IR0 ne sont plus contingentés statutairement ; les contraintes budgétaires demeurent toutefois. Il revient à la Direction Générale d'ajuster chaque année le nombre de promotions par avancement de grade au choix, via le taux de promotion, (le rapport entre l'effectif des agents promouvables du grade d'IR2 en IR1, et le nombre de promus). Il en est de même pour l'accès au grade d'IR0 qui ne se fait que par sélection professionnelle.

Dans les deux cas, les listes complémentaires n'existent pas aussi bien dans les propositions établies par la Commission Administrative Paritaire Nationale des IR (IR2 en IR1) que dans celles du jury de la sélection professionnelle (IR2 ou IR1 en IR0).

La CGT-INRA revendique :

- Un nombre beaucoup plus important de postes en IR0, afin de faire bénéficier surtout aux IR1 de la suppression du contingentement statutaire du nombre de postes.
- 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.
- Le rétablissement de passerelles entre le corps des ingénieurs et celui des chercheurs de manière à satisfaire le souhait de certains jeunes ingénieurs de rejoindre le corps des chercheurs.

5.7 POUR LES DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS ET CHERCHEURS

5.7.1 Carrière des Chercheurs

Dans la situation actuelle, il apparaît nécessaire de bien préciser la mission des corps et des grades de Chargés de Recherche (CR) et Directeurs de Recherche (DR) à l'INRA car ces missions ne cessent d'évoluer.

Nous constatons aujourd'hui que les CR doivent s'investir dans des missions qui étaient jusqu'à présent l'apanage des DR (recherche de financements, valorisation, expertise, gestion et encadrement). Les critères de sélection au concours CR2 (nombre de publications, pratique de la recherche) font qu'il n'y a plus de facto de critère pour distinguer l'activité d'un CR2 de celle d'un CR1. De plus, la suppression de la limite d'âge depuis 2006 pour le concours CR2 a renforcé cet état de fait et permet le recrutement en CR2, moins coûteux, de collègues présentant des dossiers de CR1. De plus, on note une certaine dérive dans l'âge de recrutement, avec une moyenne de 33 ans au concours CR2 de 2009 ! La division en deux classes du corps des CR n'a donc plus de réelle justification. La progression de carrière des scientifiques est, comme pour les ITA, de plus en plus bloquée. Le taux de pression pour le passage CR2-CR1 reste à un niveau élevé, la Direction ayant surajouté ses critères de politique scientifique aux critères de la CSS. Ceci a notamment conduit à une forte autocensure de candidats promouvables.

À l'étape suivante du concours DR2, la direction a imposé des critères de sélection obligeant le candidat à une forte rupture dans son métier pour s'orienter vers la gestion de la recherche et minorant ainsi les critères scientifiques : c'est ainsi que l'INRA recrute ses futurs cadres... Une grande partie de la population des CR1 s'installe dans le grade sans aucune perspective de devenir un jour DR2. Cette population de CR1 arrive ainsi vers 45-50 ans à un blocage indiciaire qui perdurera jusqu'à la retraite.

Dans le cadre statutaire actuel, ces personnels n'ont donc plus aucune perspective de progression salariale, alors qu'ils remplissent leur mission de chercheur. Pour ces chercheurs bloqués, la reconversion vers l'enseignement supérieur, alternative prônée un temps par notre Direction Générale, n'est désormais plus soumise qu'au bon vouloir des universités dans ce paysage flou que leur confère leur récente autonomie de gestion des postes et le nouveau statut d'enseignant-chercheur (Cf. §3.2 du rapport d'orientation). Des passerelles entre les corps d'ingénieurs et de chercheurs mises en place de façon sporadique sont aujourd'hui reconduites au cas par cas, alors que de nombreux CR évoluent progressivement et en marge d'une carrière classique de chercheur vers des métiers d'appui à la recherche.

Le fait d'être une femme demeure un handicap dans la carrière de chercheur. En effet, alors que les corps de chercheurs continuent de se féminiser depuis les années 80, les femmes font une carrière très ralentie par rapport à celle des hommes. Alors qu'elles réussissent mieux que les hommes aux différents concours, elles stagnent très longtemps en CR1 et en majorité ne passent pas dans le corps des DR.

La CGT-INRA revendique :

- L'augmentation générale des salaires basée sur celle du point d'indice et une renégociation des grilles, notamment des débuts et fins de carrières des corps de chercheurs.
- Le relèvement à 16% de la prime de recherche des chercheurs comme de celle des catégories B et C.
- Un passage de CR2 à CR1 automatique après quatre années d'ancienneté

- Un recrutement majoritaire de chercheurs INRA au niveau de corps des CR, afin d'offrir à tout étudiant du niveau doctorat une chance d'intégrer l'INRA en lui ouvrant un déroulement de carrière continu et valorisant.
- Une révision des critères de recrutement en DR2 : le passage en DR2 doit redevenir la voie normale de progression des carrières des CR1.
- Le déblocage indiciaire de l'échelle des CR1 par 3 échelons supplémentaires alignés sur la grille des DR2.
- Une réelle politique volontariste de mise en place de passerelles en nombre suffisant entre le corps des CR et le corps des ingénieurs de façon à répondre aux changements de métiers. Ces changements de corps ne doivent pas pénaliser la carrière des agents et leur permettre un déroulement de carrière normal dans leur corps de rattachement. Dans le cas d'un tel changement de corps, les CR2 doivent être intégrés dans le corps des IR et non pas dans celui des IE.
- La mise en œuvre d'une politique qui corrige les inégalités de carrière entre hommes et femmes.
- Une organisation du travail qui prenne en compte la parentalité aussi bien chez les hommes que chez les femmes, ainsi que la maladie et le handicap.
- La prise en compte effective à leur juste valeur de la maternité ou des temps partiels dans l'accès des femmes aux concours de chercheurs et dans leur déroulement de carrière.
- Des modalités claires et faciles pour la saisine de la CAP en cas de recours contre l'avis de la CSS, de refus de formation, de temps partiel ou de mobilité.
- La non application à l'INRA de la Prime d'Excellence scientifique.
- La mise en place d'une procédure de demande de mobilité des chercheurs, comme demandée à la Direction Générale par la CAP des CR.

5.7.2 Évaluations et sanctions

Le système d'évaluation à l'INRA continue à subir une dérive grave, remettant en question l'impartialité et la pertinence de l'évaluation individuelle : les CSS sont devenues des outils de contrôle et de sanction au service de la Direction plutôt que des organes d'évaluation et de conseil indépendants de la hiérarchie. Rappelons que la CGT-INRA s'est fortement opposé à leur création à l'origine.

Nous dénonçons la confusion grandissante entre évaluation individuelle, évaluation collective et injonction hiérarchique des directions scientifiques. Les CSS ont fortement tendance à déborder de leur champ de compétence (évaluation individuelle des chercheurs) et confondent souvent les critères d'évaluation individuels et collectifs. Toutefois, les CSS se gardent bien d'analyser à fond les conditions de travail et d'encadrement des jeunes chercheurs, ce qui conduit bien souvent à des CAP saisies sur des cas individuels, alors que « la faute » est bien souvent d'origine beaucoup plus collective. Les CSS sont de moins en moins indépendantes de la hiérarchie et outrepassent leurs missions en portant des jugements de valeur en dehors de tout contexte scientifique. Elles fonctionnent sans aucune transparence. Différentes disciplines distinctes, proches, mais parfois aussi concurrentes coexistent au sein d'une même CSS, avec le risque d'aboutir à la disparition de l'une des deux au profit de la plus soutenue, ou simplement, à terme, de crispier les débats scientifiques en cours.

La main mise de la hiérarchie sur cette évaluation soi disant indépendante par les CSS apparaît maintenant très claire au travers de la récente mesure de « politique incitative » visant à supprimer une part chercheur aux unités dont l'un des chercheurs aura reçu une alerte de la part de la CSS pour absence caractérisée de production scientifique.

Sans attendre l'application à l'INRA du Plan Carrière 2009-2011 de Valérie Pécresse et ses primes individuelles au mérite, certains Chefs de Département (mais pas tous) ont adopté ces méthodes

prônées par la Direction Générale, semble-t-il sur injonction du Ministère de la Recherche, pour stimuler les performances des chercheurs.

Nous assistons bien au glissement progressif de l'évaluation/conseil vers l'évaluation/sanction. Responsable de la baisse des crédits de son laboratoire, exposé à la vindicte de ses collègues, voilà le « chercheur en difficulté » bien armé pour remonter la pente... Quand on sait qu'environ 5% des chercheurs évalués font l'objet d'alertes rouges et que près de 15% font l'objet d'alertes moins graves (oranges et jaunes) – selon le bilan annuel établi sur la base des données 2002-2006 – ce qui donne, selon les années 15% à 20% des chercheurs évalués placés en alerte. Il ne faut pas non plus éluder le fait que cette modulation de la part chercheur en fonction de la productivité du chercheur peut subir à plus ou moins court terme une dérive dans les critères définis par la Direction Générale: niveau des publications, facteur d'impact minimum, nombre de citations, etc.

Aujourd'hui, en plus de ces mesures de rétorsion s'appliquant aux chercheurs, la Direction Générale vient également d'instaurer une modulation des dotations des départements en fonction de « critères de performance », qui touchera également à terme probablement la modulation des postes, l'attribution des moyens lourds ou de crédits incitatifs. Dans le même temps, le « cycle de vie » des unités prend toute sa dimension avec la mise en place progressive de l'évaluation des collectifs de recherche par l'AERES qui a déjà commencé à faire ressentir ses effets : certaines unités mal évaluées ont été contraintes par la Direction à fermer ou simplement à recentrer complètement leurs activités au mépris complet des personnels en place et de leur carrière.

C'est donc au travers des CSS que l'évaluation par les pairs est dévoyée au service de la hiérarchie. L'AERES au contraire évalue actuellement les unités, non plus sur des critères d'évaluation scientifique, mais uniquement sur des critères de productivité dictés par la politique gouvernementale, afin de lui donner des leviers « objectifs » pour plus facilement « piloter » la recherche.

D'une façon plus globale, c'est donc un nouveau système de pilotage incitatif qui se met en place et qui concerne tous les chercheurs et toutes les unités : évaluation quadriennale (voire biennale) des unités déterminant leur mise en évolution continue, modulation des budgets des unités et des équipes, de la part-chercheur mais aussi des primes individuelles, en fonction des performances, évaluées par le nombre de publications et leur facteur d'impact, nombre de brevets, de contrats avec le privé, de projets ANR, etc. Dans ce schéma, l'AERES joue un rôle de pilotage politique du maintien et donc de la pérennité des unités, alors que les CSS jouent donc tout leur rôle dans les décisions de modulation du fonctionnement du pool de chercheurs par la hiérarchie et l'administration, avec son système opaque d'alertes pour les bons et mauvais chercheurs.

Aujourd'hui, la restructuration des EPST au sein des PRES, où les établissements publics ne joueront plus que le rôle d'agences de moyens, prévoit un soutien financier différencié des partenaires aux unités qui afficheront les meilleurs résultats, donc à celles ayant le moins de chercheurs en alerte... Nous assistons donc à une mise en concurrence généralisée et effrénée des hommes, des équipes, des unités, mais également des salaires et même des primes !

La CGT-INRA rappelle que les CSS que nous avons condamnés à l'origine ne doivent pas être un outil de « gestion de la politique scientifique de l'INRA », et demande :

- De redéfinir les compétences respectives des CSS et de la hiérarchie, d'établir clairement les critères d'évaluation et de réaffirmer l'indépendance et la transparence de ces commissions d'évaluation.
- De distinguer les critères d'évaluation suivant qu'ils s'adressent à un individu ou à une unité, et de rappeler nettement les missions demandées et les moyens mis en oeuvre : aucune évaluation n'est sérieuse si elle ne tient pas compte de ces deux paramètres.
- Que la CAP retrouve son rôle de recours dans l'évaluation/gestion des carrières de chercheurs. Pour ce recours, les commissions d'évaluation doivent fournir une expertise indépendante, base d'un débat contradictoire au sein de la CAP.
- La mise en place d'une aide efficace et concertée pour « les chercheurs en difficulté », dans le cadre des CAPN.

- La présence d'observateurs désignés par les syndicats parmi les élus de la CAP dans les deux types d'instance d'évaluation (CSS et évaluation collective). Ces observateurs devront avoir un rôle de « messenger » transmettant l'avis de la CAP à la CSS, avec également un rôle d'observateur pour retransmettre l'avis de la CSS à la CAP.
- La suppression de l'Agence de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES).
- L'arrêt de la politique dite « incitative » de modulation/suppression des parts chercheurs, et plus généralement de toute tentative d'individualisation des rémunérations à coup de primes qui disloquera le collectif de travail essentiel au développement de la recherche.
- L'attribution systématique d'une part-chercheur au moins égale à 20 000 € pour tous les chercheurs et ingénieurs, en sus de la dotation de base couvrant les frais généraux de l'unité.
- Le retrait du « plan carrières 2009-2011 » de Valérie Pécresse et la suppression des décrets qui en découlent.

5.7.3 Conditions de travail

La diminution des recrutements statutaires continue à entraîner une importante dégradation des conditions de travail. La baisse relative du nombre d'ITA et la croissance exponentielle de CDD en tout genre impliquent une augmentation des missions dévolues aux chercheurs.

Ainsi de nombreuses tâches de secrétariat incombent désormais aux chercheurs du fait du manque de personnel administratif dans les unités. Pour les mêmes raisons, l'administration décharge de plus en plus les SDAR, au détriment des unités, des tâches de gestion financière et comptable, de la gestion administrative des personnels et même des contrats avec la mise en place du système informatisé S21, qui empiètent sur l'activité de recherche des unités.

La multiplication de personnels précaires (thésards, CDD et autres stagiaires) conduit à des charges d'encadrement par chercheur trop importantes pour être de qualité. Cette situation entraîne une augmentation considérable de la charge de travail, un temps de travail qui dépasse largement les 35 heures et est souvent incompatible avec des vies familiales et sociales normales. Il faut peut-être rechercher là l'une des origines de la disparité Homme/Femme à l'INRA vis-à-vis de l'accès aux grades supérieurs. Cette pression sur les chercheurs les empêche notamment de prendre du recul sur leur métier et de maintenir leur culture scientifique générale. De plus, l'emploi de personnel non permanent entraîne une perte de temps et d'énergie pour le personnel permanent liée d'une part à la formation de l'agent à son arrivée, et d'autre part à la préparation de son départ à des fins de transfert de compétences.

Aujourd'hui la part-chercheur « moyenne » s'érode progressivement du fait de la diminution de la dotation de l'État et des actions incitatives des Départements prises sur cette même dotation. Cela s'accompagne de la multiplication de la recherche de financements extérieurs notamment avec les recherches sur projet. Comme on promet aux « meilleurs » un accroissement de leur part (probablement compensée par la diminution dont on menace les « moins bons »), le résultat global sera à terme une forte diminution de la dotation « moyenne » que recevra la majorité des chercheurs considérés « normaux » par la hiérarchie (ou les CSS, ou l'AERES,...). Il faut rappeler que la recherche est une activité d'équipe et de collaboration et qu'un système exacerbant la compétition ne peut être que destructeur.

Cette pression budgétaire entraîne progressivement un éclatement des équipes et une dégradation des relations de travail : guerres entre chercheurs, guerre des chefs (des équipes), voire entre départements. Le regroupement d'équipes au sein des très grosses unités (TGU) conduit à l'émergence de mandarins tout puissants sur lesquels la hiérarchie se défait de ses pouvoirs, notamment en termes scientifiques et de gestion du personnel. Nous constatons que les « qualités » des mandarins que l'on voit actuellement émerger sont beaucoup plus politiques que scientifiques. Nous dénonçons les dangers potentiels de cette dynamique sur les scientifiques en général (départ de scientifiques opprimés par un mandarin, difficulté de l'émergence de nouveaux thèmes de recherche par les jeunes recrutés, ...). Nous dénonçons par ailleurs la nouvelle école de Management telle que mise en place par la Direction Générale. Cette contrainte budgétaire réduit les marges de manœuvre des départements pour solutionner des cas personnels (mobilité, problèmes sociaux, etc.).

Un autre problème se pose pour les laboratoires de recherche fortement subventionnés sur contrats privés : le personnel statutaire se retrouve progressivement noyé au sein de personnels sous contrat industriel de qualification équivalente avec des rémunérations souvent bien plus élevées.

La CGT-INRA rappelle qu'une dotation de base suffisante est l'instrument essentiel de toute politique publique de recherche indépendante des lobbies et demande :

- La garantie d'un statut de chercheur à temps plein, et la garantie d'une indépendance de leur travail.
- Le rétablissement d'une façon générale d'un budget suffisant, pérenne et récurrent aux unités de recherche pour effectuer leurs missions.
- Le rétablissement de moyens humains, matériels et financiers suffisants pour donner aux chercheurs les moyens d'assurer leurs missions dans des conditions satisfaisantes.
- Le doublement du soutien de base basé sur les part-chercheurs aux unités de façon à éviter le recours systématique des chercheurs aux appels d'offre des ANR blanches.
- L'arrêt du financement des recherches sur projet (hors et au sein de la dotation de l'État) et arrêt des modulations "au mérite" de cette dotation et des primes individuelles.

5.7.4 Doctorants et post-doctorants

Sur les salaires, une augmentation du montant des allocations de recherche a été annoncée par la ministre de la Recherche. La CGT-INRA a alerté la Direction sur les grandes différences de revenus entre les doctorants selon leurs situations. Pour la Direction, il y a une différence de statut entre les ASC et les autres doctorants, sachant qu'il n'y a aucune obligation réglementaire quant au niveau de rémunération des doctorants payés par l'Institut, à la différence des allocataires du ministère (dont le montant reste fixé par décret). La CGT-INRA a clairement dénoncé ce fait en CAP chercheurs. Par ailleurs, suivant le récent plan « carrières » élaboré par V. Péresse, la situation ne ferait qu'empirer puisqu'il serait permis aux universités et aux établissements de moduler la rémunération des doctorants selon les individus (contrat doctoral), ou par les instituts même (chaires juniors)... De façon plus générale, ces propositions s'alignent sur le statut européen de chercheur, charte que la CGT-INRA a dénoncé dès son élaboration.

En 2009, une Commission Consultative Paritaire (CCP) des non-titulaires, que la CGT-INRA réclame depuis longtemps, a été mise en place à l'INRA. Elle traitera notamment des questions concernant les doctorants et post-doctorants, hors ASC qui gardent leur CAP spécifique.

En ce qui concerne le recrutement des chercheurs, les élus CGT-INRA ont rappelé que pendant plusieurs années la Direction Générale a prôné un recrutement CR2 avec post-doc et que cela a contribué à détourner les jeunes de ce type de carrière, en sus des salaires peu attractifs et des conditions de travail de plus en plus affligeantes. De plus, les jeunes encore motivés par la recherche vont plutôt vers les autres EPST (plus prestigieux sur le plan académique) ou vers l'enseignement supérieur. L'INRA change maintenant sa stratégie, en essayant de recruter les futurs chercheurs au plus tôt (exemple des Attachés Scientifiques Contractuels et des Contrats Jeunes Scientifiques) pour les envoyer en post-doc après recrutement. Le recrutement en ASC reste donc une originalité de l'INRA pour des thématiques risquées et/ou nécessitant des spécialités non académiques (par exemple des doubles compétences). Cependant, aujourd'hui l'AERES et plus généralement le Gouvernement préconisent un recrutement des chercheurs sur poste après 40 ans. Parallèlement, la Direction Générale a fait du concours DR2 un concours de recrutement, et non plus de promotion, et a annoncé qu'il s'agissait d'un changement de métier vers les fonctions de management. Cela a entraîné une forte autocensure dont cette même Direction Générale se plaint aujourd'hui.

La CGT-INRA revendique :

- Une égalité de rémunération pour tous les doctorants.
- L'abrogation du contrat doctoral, et la suppression des chaires juniors, prônés par le Ministère de la Recherche.
- L'abrogation de la charte européenne du chercheur.
- Dans le contexte actuel, une forte possibilité de recrutement sur postes statutaires de scientifiques dès la fin de la thèse.
- Un statut équivalent à celui d'élève fonctionnaire pour tous les doctorants rémunérés pour tout ou partie par l'INRA.
- La prise en compte à 100% du temps passé en contractuel pour le calcul de l'ancienneté lors du recrutement.
- Pour les doctorants étrangers, la requalification systématique du visa étudiant en visa scientifique leur permettant notamment une ouverture de droits en matière de chômage.

5.8 POUR LES PRÉCAIRES (EN ATTENDANT QU'ILS NE LE SOIENT PLUS !)

5.8.1. Typologie, recensement et Observatoire National de l'Emploi Précaire à l'INRA

La tendance à la précarité de l'emploi à l'INRA s'est accentuée au cours des trois dernières années sous l'effet de la Révision Générale des Politiques Publiques (Cf. § 2.5 du Rapport d'Orientation) qui prône une réduction du nombre de fonctionnaires d'État, en particulier dans les catégories C et B et sous l'effet de la part toujours plus importante des contrats, en particulier ceux de l'Agence Nationale de la Recherche, dans les ressources financières des unités de recherche.

Dans le cadre des contrats ANR, le nombre de collègues sous Contrat à Durée Déterminée CDD a considérablement augmenté (voir tableau et chapitre particulier ci-après) dans tous les niveaux de TR à IR.

Parmi ces non-titulaires de l'État, nous pouvons différencier :

- les stagiaires : ils sont en formation par la recherche, en général des étudiants qui doivent effectuer un stage d'une durée entre six semaines et six mois dans le cadre de leur cursus et dont le travail effectué se conclut par rapport un rapport ou mémoire de stage;
- les doctorants : ils préparent leur thèse, sous contrat d'une durée de trois ans, éventuellement prolongeable et sont en principe titulaires d'une bourse financée partiellement ou totalement par l'INRA ; certains sont salariés d'entreprises privées partenaires de l'INRA,
- les apprentis : recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et placés sous l'autorité de maîtres d'apprentissage, collègues titulaires INRA, agréés par les autorités préfectorales du département de localisation du centre INRA dont ils dépendent et dont le dossier a été validé par la Commission Nationale d'Apprentissage dans laquelle siègent à parité des représentants de l'administration et des représentants du personnel, tous issus des Commissions Administratives Paritaires Nationales ; notre syndicat dispose de deux sièges de titulaires et deux sièges de suppléants,
- les agents sous CDD : sont recrutés par l'INRA dans le cadre de contrats de recherche nationaux financés par les services de l'État (Ministères de l'Agriculture, de l'Environnement, de la Recherche...), par les collectivités territoriales, essentiellement les conseils régionaux, et par l'ANR, ainsi que dans le cadre de contrats de recherche internationaux financés, pour l'essentiel, par l'Union Européenne,
- tout un ensemble de collègues recrutés temporairement par l'INRA pour compenser l'absence de collègues titulaires (congés maternité, d'éducation parentale, de maladie longue durée, ...), pour faire

face à des pointes d'activité (organisation des concours), ou dans le cadre de divers contrats aidés (CES, PACTE, ...).

Deux sous-ensembles coexistent :

- ceux recrutés pour une durée de dix mois maximum à des niveaux TR ou AT,
- ceux recrutés dans le cadre de contrats de trois ans, reconductibles jusqu'à une durée maximum de six ans.

Le recensement exact des collègues précaires à l'INRA reste d'un niveau très variable entre les divers centres, mais également au niveau des Unités Mixtes de Recherche UMR. Même si la déclaration des collègues précaires est règlementairement obligatoire au niveau des Services Déconcentrés d'Appui à la Recherche SDAR de chaque centre, les inventaires correspondants ne sont que rarement diffusés et encore moins transmis aux représentants du personnel en CAPL (niveaux AT et TR) et en CAPN. Ci-après le tableau des effectifs INRA, titulaires et non-titulaires, en équivalents temps plein (ETP) de 2001 à 2008.

Type d'emploi	ETP2001	ETP2002	ETP2003	ETP2004	ETP2005	ETP2006	ETP2007	ETP2008
Permanents								
Direction	2	3	3	3	3	3	3	3
DR	638	635	628	635	651	700	712	695
CR	1119	1132	1155	1117	1142	1087	1078	1081
IR	684	703	688	679	707	726	721	717
IE	802	827	834	817	818	856	866	868
AI	653	682	687	666	703	734	757	748
TR	2155	2154	2146	2166	2264	2354	2361	2364
AJT	1749	1730	1753	1756	1752	1685	1721	1629
AGT	508	438	430	377	251	145	en AT	en AT
Total	8310	8303	8324	8211	8289	8291	8219	8105
CDD sur contrats de recherches								
niveau IR			72	69	78	102	144	166
niveau IE			117	110	127	150	190	228
niveau AI			32	33	42	58	68	86
niveau TR			12	8	13	14	20	30
niveau AT			3	4	3	2	6	8
Total			236	224	263	326	428	525
Boursiers de thèse								
INRA			306	300	290	296	314	329
non INRA			213	261	292	308	???	???
Total			519	561	582	604	314	329
CDD sur crédits								
			ND	ND	ND	239	276	302
Main d'œuvre occasionnelle								
			222	170	194	195	167	178
Stagiaires								
			812	804	804	763	468	454
Total des Équivalents Temps Plein des Non-Titulaires								
			2420	2379	2365	2666	2042	2178

Part des ETP des Non-Titulaires (%)	22,5	22,5	22,2	24,3	19,9	21,2
Équivalents Temps Plein des Titulaires et des Non-Titulaires	10744	10590	10654	10957	10261	10283
Rémunérations des Non-Titulaires (k€)	ND	ND	ND	27856	28766	31683
Masse salariale totale des Titulaires et des Non-Titulaires(k€)	402071	407561	415467	459995	488074	519608

La CGT-INRA demande :

- Que les SDAR fournissent un état mensuel de tous les collègues non titulaires relevant du centre, aux sections syndicales et aux conseils de gestion.
- Que cet état, pour être exploitable, comporte au moins les champs suivants dûment renseignés : Identité, unité ou service d'accueil, durée totale prévue du séjour, dates d'arrivée et de départ du ou des unités ou services, niveau de diplôme détenu et éventuellement niveau de diplôme préparé, mode et montant de rémunération, situation administrative, identité du ou des encadrants.
- Que tous les collègues doctorants perçoivent la même rémunération.

La Révision Générale des Politiques Publiques tend à réduire le nombre des fonctionnaires d'État et à confier à des agents contractuels temporaires des missions jusqu'ici remplies par des agents sur postes permanents, voire à les externaliser.

Il est urgent que l'INRA se dote d'un véritable Observatoire national de l'emploi temporaire (précaire) destiné à suivre, en temps réel, la situation des collègues relevant des différentes catégories décrites ci-dessus, et à connaître leurs conditions concrètes de travail, de rémunérations et de vie.

Le recensement précis et en temps réel des collègues précaires à l'INRA est d'autant plus nécessaire qu'il permettra à l'INRA d'établir la liste des électeurs à la Commission Consultative des Personnels Non-Titulaires³⁸.

Cet observatoire devra non seulement tenir à jour une base de données (Cf. encadré) mais renseigner sur le devenir professionnel de l'agent après qu'il ait quitté l'INRA : obtention du diplôme préparé (stagiaires, apprentis), durée de recherche d'un emploi (en relation avec ANPE et APEC), nature et niveau de l'emploi trouvé (domaine d'activité, référence de l'entreprise, niveau de rémunération), validation des acquis lors du séjour à l'INRA, ...

Des extraits mensuels de cette base nationale devraient être mis à disposition des représentants du personnel aux Conseils de Gestion des centres et de départements ainsi qu'aux représentants du personnel dans les CAPL.

Cette base doit être accessible aux représentants du personnel en CAPN et à la CCPNT ainsi qu'aux syndicats nationaux.

Même si juridiquement, les élus du personnel et les experts syndicaux en Commissions Administratives Paritaires Locales et Nationales ne peuvent traiter des dossiers des collègues précaires de même niveau, notre syndicat doit, en marge de cet observatoire, faire savoir à nos collègues précaires qu'ils sont également à leur service, tant au niveau local que national.

Cet observatoire doit être paritaire, et ces membres, représentants aussi bien le personnel que l'administration, doivent être issus des CAPL, CCDD ou CAPN.

Ils doivent disposer des mêmes droits que dans l'exercice de leur mandat en CPAL, CCDD ou CAPN, de se rendre sur les lieux de travail des collègues précaires en situation difficile, afin de connaître leur environnement professionnel et rencontrer les responsables hiérarchiques de proximité.

³⁸ Voir plus loin la composition et le mode de fonctionnement de cette instance

Si les sections locales participent à ces commissions mises en place par les DSA pour le suivi des non-titulaires, il leur faudra exiger que ces commissions aient également pour mission de valider les données enregistrées dans la base et de s'assurer de sa complétude.

5.8.2 Conditions de travail

Notre syndicat doit veiller à ce que nos collègues précaires travaillent dans des conditions en accord avec la réglementation et, que nos collègues en formation (apprentis, stagiaires, doctorants) bénéficient de conditions leur permettant de préparer leurs travaux et de bien se préparer aux épreuves d'évaluation.

Les instances adéquates de l'INRA doivent donc, entre autres:

- **Remettre, dès l'arrivée, un livret d'accueil comportant tous les renseignements utiles à la vie quotidienne ainsi que les coordonnées des divers services, en particulier ceux au service des personnels, celles de la médecine du travail et de l'ADAS ainsi que des responsables ou des représentants des sections syndicales actives sur le centre.**
- Organiser un entretien précoce avec l'Agent Central de Prévention ACP de l'unité ou du service d'accueil en compagnie du collègue responsable de son encadrement ou son représentant, afin que le collègue précaire connaisse rapidement l'emplacement des équipements de sécurité, les personnes à contacter et les risques spécifiques qu'il va rencontrer dans l'exercice des missions qui lui sont confiées ; ceci leur évitera de prendre, souvent par désinformation, des risques pour eux-mêmes, voire pour l'ensemble du collectif de travail.
- Subordonner le recrutement pour une durée supérieure à trois mois à une visite chez un médecin assermenté ou auprès de la médecine du travail dont relève l'unité ou le service d'accueil
- Rappeler que la médecine du travail est ouverte à tous quel que soit son statut et quelle que soit sa durée de séjour à l'INRA.
- Veiller à la possibilité de justifier des heures de présence, en particulier lors des missions confiées sur les divers lieux ou sites, selon les règles en vigueur sur le centre de recherche ou dans l'unité ou le service ; ceci facilitera la défense en cas de reproches pour non respect des horaires ou en cas de litiges à propos des droits à congés, voire à RTT.
- Interdire le travail des précaires la nuit, le week-end ou les jours fériés; si ses tâches ou les protocoles expérimentaux l'exigent, le collègue doit impérativement travailler sous l'autorité directe et en présence d'un collègue permanent
- A la manière des Écoles Doctorales pour les thésards, demander au Conseil du service d'accueil et au Conseil de Gestion de Centre, de fixer le nombre maximum de collègues précaires placés sous l'autorité de tel ou tel permanent, en prenant en compte leurs fonctions et responsabilités réciproques
- Pour ne pas se dégager de ses obligations d'employeur, bannir l'encadrement de précaires par d'autres collègues précaires ainsi que par des personnels de droit privé mis à disposition de l'INRA par ses partenaires

5.8.3 Les instances de recours, la Commission Consultative Paritaire des Non-Titulaires

Le Comité Technique Paritaire du 27 janvier 2009 a débattu du projet de décision de la Direction Générale de mettre en place une Commission Consultative Paritaire des Non-Titulaires à l'INRA CCPNT (voir compte rendu du CTP du 27 janvier 2009, pages 33 à 37).

Ceci fait suite aux réunions de travail des 26 novembre 2008 et 16 janvier 2009 entre les organisations syndicales et la Direction des Ressources Humaines.

Cette décision est prise dans le cadre de l'application à l'INRA de l'arrêté du 8 avril 2008 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non-titulaires dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

La note de service 2009-55 précise les caractéristiques de cette commission, son mode de fonctionnement et ses prérogatives; même dans les meilleures conditions, la CCPNT ne résoudra qu'une partie des problèmes rencontrés par nos collègues précaires.

Notre syndicat demande que soient mises en place des CAP de non-titulaires à l'instar des CAP de contractuels qui avaient en charge la gestion de ceux n'ayant pas opté pour la titularisation en 1983. Faute de ces CAP spécifiques, notre syndicat demande que comme pour les collègues sous contrat à

durée indéterminée CDI, les CAP de titulaires, locales comme nationales, puissent traiter des dossiers des CDD dont l'INRA est l'employeur, de niveau équivalent.

La mise en place de la CCPNT ne répond que très imparfaitement à notre revendication. Mais, grâce à notre insistance au sein du Comité Technique Paritaire (27 janvier 2009) relayée par nos partenaires syndicaux, le texte d'application à l'INRA a étendu les compétences de la CCPNT à une analyse annuelle de l'ensemble des précaires, et non plus à la seule étude des dossiers individuels de ceux en situation conflictuelle.

Toutefois, il est illusoire, voire démagogique, de considérer que des agents en situation précaire et donc fragiles, pourraient s'opposer de front aux représentants de l'administration, tous titulaires de catégorie A.

La CCPNT de l'INRA sera composée d'autant de représentants de l'administration que de représentants des précaires : cinq titulaires et cinq suppléants, pour une durée de trois ans.

Les élections des représentants du personnel se feront sur sigle syndical, seuls seront électeurs les précaires en activité depuis au moins trois mois à la date du scrutin.

Un nombre de sièges sera attribué à chaque organisation syndicale en fonction du nombre de voix qui se seront portées sur sa liste.

Chaque organisation syndicale devra alors désigner ses représentants (titulaires et suppléants) parmi les précaires électeurs, justifiant d'un contrat en cours d'une durée minimum de six mois et encore en activité à la date de la session de la CCPNT.

Elle devra également désigner un(e) expert(e) syndical(e) à même de « protéger » les élus contre toute pression et chantage à l'emploi, d'assurer la continuité entre les sessions et de s'appuyer sur une « jurisprudence ».

Toutes ces contraintes vont nous conduire à rechercher des « candidats » précaires de niveau A et sous un contrat d'un an (boursiers de thèse, CDD sur contrats de recherche, apprentis, ...)

Notre syndicat s'engage à rendre compte de l'activité des ses représentant(e)s et expert(e)s au sein de la CCPNT, en particulier auprès des collègues précaires.

Pour faire face à ces difficultés, la CGT-INRA revendique :

- De doter les instances de recours des agents titulaires des prérogatives leur permettant de devenir les instances de recours des agents non-titulaires.

5.8.4 Les rémunérations

En l'absence de Convention Collective, c'est la loi de la jungle en ce qui concerne certaines rémunérations : il n'est pas rare de voir une personne venir négocier avec le Directeur d'Unité de gré à gré son niveau de salaire ! En ce qui concerne les bourses officielles, de très fortes disparités de financements rendent le paysage on ne peut plus flou.

► Pour les thésards

- La CGT-INRA demande que tous les boursiers de thèse rémunérés par l'INRA obtiennent un statut d'élève fonctionnaire. En effet, aujourd'hui que des postes de CR ne sont plus gagés sur les postes d'ASC, de telles disparités au sein de l'institut sont inadmissibles.
- La CGT-INRA s'oppose aux thèses effectuées sans financement dédié et légal : ça ne gêne pas certains directeurs d'employer des thésards sans les rémunérer, la CGT interviendra (comme elle l'a déjà fait avec succès) auprès de la Direction Générale pour contrer ces situations.
- Enfin, la CGT-INRA s'oppose aux financements de thèse par gratifications ou enveloppe globalisée, tels qu'ils peuvent être attribués par certains industriels, certaines fondations ou autres associations.

► Pour tous les « CDD INRA »

- La CGT-INRA demande qu'une reconstitution automatique de carrière soit faite afin d'établir le niveau salarial (comme c'est le cas pour les agents titulaires).

Enfin, pour tous ces personnels à statut précaire, il est utile de dénoncer le discours qui prévaut à leur embauche, où certains collègues leur font miroiter à terme des potentialités de recrutement

en titulaire à l'INRA. Ces personnels doivent donc être rapidement sensibilisés aux problèmes démographiques et financiers de notre institut, dès les journées d'accueil des nouveaux arrivants.

5.8.5 La résorption de l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur et la recherche

La précarité frappe toutes les catégories et gangrène le service public de recherche comme la recherche privée. On relève, de façon quotidienne, un recours inacceptable à l'emploi précaire : enchaînement de CDD, temps partiel imposé ou emplois aidés pour remplir des missions à caractère permanent, utilisation d'associations écran ou de faux travailleurs indépendants...

La CGT-INRA s'inscrit dans l'action commune avec les autres syndicats :

- Pour élaborer un « livre noir de la précarité » rassemblant des témoignages de personnes vivant ou ayant vécu des situations précaires et le présenter à la presse.
- Pour élaborer un cadre revendicatif commun pour mieux rassembler et être efficaces. Ci-dessous sont présentées les grandes lignes de ce cadre revendicatif, qui seront approfondies au fur et à mesure.
- Pour la mise en place d'un plan pluriannuel de création d'emplois statutaires.

Ce plan pluriannuel devra intégrer les objectifs suivants :

- Le recrutement des jeunes chercheurs au plus près de la thèse,
- Un équilibre entre accroissement des emplois scientifiques et des emplois techniques,
- Le déblocage des carrières et reconnaissance des qualifications,
- Un plan de reclassement des agents actuellement sous-classés,
- Des négociations statutaires pour améliorer l'attractivité et le déroulement des carrières.
- Pour un plan d'intégration des précaires et l'arrêt de fabrication de nouveaux précaires.

La CGT-INRA demande également :

- Un recensement des personnels en situation précaire exerçant des fonctions permanentes et un plan d'intégration de ces personnels sur les statuts en vigueur.
- L'application du code du travail ou du statut de la Fonction Publique à tous les acteurs de la recherche... En particulier un emploi correspondant à un besoin permanent doit être pourvu par un permanent, c'est-à-dire fonctionnaire titulaire dans un EPST ou une université...

En ce qui concerne les « CDD statutaires » (notamment les remplacements pour congés longue maladie...), la CGT-INRA pense qu'une large majorité d'entre eux pourraient être remplacés par le recrutement de personnels titulaires « volants » au niveau des centres et destinés à des remplacements de personnels titulaires en congés...

Pour assurer des recherches de qualité et des conditions de travail dignes pour l'ensemble des personnels, il faut que les effectifs en personnels titulaires soient au minimum maintenus voire augmentés.

Les conditions, c'est que tous les postes libérés par les départs en retraite soient remplacés, et qu'un réel plan de résorption de la précarité soit mis en œuvre pour la titularisation de tous les précaires.

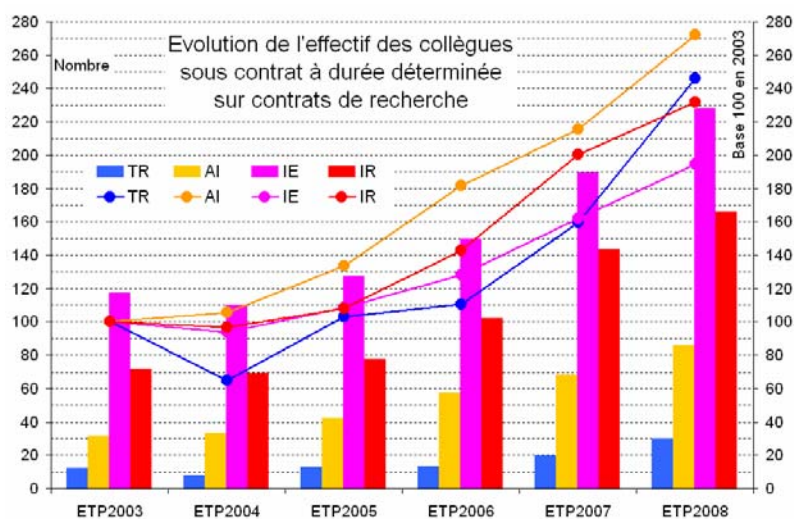
Le congrès mandate la Commission Chercheurs, Ingénieurs et Techniciens (CITA) pour préciser notre revendication quant aux modes d'intégration des agents précaires (concours, etc.), pour éviter les effets pervers de la campagne « Résorption de l'emploi précaire » mise en place par la Direction Générale, à la demande du gouvernement et qui a trop peu bénéficié aux agents précaires en raison des modalités.

La CGT-INRA revendique :

- La résorption de l'emploi précaire à l'INRA et l'ouverture de concours pour des emplois de titulaires correspondants.
- Le remplacement de tous les départs en retraite par des emplois titulaires, aucune suppression de poste.
- Un déroulement de carrière pour les personnels précaires de longue durée.
- Le recensement et la titularisation de tous les personnels précaires occupant des emplois permanents impliquant un plan d'intégration de ces personnels sur les statuts en vigueur.
- La mise en place de véritables instances de recours ayant les mêmes prérogatives que les CAP de titulaires.
- L'accès des personnels précaires à la formation permanente dans les mêmes conditions que les personnels titulaires.
- Une indemnité de précarité équivalente à celle existante dans le privé (6% du salaire).
- La prise en compte de l'intégralité de la durée des contrats précaires lors du recrutement dans la Fonction Publique et pour l'accès aux concours internes.
- L'alignement des salaires, progression incluse, des contractuels sur ceux des titulaires.
- La progression des salaires alignée sur celle du revenu d'un titulaire du grade correspondant au niveau de recrutement (même durée que celle des échelons, même progression que celle des indices), pour tenir compte de l'accroissement de la qualification.
- Le retrait du dernier alinéa : « L'Institut National de la Recherche Agronomique se réserve le droit de procéder au changement d'affectation de l'intéressé(e) au cas où l'intérêt du service exigerait cette mutation » de l'article 2 du contrat de travail type.

5.8.6 Les CDD sur contrats de recherche et sur crédits, quelques chiffres

Le nombre d'ETP d'emplois en CDD sur contrats de recherche a plus que doublé entre 2003 et 2008 (Cf. tableau p. 68 et le graphique ci-après). Il est multiplié par 2,3 en IR, 1,9 en IE, 2,7 en AI, 2,5 en TR et 2,7 en AT.



Notre syndicat a publié en mars 2006 une plate-forme revendicative pour une juste place des agents recrutés sur Contrats à Durée Déterminée, elle demeure d'actualité.

5.8.7 Les stagiaires

L'évolution de l'effectif des stagiaires (présentée au chapitre 5.8.1 montre que celui-ci est resté assez stable de 2003 à 2006 puis a été divisé par 2 à partir de 2007.

Que signifie cette réduction brutale du nombre de stagiaires à l'INRA en 2007 ?

- que l'obligation (ou la recommandation) de gratification a réduit le nombre de stagiaires accueillis,
- qu'elle a fait disparaître des statistiques 2007 tous les stagiaires non gratifiés, ou
- qu'environ la moitié des stagiaires accueillis jusqu'en 2006 ne percevaient pas de rémunérations ?

Pour 2008, le bilan social 2008 précise la répartition des 454,5 ETP en :

- 4,9 ETP de stagiaires juniors
- 173,5 ETP de stagiaires étudiants et
- 276,1 ETP de stagiaires master 2 et grandes écoles

La note de service 2007-04 du 11 janvier 2007 qui modifie et complète la note de service n°95-64 du 21 juillet 1995, précise :

- le stagiaire, quel que soit son niveau, doit obligatoirement être accueilli dans le cadre d'une convention de stage tripartite conclue entre le stagiaire (ou ses parents s'il est mineur), l'établissement d'enseignement et l'INRA
- jusqu'au niveau BAC, le stagiaire peut percevoir une gratification versée à la diligence de l'unité
- jusqu'au Master 1 (BAC +4), et lorsque la durée du stage est inférieure ou égale à deux mois, le stagiaire peut percevoir une gratification versée à la diligence de l'unité, sinon de 379,18 € dès le premier mois de stage
- à partir du Master 2, le stagiaire est obligatoirement gratifié à hauteur de 600 €.

La CGT-INRA revendique :

- pour les stagiaires « juniors » une gratification systématique à hauteur du montant maximum (30% du SMIC) qui n'oblige pas à inclure cette gratification dans les revenus du foyer fiscal, et versée dès le premier mois de stage,
- pour les stagiaires étudiants (Master 1 ou BAC+4), la gratification de 379,18 € (au 1^{er} janvier 2007) systématiquement versée dès le premier mois de stage,
- pour les stagiaires Master 2 et Grandes Écoles, la gratification de 600 € (au 1^{er} janvier 2007) systématiquement versée dès le premier mois de stage,
- de revaloriser annuellement les montants de ces gratifications de manière à suivre au moins la revalorisation du point Fonction Publique, mais en veillant pour la gratification des étudiants Master 1 à ne pas franchir la limite fiscale et de conserver la franchise des cotisations sociales,
- d'assurer au stagiaire, quel que soit son niveau, les meilleures conditions d'accueil possibles, pour leur donner les plus grandes chances de réussite,
- de sensibiliser les agents encadrant les stagiaires et aux directeurs d'unité au respect de la note de service 2007-04 et de la considérer comme une base minimum.

5.8.8 Les apprentis

L'apprentissage est un moyen de transmission de connaissances et de savoir faire aussi respectable que les moyens académiques et suppose l'implication non seulement du maître d'apprentissage mais celui de la hiérarchie intermédiaire et de l'ensemble des agents titulaires de l'unité ou du service.

Grâce à l'entêtement de notre syndicat, l'étude des dossiers de maîtres d'apprentissage est désormais du ressort d'une commission spécialisée composée paritairment de représentants de l'administration et de représentants du personnel issus des CAPN et n'est plus traitée au Comité Technique Paritaire CTP.

La note de service 2004-34 du 2 juin 2004 a créé une Commission paritaire apprentissage constituée pour chaque grande catégorie statutaire (A, B, C), de membres et/ou d'experts issus des CAPN.

A la suite de fortes pressions de notre part, la commission fonde ses avis sur les quatre éléments suivants :

- l'adéquation entre le corps auquel appartient le candidat à la maîtrise d'apprentissage et le niveau de diplôme préparé par l'apprenti,
- la motivation de l'agent, candidat à la maîtrise d'apprentissage,
- la qualité du projet pédagogique de formation pratique qui sera dispensé à l'apprenti pendant sa présence dans l'unité,
- la disponibilité du candidat à la maîtrise d'apprentissage pour l'encadrement de l'apprenti tout au long du contrat d'apprentissage.

En 2007, la Direction Générale a porté de 25 à 35 le nombre maximum de postes d'apprentis ouverts à l'INRA, soit 5% des ETP des personnels non-titulaires.

Le tableau ci-dessous présente l'évolution au cours des quatre dernières campagnes de la répartition des niveaux de demande d'agrément qui suit assez fidèlement l'évolution des niveaux des diplômes préparés par les apprentis.

Campagne	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Nombre de postes d'apprentis	25	25	35	35
Nombre de candidats à la maîtrise d'apprentissage	25	38	38	30
Niveau I : Bac + 5, Masters	2	5	8	1
Niveau II : Bac +3 et Bac +4, Licences	5	7	11	13
Niveau III : Bac + 2 : Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie ou Brevet de technicien supérieur	12	20	11	10
Niveau IV : Brevets professionnel ou de technicien, Baccalauréats professionnel ou technologique	2	4	2	4
Niveau V : Brevet d'études professionnelles, Certificat d'aptitude professionnelle, Certificat de formation professionnelle des adultes	4	2	6	2
Nombre d'avis favorables	17	27	33	30

Notre syndicat veillera à ce que :

- des conditions de travail normales soient respectées pour les apprentis,
- les tâches confiées correspondent effectivement au contenu pédagogique,
- les recommandations émises par la commission sur la qualité de l'encadrement soient respectées, comme par exemple la désignation d'un maître de stage adjoint si le maître de stage travaille à temps partiel.

Notre syndicat doit exercer une pression particulière pour que l'INRA se soucie du devenir professionnel des apprentis (réussite au diplôme, délai pour s'insérer dans la vie professionnelle, ...) et que, via l'Observatoire, un retour d'expériences soit organisé à chaque échec au diplôme.

6 La CGT-INRA et la Formation

La CGT-INRA milite pour que la formation soit en priorité au service des intérêts des agents dans l'esprit de la loi de 1971. Cette loi qui définissait le rôle de la formation comme un salaire différé et une seconde chance pour le fonctionnaire s'est « volatilisée » au fil du temps. La formation est conçue, maintenant, essentiellement comme un moyen d'adapter le personnel à son poste de travail, de faire face aux évolutions en termes de compétences et de maîtrise des outils. Elle joue aussi un rôle central dans le processus de diffusion des nouvelles valeurs à travers les formations liées au management. La création par la direction de l'INRA, de l'Ecole Pratique du Management de la Recherche Agronomique, illustre cette dérive. Elle a pour objectif de faire émerger des responsables, « *parmi des personnes « à potentiel » afin d'assumer des fonctions d'encadrement et de management, tout en consolidant une culture d'établissement autour de valeurs partagées.* »

6.1 L'ACTIVITÉ DES DÉLÉGUÉS CGT-INRA DANS LE CADRE DE LA COMMISSION NATIONALE DE FORMATION PERMANENTE.

Sur la période 2007-2009, la réflexion du syndicat sur les problèmes de formation s'est poursuivie et la ligne politique précisée. La période a été intense puisque le texte institutionnel qui va maintenant régir la formation à l'INRA a été discuté pendant deux ans et validé lors de la CNFP du 13 février 2009 où les délégués CGT-INRA se sont abstenus. Cette réflexion collective s'est traduite par la diffusion de plusieurs tracts. Des documents internes d'analyse ont été présentés et discutés lors de plusieurs CE. Une préparation collective des CNFP est maintenant systématique, nous pouvons dire maintenant qu'il y a une réelle préparation collective des réunions de la CNFP.

Le rattachement de la formation à la CITA a permis de mieux intégrer les réflexions liées à la formation aux autres aspects concernant la carrière des agents. Afin d'améliorer l'efficacité de notre syndicat, en particulier sur tous les aspects liés à la formation, il est impératif d'engager une campagne interne de « formation » (selon des modalités à définir) en direction de nos représentants dans les Commissions Locales de Formation Permanente (CLFP) afin que nos réflexions soient partagées et comprises.

Le document de cadrage institutionnel de la formation à l'INRA est maintenant défini, **il est impératif d'armer nos délégués pour qu'ils puissent siéger efficacement dans les CLFP.**

6.2 LA POLITIQUE DE FORMATION À L'INRA CONÇUE COMME UN OUTIL AU SERVICE DES PRIORITÉS POLITIQUES À COURT TERME DE L'INSTITUT

La Direction de l'INRA entend rendre l'institut plus flexible afin qu'il s'adapte en fonction de la demande socio-économique. La flexibilité que la Direction revendique comme un maillon essentiel de sa politique nécessite, pour être véritablement efficace, la mise en place d'une politique incitative de mobilité des personnels. Mais il subsiste un obstacle : pour que les personnels soient mobiles, il faut adapter les compétences des personnels aux nouvelles exigences des orientations stratégiques, c'est le rôle dévolu à la formation permanente.

6.2.1 Les orientations de la politique de formation à l'INRA³⁹

Début 2009, la Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP) a validé le document de politique institutionnelle en matière de formation à l'INRA. La CGT-INRA a montré toute l'importance qu'elle accorde à la formation en s'impliquant « activement » dans le fonctionnement des groupes de travail.

Au terme de ce processus, il faut faire le point. **La CGT-INRA soutient certaines mesures : formateur interne, accompagnement des agents préparant un diplôme par la VAE, dispositif d'enregistrement et de traçabilité de l'ensemble des demandes de formation.**

La CGT-INRA estime que malgré certaines avancées, les orientations politiques contenues dans ce document sont contraires aux intérêts à long terme de l'INRA et de ses personnels. Elle est en désaccord avec la philosophie d'ensemble qui justifie cette politique de formation et que nous avons à de

³⁹ Formation à l'INRA, Note de cadrage et document de référence, 2009 :

https://intranet.inra.fr/rh/content/download/4675/37733/version/1/file/Note_Cadrage_Formation09.pdf

multiples reprises contestée en proposant une autre orientation. La Direction conçoit la formation comme un outil au service des priorités politiques de l'Institut et elle doit surtout permettre l'adaptation à court terme des agents aux évolutions de postes.

Pour la CGT-INRA, la principale richesse d'un organisme de recherche comme l'INRA réside dans les connaissances que son personnel possède. Il est donc vital de les entretenir tout au long de la carrière pour l'ensemble des agents.

La formation est un droit acquis par les salariés, financé dans la Fonction Publique par une part des salaires dite différée. Elle doit servir non seulement à augmenter la qualification professionnelle mais aussi contribuer au développement de l'esprit critique et à la compréhension du monde environnant et permettre l'épanouissement des individus.

Au-delà d'une divergence philosophique sur le rôle que doit tenir la formation permanente (et non professionnelle) au sein d'un organisme de recherche, **la CGT-INRA demande une modification en profondeur des règles de financement de la formation et l'accroissement du budget de la formation.** Or la politique de formation se juge au regard des moyens notifiés dans le budget et non en prenant pour argent comptant les déclarations d'intention, sur ce thème, peu d'améliorations sont proposées.

La CGT-INRA demande, par exemple :

- La prise en compte des non titulaires dans le calcul du budget de la formation, ce calcul étant actuellement uniquement basé sur le nombre de titulaires.
- La suppression du co-financement des frais pédagogiques et de la prise en charge des frais de transports par les unités, parce que cela est un facteur d'inégalité entre les agents selon leur rattachement à telle ou telle unité.

6.2.2 La période de professionnalisation, un outil pour faciliter la mobilité des personnels de l'INRA

La loi de modernisation de la Fonction Publique (février 2007) dont le chapitre premier porte sur la formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie **met en place des mesures qui renforceront l'utilisation de la formation comme outil facilitant la mobilité des agents de la Fonction Publique.** Ainsi, le congé de professionnalisation est directement lié à un changement de poste et/ou de service et/ou d'administration.

Mise en œuvre de cette procédure à l'INRA

Cette procédure est avant tout un outil de gestion des ressources humaines et d'ailleurs à l'INRA, ce dispositif sera l'outil privilégié utilisé lors d'une fermeture d'unité ou d'un changement de thématique (Cf. note de service « Cycle de vie des unités ») pour « adapter » les personnels de cette unité à d'autres profils de poste. Dans ce cadre, la durée de la période de professionnalisation peut passer de six mois à deux ans.

Cet outil permet « d'adapter » un agent de l'INRA à un profil de poste cible. C'est-à-dire un poste qui est défini par l'administration comme prioritaire, que ce poste soit localisé dans la même unité, le même centre que ceux de l'agent ou dans un autre centre. Cette adaptation se réalise sur une période de professionnalisation qui allie, en fonction des besoins de l'agent, période de formation et période de mise en situation dans l'unité d'accueil. L'agent doit à l'issue de cette période être capable de mener les activités décrites dans le profil de poste.

La formation est ici pensée uniquement comme un outil d'adaptation des ressources humaines

L'essentiel du financement de cette mesure sera pris sur le budget de la formation de l'INRA (national et centres). La DRH propose que le budget national de la formation alloue une enveloppe de 50 000 € pour financer ce dispositif. De plus, des crédits pourraient de manière analogue être réservés dans le budget de formation des centres.

Or cette procédure alterne des actions de formation et des mises en situation dans les unités d'accueil au cours de la période d'adaptation de l'agent. Ces mises en situation ne peuvent pas être assimilées systématiquement à des actions de formation.

La CGT-INRA demande :

- Que seuls les frais pédagogiques liés à une activité de formation soient à la charge du budget du service de la formation.

L'application de cette mesure entraînera des modifications profondes dans la gestion des postes d'emploi

Pour que cette procédure se développe, il est nécessaire que l'INRA infléchisse fortement sa politique de recrutement en privilégiant les compétences internes par rapport aux compétences externes. Il faut donc que la direction arbitre si tel ou tel poste doit être pourvu par cette procédure. Pour la DRH, il est possible de « réguler le fait que tel ou tel type de compétence étant absent ou déjà critique, un recrutement externe est nécessaire ; à l'inverse, pour des emplois mieux représentés, un passage en mobilité interne durant une période de quelques mois peut être la règle avant d'ouvrir un recrutement interne (CIR) ou externe ». **La procédure de gestion des postes à l'INRA sera bouleversée.**

La CGT-INRA demande :

- Que la procédure de gestion des postes soit transparente, pour cela il faut que la totalité des demandes de mobilité soit gérée par les CAP alors qu'actuellement elles ne gèrent que la moitié des postes, l'autre moitié étant gérée « en dehors du cadre (et du calendrier) des instances locales et nationales ».

Tout laisse à penser qu'une proportion de postes sera retirée de la campagne classique puisque la DRH indique que cette procédure concerne « des emplois mieux représentés » et sera réservée pour les agents s'inscrivant dans cette procédure.

La loi prévoit qu'à l'issue de cette période de professionnalisation des changements de corps puissent être prononcés sans que les conditions de validation des capacités de l'agent ne soient définies. **Cette possibilité est une attaque contre le principe d'équité des concours internes.** A priori, cette disposition ne serait pas appliquée à l'INRA, mais combien de temps cette position sera tenable ?

L'application de cette mesure nécessite la mise en place d'instances de recours

Un agent pourra postuler ou sera « fortement encouragé » par sa hiérarchie à s'insérer dans cette voie. Le principe est le suivant : l'agent s'engage, via un contrat signé en début de période, à se « positionner sur un emploi ».

A l'issue de la période de professionnalisation qui peut durer de six mois à deux ans, l'agent doit prendre ses nouvelles fonctions. Si, pendant cette période, l'agent change d'avis (pour une raison personnelle ou professionnelle), il faut qu'il puisse arrêter la procédure. A l'inverse, un agent souhaitant participer à cette procédure peut être refusé. Il est donc indispensable qu'une procédure de recours soit possible.

Pour la CGT-INRA

- La possibilité pour un agent de changer d'avis doit être possible, les CAP doivent être ces instances de recours.

Un groupe de travail de la Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP) est créé pour réfléchir à la mise en place de ce dispositif. La CGT-INRA a demandé que cette réflexion se fasse au niveau du CTP et non de la CNFP même si cette mesure comporte un volet formation, car la période de professionnalisation est avant tout un outil de gestion des ressources humaines. La Direction s'est seulement engagée à inscrire ce point à l'ordre du jour d'un CTP après la réflexion du groupe de travail CNFP.

Malgré cette réponse, la CGT-INRA a décidé de participer à ce groupe de travail pour essayer de limiter au maximum les effets nocifs de cette disposition sur la procédure de gestion des postes. Les représentants de la CGT-INRA, à ce groupe de travail, chercheront à obtenir des réponses aux **nombreuses questions qui se posent à ce jour :**

- Comment seront arbitrés les postes entre les différentes procédures ?
- Quelle sera la proportion entre ces différentes procédures ?

- Lorsqu'un profil de poste sera affecté à la procédure de professionnalisation : quelle publicité sera faite autour de ce poste ? Comment seront gérées les candidatures multiples ?
- Comment se fera (ou qui fera) le choix entre plusieurs candidatures ?
- Qui jugera, en fin de parcours, que l'agent est apte à pourvoir ce profil de poste ?
- Quelle sera l'articulation de cette procédure avec la campagne de mobilités gérée par les CAP ?
- Quelle sera l'articulation entre la période de professionnalisation et les concours internes ?

Pour la CGT-INRA

- Le droit individuel à la formation doit être pensé comme la possibilité pour un salarié d'avoir une seconde chance et accéder ainsi à une compétence reconnue.
- La formation ne doit pas être pensée uniquement comme un outil d'adaptation au poste de travail ou au service des politiques de restructuration des fonctions publiques.

7 La CGT-INRA et l'Hygiène et Sécurité

7.1 LES COMITÉS HYGIÈNE ET SÉCURITÉ LOCAUX

Il est indéniable que de nombreux camarades siègent effectivement au sein de ces commissions locales avec une liaison plus ou moins forte avec les sections locales CGT-INRA concernées. Au vu des comptes-rendus disponibles de ces instances, **il est clair que de nombreux CHS siègent dans des conditions inacceptables au regard de la loi, que ce soit en matière de représentativité, de rédaction de compte-rendu, ou en matière d'exercice même.** Comme par le passé, certains Directeurs de Services d'Appui (DSA) ou présidents de centre entendent « régenter » le fonctionnement du CHS, cherchant à couvrir certaines dérives locales en matière d'Hygiène et de Sécurité. Ces dérives de fonctionnement non démocratiques de CHS ont conduit plusieurs fois des représentants du personnel à saisir les représentants CGT-INRA en CCHS afin de faire remonter au niveau national l'existence de tels dysfonctionnements.

L'activité locale des centres en matière d'Hygiène et de Sécurité repose avant tout sur les ACP (Agents Chargés de Prévention), agents généralement nommés de façon non volontaire par la hiérarchie de l'unité. Leur rôle important en terme de prévention s'est particulièrement alourdi ces dernières années avec **l'apparition de l'OPPI (Outil de Pilotage de la Prévention à l'INRA),** document unique informatique censé recenser de façon exhaustive tous les risques encourus par les agents sur leur lieu de travail.

Les représentants du personnel au CCHS se sont unanimement questionnés sur le **peu de budget dédié au niveau national à la formation de ces ACP** (1% du budget national formation prévention) alors qu'ils sont les principaux acteurs et moteurs de la prévention à l'INRA. La Direction Générale a toujours soutenu que les ACP suivaient en fait d'autres formations qui n'apparaissaient pas dans ce budget (OPPI et autres). On s'aperçoit donc qu'effectivement les ACP qui sont les fondements même de la politique d'Hygiène, de Sécurité et de Prévention à l'INRA sont essentiellement formés sur des budgets de formation locaux...

Ceci ramène à un de nos litiges récurrents avec la Direction de l'Institut concernant **l'inventaire des formations obligatoires à l'INRA, qui doivent être budgétisées au niveau national,** et que la Direction tend à minimiser coûte que coûte afin de se décharger sur les budgets de formation locaux.

Pour la CGT-INRA

- Si l'évaluation des risques est correctement effectuée, alors toute formation liée à cette évaluation devient obligatoire d'après la loi, et devient de fait une formation obligatoire.

La poursuite de la mise en place de l'AQR (Assurance-Qualité en Recherche) ou du système S2I (Système de gestion de l'INRA) ont également fortement pesé sur l'activité professionnelle des agents. Dans la structure actuelle de notre institut, la CGT-INRA condamne le fait qu'aucune reconnaissance ne soit accordée aux agents qui cumulent toutes ces tâches d'« intérêt collectif ».

7.2 LE COMITÉ CENTRAL HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

L'activité du CCHS demeure forte avec en moyenne deux à trois réunions annuelles. L'ordre du jour en est en général très musclé et il n'est pas rare de ne pas pouvoir y traiter l'ordre du jour dans son intégralité. **Si une grande partie des CCHS repose sur l'analyse des accidents de services annuels et des rapports de médecine du travail, sa compétence reste beaucoup plus large et recouvre tous les aspects potentiels du fonctionnement de la prévention au niveau national.** Les délégués de prévention de centre s'appuient effectivement sur les décisions et recommandations du CCHS pour décliner leur politique locale en la matière.

Depuis peu, les représentants CGT-INRA au CCHS font régulièrement état, au niveau national, de questions diverses de problèmes de fonctionnement de CHS locaux, suite à des sollicitations de camarades de diverses sections. Ce n'est pas toujours du goût de notre Direction car dans l'ensemble, ce genre d'intervention a souvent permis de mettre le doigt sur des situations anormales (non connues de la Direction !) qui auraient bien souvent été étouffées à un échelon local.

Les représentants de la CGT-INRA au CCHS ont diffusé leur analyse critique de ces réunions de CCHS par la voie du site web dédié de la CGT-INRA. **L'action des représentants de la CGT-INRA au CCHS a principalement porté sur des mises en demeure pour la Direction Générale de bien respecter partout la loi, mais également de bien vérifier que tous les agents soient traités de façon égale vis à vis de l'accès à la prévention au sens large.**

L'action des représentants de la CGT-INRA a permis par exemple, dans le cadre de la relance de l'OPPI (Outil de Pilotage de la Prévention à l'INRA), d'éviter que l'évaluation des compétences des ACP soit effectuée lors de l'entretien d'activité par le Directeur d'Unité (DU), alors qu'en règle générale les DUs restent hermétiques à la quantité de travail accompli par les ACP dans le cadre de l'OPPI...

La CGT-INRA a argumenté

- Qu'il faudrait au contraire mieux former les DUs à la démarche OPPI en général.

La CGT-INRA est intervenue sur le **problème récurrent des formations de membres de CHS** où ni représentants du personnel ni ceux de l'administration ne se forment, alors que c'est obligatoire. Aujourd'hui, faute de volontaires pour assurer en interne ces formations, l'INRA externalise cette formation, expliquant en partie la désaffection constatée.

Les représentants CGT-INRA ont également systématiquement dénoncé **l'absence quasi-générale des Plans d'Urgence Internes (pourtant obligatoires) au sein de l'INRA et l'érosion dramatique des analyses ASAI (Analyses et Suivis des Accidents et Incidents)**, même si un plan de relance de ce dispositif est en cours. La procédure ASAI à l'INRA est sophistiquée, mais la diversité des situations plaide pour un certain pragmatisme dans sa mise en application.

Pour la CGT-INRA

- Il ne faut pas seulement très bien faire les analyses d'accidents, mais surtout les multiplier afin de relancer l'apprentissage des analyses et remotiver les CHS en tant que moteur du système.

L'étude des bilans de médecine du travail à l'INRA a plusieurs fois clairement démontré qu'au cours des dernières années une augmentation sensible des visites à la demande des agents était observée (pour cause de stress, mal-être et **depuis peu pour harcèlement**).

Cette augmentation est liée au développement de la politique contractuelle. Le management par projet décidé unilatéralement par la direction générale ne fera que favoriser la concurrence entre les individus, les équipes mais aussi la marginalisation des individus et la perte des solidarités.

Les représentants CGT-INRA au CCHS ont ainsi souvent réitéré leur demande qu'un travail de fond soit mené au sein du CCHS sur le stress et le mal-être au travail à l'INRA et le feront aussi sur le harcèlement. La Direction Générale a monté en 2009 un groupe de travail sur le mal être. La présentation qui a été faite en CCHS de la première réunion de ce groupe, à laquelle nous avons refusé de participer, renforce bien notre idée que les dispositifs d'alerte existent déjà au sein de notre institut (et

notamment les délégués du personnel ou même les sections syndicales), mais que la Direction Générale ne souhaite surtout pas en harmoniser le fonctionnement : elle préfère utiliser les DRH locales ou monter des groupes de travail DRH/FPN sur l'aspect formation/prévention afin de bien éviter d'y associer le personnel local de proximité.

Enfin, les représentants du personnel au CCHS ont unanimement demandé, dans le respect des textes de la loi, la **communication de l'ensemble des courriers et notes des inspecteurs du Travail (ITEPSA) de France à la Direction Générale concernant l'ensemble des dossiers en cours sur tous les centres INRA**. La Direction Générale va satisfaire à cette demande en circularisant les échanges entre inspections régionales du travail et DG, mais pas sur les périmètres des centres, dont elle n'a pas connaissance...

7.3 ORIENTATIONS

Notre institut se trouve confronté de plein fouet à l'effet pervers de la mondialisation, et de l'uniformisation attendue par les politiques et les économistes des structures de recherche à l'échelle européenne, conjugués à une crise financière mondiale dont nous n'avons pas encore aperçu la totalité des effets délétères. Dans ce contexte, où notre Direction Générale avait voulu rapidement occuper le devant de la scène en tant que bon élève du gouvernement, on peut se demander aujourd'hui si cette stratégie a vraiment été payante, au regard d'un paysage de la Recherche complètement réorganisé et en profonde mutation.

Toujours est-il que ce sont bien souvent les personnels qui ont fait les frais de ces divers remous en faisant avancer tant bien que mal de nombreux chantiers au détriment de leurs propres conditions de travail ou de santé. **Notre Direction Générale ne semble pas être consciente de l'effort demandé au personnel, qui doit légalement se former pour respecter ces nouveaux règlements**. Par contre, et tous les récents dossiers traités le prouvent, cette même Direction s'emploie à mobiliser des groupes de travail constitués de nombreux échelons de la hiérarchie intermédiaire, en lieu et place d'échelons locaux en tant que dispositifs d'alerte. C'est réellement dénier le rôle important du personnel dans l'activité de Prévention au quotidien.

La CGT-INRA

- Militera pour que l'accompagnement des personnels soit associé a minima d'une décharge provisoire de service afin de préparer au mieux ces formations désormais obligatoires et souvent de longue durée,
- et plus généralement, cherchera à faire en sorte que notre Direction prenne en compte à sa juste valeur l'énorme investissement des agents de l'INRA impliqués dans les tâches d'Hygiène et de Sécurité au quotidien dans les unités.

Les phénomènes de société ou même la simple actualité orientent désormais de plus en plus la politique de notre Institut au nom de la sacro-sainte «écoute du consommateur» et cela se répercute directement sur les activités relevant de l'Hygiène et de la Sécurité. **La récente crise de peste porcine apparue au Mexique a vu l'INRA réactiver dans l'urgence le plan «pandémie grippale»** basé sur un arsenal (théorique) de protection de l'«expérimentation» au sens large, de façon à rassurer ministères et préfectures. Dans ce plan, un petit nombre de personnes ressources volontaires (désignés d'office la plupart du temps) sont les seules personnes autorisées à maintenir les expérimentations cruciales pour l'INRA (définies sur des critères assez fumeux par ailleurs). **La CGT-INRA dénonce vivement ces plans d'intervention où le risque pour le personnel reste complètement ignoré** : il est évidemment plus facile de faire appel aux agents de « bonne volonté » pour intervenir sur site en cas de crise. La CGT-INRA ne possède à l'évidence toujours pas la même notion de prévention des pandémies dans l'Institut...

Plus généralement, le mode de financement des programmes de recherche, que ce soit au travers de l'ANR ou des pôles de compétitivité, entraîne un **recours de plus en plus prononcé à des personnels non statutaires à statut précaire**. **La durée relativement faible des contrats passés avec ces personnels ne permet plus au personnel statutaire des unités de leur assurer une formation ad hoc en matière d'Hygiène et de Sécurité**. Il est symptomatique d'observer qu'à cet égard **la visite médicale de ces personnels précaires reste le plus souvent inexistante, car bien souvent les SDAR n'ont pas connaissance des réels effectifs concernés...** La régionalisation de plus en plus

poussée des financements de la recherche ainsi que leur indépendance prononcée vis à vis des orientations nationales laissent présager une dégradation progressive de cette situation.

La CGT-INRA

- Veillera à ce que tout le personnel de l'INRA, qu'il soit statutaire ou à statut précaire, ait accès au même niveau d'information des risques liés aux activités de recherche, au même niveau de médecine préventive, mais également qu'il soit tout particulièrement informé de sa possibilité d'exercer son droit de retrait quand il estimera qu'il n'est pas en situation d'exercer son travail sans risques.
- Estime que la collaboration des ACP, éléments-clefs du dispositif de prévention à l'INRA, devra être tout particulièrement sollicitée en la matière, en vérifiant bien qu'aucun frein hiérarchique ne puisse faire obstacle à leur action.
- Enfin, comme l'administration présente toujours la question de la sécurité sous le seul angle du problème technique, il devient crucial pour la CGT-INRA de relancer le rôle des délégués en CHS, afin d'endiguer autant que faire se peut la dérive managériale que connaît également la Prévention dans notre Institut.

8 La CGT-INRA et le secteur Social

8.1 COMMISSION NATIONALE ACTION SOCIALE

Le budget social de l'INRA est d'environ 6,8 millions d'€ et recouvre différentes actions. Beaucoup d'actions ne correspondent qu'à des obligations ministérielles telles que la restauration, les chèques vacances, etc.

Depuis notre dernier congrès à Gruissan nous avons eu 6 réunions de la CNAS (01/12/06, 26/6/07, 23/11/07, 26/3/08, 26/6/08, 28/11/08), la prochaine étant prévue le 3/07/09.

Après un turn-over d'**Assistants Sociaux Locaux (A.S.)**, nous notons qu'une stabilité constructive s'est à présent installée et que le réseau des A.S. est à nouveau opérationnel dans tous les centres. En effet, nous vous rappelons que lors de notre dernier congrès, nous déplorions ce turn-over qui rendait difficile, voire impossible l'obtention, pour l'A.S. coordinatrice, des bilans annuels de certains centres, afin qu'elle puisse en extraire ses analyses. Un budget de 300 000 € est alloué pour payer les vacances des AS.

La CGT-INRA revendique que les assistantes sociales et les médecins de prévention soient indépendants hiérarchiquement de la Direction Générale et mandate la commission sociale du syndicat pour réfléchir aux formes qui permettront d'aboutir à cet objectif.

Nouvelle disposition en matière de politique sociale : l'octroi du **CESU (Chèque Emploi Service Universel)** pour la garde d'enfants de plus de 3 ans jusqu'à leur 6^{ème} anniversaire, concernerait 2 300 enfants. Ce CESU n'est que la transformation de l'allocation garde d'enfant. Pour l'instant nous ne savons pas si cela concerne plus d'enfants qu'avant.

Handicap : l'INRA ne satisfaisant pas à l'obligation légale d'emploi de 6%, la contribution de l'INRA au FIPHFP a continué, comme prévu, d'augmenter, passant de 437 329 € en 2007, à 578 000 € en 2008 (à régler avant le 30/04/2009) ; l'Administration justifie cette augmentation par celle de la valeur du SMIC et celle de la part de contribution dont les administrations doivent s'acquitter qui est passée de 60 à 80 %. Le taux d'emploi est tout de même de 3,41 % en 2008 contre 3,09 % en 2007. Il faudra des années pour atteindre les 6% au vu des recrutements actuels.

En matière de **logement** un changement s'est opéré. Jusqu'au début des années 2000, l'INRA procédait à des réservations de logements surtout en région parisienne. Nous avons toujours demandé à ce que ces réservations s'étendent à d'autres régions. Mais la Direction Générale a préféré mettre en place un prêt pour aider les agents à financer leur caution et leur installation.

Le **prêt à la mobilité** : ce dispositif a été mis en place en 2008 afin d'aider les personnels INRA qui ont à subir une mobilité en cas de « restructuration, délocalisation ou fermeture d'unités ». Il a été abondé d'un budget de 40 000 € pour 2009, ce qui laisse à penser que d'autres fermetures d'unités sont à prévoir dans les années à venir.

Les **conditions de vie** (d'après les données de 2007, celles de 2008 ne nous étant pas encore connues). Ce sont les catégories C (48 %) qui ont fait le plus appel à l'Assistante Sociale locale, principalement pour des problèmes personnels liés au mal-être au travail (52 %), ou relationnels (36 %).

Dans le budget social apparaissent les **rémunérations des apprentis**. En 2009 un budget de 928 000 € y est consacré contre 600 000 € en 2007. Les campagnes d'agrément des maîtres d'apprentissage 2008 et 2009 font apparaître un nombre croissant de demandes (40 postes proposés en 2009 pour 35 en 2008). Pour ne pas ralentir le traitement des dossiers, il a été décidé de traiter les dossiers au fil de l'eau.

ADAS : La dotation de l'INRA (1,84 millions d'€) est en augmentation de 2,1% par rapport à 2008.

A noter : une CNAS spécial « Mutuelles » est programmée au mois de septembre 2009 pour faire le point sur ce dossier...

8.2 COMMISSION NATIONALE DES AIDES ET PRÊTS

De plus en plus de cas difficiles, voire douloureux nous sont soumis. Force est de constater que les salaires servis aux agents, à indices bas, de catégorie C et B sont insuffisants et ne leur permettent plus de vivre décemment. Nous devons tout mettre en œuvre pour obtenir une revalorisation des salaires passant par l'augmentation du point d'indice.

Ont été accordés :

- pour 2007 : 60 636 € d'Aides et 91 700 € de Prêts

- pour 2008 : 53 635 € d'Aides et 99 700 € de Prêts

Les données 2007 font apparaître que la majorité des demandes de prêts ou d'aides faites à la CNAP concernent des déséquilibres financiers engendrés par des problèmes de santé, de surendettement, ou par des déménagements.

8.3 COMMISSIONS LOGEMENTS

La commission nationale traite des demandes de logements. **Ces demandes semblent de plus en plus émaner de CDD** (français ou étrangers).

Cela reflète bien l'évolution actuelle de notre Institut avec un accroissement notable de telles populations. Les représentants de la CGT-INRA ont renouvelé leur opposition à ces recrutements massifs de CDD à l'INRA, mais mis devant le fait accompli, ont considéré ces agents comme tout agent INRA et ont accordé à ces dossiers toute leur attention lors de ces commissions.

Il est à noter que certains de ces agents ne peuvent pas se loger par l'intermédiaire d'agences de location ou de particuliers au regard de leur salaire et de la précarité de leur emploi.

Certains membres de l'administration au sein de la commission nationale ne semblent même pas prendre la mesure du désarroi de ces agents, et ne souhaiteraient même pas étudier de tels dossiers... **De façon plus générale, certaines commissions logements de centres détournent actuellement l'esprit de la Note de Service attribuant les logements de l'INRA, en ne les octroyant que contre service rendu au lieu d'en faire un dispositif social au profit de ceux qui en ont besoin au moins durant un certain temps.** Ces commissions fonctionnent donc sans possibilité de relayer les vraies aspirations des agents.

La CGT-INRA revendique :

- Une information complète aux CDD et aux titulaires nouvellement recrutés sur l'existence d'un prêt à taux zéro pour financer la caution et l'installation des agents.
- Le maintien du parc de logements et l'utilisation des services préfectoraux en matière de logements.

- L'information pour tous les agents, CDD ou titulaires, sur les possibilités de logements offerts par l'INRA.

8.4 L'ADAS

8.4.1 Bilan depuis notre dernier congrès

Notre dernier congrès voyait après une absence de plus de 20 ans un administrateur CGT-INRA élu à la présidence de l'ADAS, dans un contexte difficile de seulement 5 administrateurs titulaires CGT-INRA.

Après 4 ans de mandat nous devons collectivement nous poser la question : avons nous eu raison ? Nous revendiquons depuis de très nombreuses années le 1% de la masse salariale, nous pouvons dire que nous n'avons pas avancé ; pourtant notre influence au sein de l'ADAS a obligé la Direction Générale à se poser la question.

Après s'être renseignée auprès des autres EPST, la Direction Générale a conclu que notre dotation était supérieure à 1% de la masse salariale. Notre calcul indiquait 0,53%. **Nous devons améliorer notre revendication en ne se basant plus sur le 1% mais en demandant des moyens suffisants pour que l'ADAS puisse développer de nouvelles aides aux niveaux des vacances et de la jeunesse.** Le budget de celle-ci représente :

BUDGET	2005	2006	2007	2008
Action sociale INRA	6 207,7 K€	7 165,6 K€	6 408 K€	7 600 K€
ADAS	1 859 K€	1 934,8 K€	2 003,4 K€	2 048,8 K€

Nous dénonçons depuis plusieurs années l'argent non utilisé par les directions de l'ADAS en fin d'exercice renforçant la Direction Générale dans son intention de ne pas augmenter les budgets. Notre présidence a réduit très significativement cet excédent.

Nous pensons que le mode d'élection et de représentativité des élus ne correspondent plus à ce qu'est INRA

- Nous demandons le changement des statuts, et en particulier un mode d'élection sur scrutin de liste tout en gardant l'originalité de l'ADAS, à savoir sa représentation par des élus du collège sections locales.

Cette idée, nous l'avons fait progresser. Le Conseil d'Administration a demandé à la commission « statuts » de faire des propositions dans ce sens.

Sous notre présidence, l'acceptation des organisations syndicales de l'INRA aux Assemblées Générales est devenue normale. La CGT-INRA y a pris toute sa place, elle est écoutée et félicitée pour ses interventions. Il faut noter que lors de la dernière AG de 2009, seule la CGT-INRA était représentée.

Nous pouvons conclure que sur la base du mandat qui nous avait été confié lors du congrès de La Rochelle, notre bilan est globalement positif.

8.4.2 L'ADAS pour demain...

Le prochain départ en retraite de Jocelyne Olivier, présidente de l'ADAS, va induire des modifications importantes dans le fonctionnement de l'ADAS. Les élus CGT-INRA ne seront pas en capacité de présenter un candidat à la succession de Jocelyne. Si les élus CGT-INRA forment un groupe au sein du CA de l'ADAS, nous n'avons pour autant pas dégagé entre nous un candidat susceptible de prendre la suite pour poursuivre le travail entrepris par la Présidente.

Nous devons donc réfléchir à une nouvelle stratégie pour l'ADAS.

Depuis le congrès de La Rochelle, nous avons réinvesti ce secteur avec le bilan que l'on sait. Nous devons trouver et former des camarades qui accepteront de prendre des responsabilités de haut niveau au sein de l'association. Notre combat pour la modification des statuts qui introduit les listes pour le

renouvellement du CA est en passe d'aboutir. Il va de soi que nous devons être en capacité de bâtir une liste CGT-INRA. Cette responsabilité doit être partagée par nos sections locales.

Il reste beaucoup à faire :

- Nous devons œuvrer pour obtenir une subvention de l'INRA qui soit à la hauteur des demandes des Adassiens qui se diversifient et sont croissantes.

Nous avons renoncé à demander explicitement le 1% salarial car les méthodes de calcul de ce 1% diffèrent entre l'ADAS et l'INRA. Devant l'impossibilité d'obtenir une revalorisation de nos traitements, **nos collègues font appel à l'ADAS pour bénéficier des prestations qui deviennent un complément de salaire.**

Nous devons impérativement négocier avec le gouvernement un nouveau statut pour l'ADAS qui rende statutaire la subvention de l'Institut.

8.5 MUTUELLES ET COMPLÉMENTAIRES SANTÉ : QUAND LE LIBÉRALISME À OUTRANCE INFLUE À TERME SUR NOTRE COUVERTURE SANTÉ

8.5.1 Un peu d'Histoire

A la Libération en 1944, le Conseil National de la Résistance dans son programme prévoyait la création de la Sécurité Sociale qui devait rassembler trois branches : une branche santé, une branche retraite et un branche professionnelle qui couvrirait le risque dû au chômage. **La Sécurité Sociale fut créée en 1945.** En effet, trois ordonnances, la première le 4 octobre 1945 complétée par deux autres ordonnances le 19 octobre 1945 ont institué « **un système général de protection solidaire contre les risques de l'existence** ».

Cette conquête historique progressiste n'a jamais été acceptée par le patronat. Celui-ci ayant souscrit à la création de la Sécurité Sociale sous la contrainte, l'image du patronat français étant tellement dégradée par sa collaboration avec l'occupant. **Des trois branches initiales, la branche chômage a été détachée de la Sécurité Sociale, la branche retraite rognée et, aujourd'hui, pour nos collègues, la Sécurité Sociale fait uniquement référence au risque santé.**

Le patronat aidé par les différents gouvernements à coups de lois régressives s'est employé à réduire la Sécurité Sociale en diminuant les prestations, le niveau de remboursement, en instituant le ticket modérateur, et plus récemment le forfait hospitalier et la diminution du nombre de médicaments remboursés. **Pour pallier ce rétrécissement du champ d'action de la Sécurité Sociale, les mutuelles et les assurances privées se sont emparées des secteurs abandonnés.** Il est vrai qu'historiquement les mutuelles et les sociétés de secours mutualistes préexistaient. Fondées sur des valeurs de solidarité et d'entraide elles n'eurent aucune difficulté à s'insérer dans le champs de la protection sociale et de la couverture vieillesse. La CGT a donc « accepté » les mutuelles sans renier le principe d'une Sécurité Sociale unique pour couvrir « *les risques de l'existence* ».

Le patronat de son côté, toujours avec l'aide du gouvernement, ne renonce pas non plus à briser le monopole de la Sécurité Sociale. Il suffit de rappeler un projet de loi des années 90 déposé par Philippe de Villiers (alors RPR) visant à privatiser la Sécurité Sociale pour la rendre au marché, un marché, il est vrai, de plusieurs milliards d'€. Le principe de couverture individuelle du risque santé par ses propres moyens (appelé capitalisation) se substituerait alors au principe de solidarité.

Malgré tout cela, le système de Sécurité Sociale associé à une mutuelle complémentaire a fonctionné ainsi pendant 60 ans, subissant régulièrement des attaques pour appauvrir la couverture des risques sociaux et des retraites.

8.5.2 Une Nouvelle étape

En 2005, la Commission européenne fidèle à son principe libéral de libre concurrence non faussée a enjoint la France à ouvrir le marché de la santé à des opérateurs privés et/ou mutuelles sur appels d'offre européens.

Le gouvernement, pour être en règle, a abrogé l'arrêté Chazelle en mars 2006, arrêté qui autorisait les ministères à financer directement les mutuelles, ces aides représentant un montant global de 80 millions d'€ en 2005.

La conséquence immédiate est que depuis le 01/01/09, suite aux accords «Jacob» signés par UNSEN-CFDT-CFTC, **il est désormais nécessaire que les mutuelles soit «référéncées» par les employeurs, avec constitution d'un cahier des charges par les ministères pour établir les appels d'offres destinés à référéncer un ou plusieurs organismes.** Les organismes ainsi référéncés pourront alors toucher une subvention dite « patronale ».

8.5.3 La nouvelle donne

Le ministère de l'Agriculture, l'une des deux tutelles de l'Inra, a récemment référéncé deux mutuelles dont la SMAR pour les personnels centraux, les haras nationaux et les écoles vétérinaires. Il avait délégué dans un premier temps aux EPST concernés le soin de constituer le cahier des charges et le référéncement. Ainsi l'INRA a-t-il chargé en 2008 une société privée de réaliser un audit sur les différentes situations en matière de couverture santé de ses personnels.

Lors du CTP de l'INRA du 27 mars 2009, la DG, interpellée par la CGT-INRA, a apporté certains éclaircissements. Et nous avons appris que le Ministère de l'Éducation et de la Recherche avait repris le dossier concernant les personnels de l'Éducation nationale et des EPST qui lui sont rattachés comme l'INRA. On notera ainsi que le Ministère de l'Agriculture se détache un peu plus de la tutelle de notre institut. Il semble par ailleurs que ce cahier des charges ait été établi sans que la DG en soit informée.

Après que trois organismes aient été pré-retenus, le ministère de l'éducation n'a finalement référéncé qu'une seule mutuelle : la MGEN... Les calculs effectués par la DG indiquent que la subvention sera de 6 € par an et par agent. La participation « patronale » restera donc modeste. Dans ce contexte assez fluctuant, la DG a lancé (peut-être trop tardivement au vu de la réaction du ministère) une enquête⁴⁰ auprès des agents afin de mieux connaître leurs attentes en matière de protection sociale, s'attachant pour cela les services d'un cabinet spécialisé dans le conseil en Ressources Humaines : le Cabinet MERCER. Le but de cette enquête est « *d'identifier et comprendre les besoins de ses agents en terme de remboursement complémentaire de frais de santé (mutuelle) et de protection de la famille en cas de décès ou de longue maladie (prévoyance)* ».

8.5.4 La SMAR est-elle encore une mutuelle... d'avenir ?

Le gouvernement suivi par les mutuelles a donc, via le référéncement, abandonné la solidarité pour la gestion individuelle du risque et donc l'individualisation de la cotisation

La SMAR avait dès 2006 anticipé cette dérive en abandonnant la solidarité par une refonte de son système de cotisations qui reste d'ailleurs toujours aussi abscons.

Décembre 2008, ses adhérents apprenaient en outre que les contrats étaient modifiés par la direction de la mutuelle et ceci d'une manière unilatérale. Les adhérents avaient ainsi trois semaines pour adopter l'un des trois types de contrat ou bien partir...

Jusqu'en 2008 les cotisations étaient calculées sur la base du traitement indiciaire du mois d'octobre de l'année écoulée avec deux catégories : le mutualiste et sa famille. En outre, plus on adhérait jeune, plus la cotisation était faible, il s'agissait ainsi de récompenser l'adhérent fidèle. Les nouveaux contrats ont abrogé ce système en substituant des garanties individuelles dont le mode de calcul est d'une telle complexité qu'il n'apparaît même pas sur le site de la SMAR. On suppose qu'il pourrait exister près de 1 500 possibilités de cotisation. Si vous voulez adhérer à la SMAR, on vous fera donc un devis tenant compte de tous les paramètres de votre famille. La DG via son secteur social n'a pas réussi à comprendre le mode de calcul de telles cotisations. Par contre les conséquences sont palpables pour les agents. Les bas salaires et les familles ont vu leur cotisation augmenter de 2 à 60 % tandis que les hauts salaires « sans famille » ont eux eu l'heureuse surprise de voir leur cotisation stagner ou diminuer.

Ce type de gestion s'apparente plus à de l'assurance individuelle qu'à de la solidarité. Il s'agit désormais d'assurer l'adhérent en fonction du risque : mieux vaut donc être riche et en bonne santé....

La SMAR n'est sans doute pas la seule mutuelle à céder à de telles sirènes libérales

En effet, dans le domaine des mutuelles, les regroupements, fusions, disparitions, sont à l'ordre du jour pour résister à la concurrence que se font maintenant les mutuelles entre elles et les assurances privées. Force est de constater que les valeurs mutualistes sont en berne...

La SMAR est aujourd'hui une petite mutuelle (75 000 adhérents dont 3 500 adhérents à l'INRA), dans un secteur en pleine décroissance. Indépendamment des choix de sa direction, cette mutuelle perd environ 2 000 adhérents par an pour une population vieillissante. Par ailleurs, les conséquences de l'abrogation

⁴⁰ Enquête : <https://employeesurveys.mercer.com/Survey.aspx?s=a4de19707b0c46188406a93f2427922a>

de l'arrêté Chazelle pour le fonctionnement de la mutuelle ne sont pas mineures. Le Ministère de l'Agriculture avait attribué au cours des années environ 20 ETP (Équivalents Temps Plein) qui ont été supprimés obligeant la SMAR à embaucher des agents pour compenser ces suppressions. Les Directions Départementales de l'Agriculture demandent quant à elles à la mutuelle de quitter les locaux qu'elle occupait gratuitement. La SMAR consciente de sa petitesse et de son avenir compromis a tenté de s'allier avec d'autres mutuelles pour constituer une masse critique, mais des guerres intestines ont empêché la réalisation de ce projet.

Et l'exclusion de fait de la SMAR du référencement par le ministère représente une perte potentielle de cotisation de 3 000 agents.

N'ayons pas d'illusion : les autres mutuelles ont ou vont emboîter le pas de la SMAR

La récente participation de R. Bachelot et N. Sarkozy au 39^{ème} congrès de la mutualité française (du 4 au 6 juin 2009) atteste de leur volonté de voir évoluer les mutuelles dans une logique d'assurance privée ce qui est conforme à la logique de l'Union Européenne.

Il y a tout à craindre que les mutuelles récupèrent à leurs charges un certain nombre de prestations de la Sécurité Sociale. Nos cotisations n'ont pas fini d'augmenter... Après avoir partiellement détruit la Sécurité Sociale, le Gouvernement s'attaque désormais à la mutualité avec la complicité plus ou moins active de celle-ci.

Le référencement ne règle pas la question de la protection sociale à l'INRA

En effet nous ignorons toujours à ce jour le cahier des charges et la nature de l'offre de la MGEN retenue par le ministère et donc les conditions qui seront offertes aux agents qui choisiront cette seule mutuelle référencée. Rappelons entre parenthèses que les agents conservent le choix de leur couverture santé indépendamment du référencement.

La CGT-INRA regrette que les organisations syndicales n'aient pas été consultées pour construire le cahier des charges : nous ne voulons pas d'une protection sociale au rabais !

La CGT-INRA

- dénonce le retard pris par la Direction Générale pour informer les agents ne leur permettant pas de faire un choix éclairé et responsable.
- et comme sa confédération, revendique la mise en place d'un organisme unique de Sécurité Sociale à 100% pour tous, géré de façon paritaire, c'est-à-dire la fusion des mutuelles dans la Sécurité Sociale.

VOTE – PLATE-FORME REVENDICATIVE

<u>POUR</u> :	9 027
CONTRE :	172
ABSTENTION :	572
SUR :	9 771
Versailles absent pour le vote	

STATUTS DE LA CGT-INRA

*- adoptés le 16 octobre 2009 à Chambon-sur-Lac (63)
par le 25^{ème} congrès de la CGT-INRA -*

TITRE 1 : Constitution et affiliations du Syndicat

Article 1 : dénomination

Il est fondé entre les membres qui adhèrent aux présents statuts, et conformément à la Loi du 21 mars 1884, un syndicat professionnel qui prend pour titre « Syndicat National CGT du personnel de la recherche agronomique », encore dénommé « la CGT-INRA ». La CGT-INRA dispose d'un logo qui lui est propre.

Article 2 : constitution

Peuvent être membres de la CGT-INRA toutes personnes exerçant une activité professionnelle à l'Institut National de la Recherche Agronomique (INRA) ou en relation avec celui-ci, qu'elles soient rémunérées par l'INRA ou bien par un autre employeur, quels que soient leur statut social et professionnel (retraités inclus), leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

Article 3 : cas particulier des Antilles-Guyane

Les personnels du centre Antilles-Guyane adhèrent à la CGT-Guadeloupe (CGTG). Une convention régit les rapports entre la CGT-INRA et la CGTG-INRA.

Article 4 : affiliations

La CGT-INRA est affiliée à la Confédération Générale du Travail et par là même aux structures professionnelles et interprofessionnelles de la Confédération dans son champ de syndicalisation.

Article 5 : siège

Le siège social de la CGT-INRA est à Saint-Cyr-l'École (78210), Porte de Saint-Cyr, Route Nationale 10, bâtiment social de l'INRA.

TITRE 2 : Principes fondamentaux

Article 6 : buts

La CGT-INRA a pour but, dans le cadre des objectifs fixés par les statuts de la Confédération Générale du Travail :

- de défendre et soutenir sur les plans professionnel, social et moral, tous les personnels, y compris les retraités, de façon individuelle ou collective,
- de prendre les initiatives nécessaires pour permettre aux travailleurs de la recherche agronomique d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs,
- d'agir pour la mise en œuvre d'une politique de la recherche agronomique, et de recherche scientifique au sens large, conforme aux intérêts des travailleurs et à celui de la Nation et des citoyens,
- d'établir entre tous ses membres de bonnes relations de camaraderie et de solidarité,
- d'entretenir des relations constantes avec les autres travailleurs et leurs organisations syndicales pour la défense du monde du travail.

Article 7 : droits et devoirs des adhérents

Les adhérents, quelle que soit leur situation administrative, font partie de la CGT-INRA au même titre et y sont entre eux sur le pied de l'égalité absolue. Ils sont assurés de pouvoir s'exprimer en toute liberté, d'être informés et de se former, de participer à l'ensemble des décisions concernant l'orientation, la vie

syndicale, selon les modalités prévues par les statuts et le règlement intérieur de la CGT-INRA, et de pouvoir participer à l'exercice des responsabilités syndicales.

Ils ont la responsabilité de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité.

TITRE 3 : Cotisations

Article 8 : cotisation annuelle

Pour être adhérent de la CGT-INRA, il faut s'acquitter d'une cotisation annuelle payable globalement dans le courant du premier semestre de l'année ou par fractions mensuelles. Cette cotisation est proportionnelle au salaire net, primes comprises. Le taux est fixé par chaque Congrès de la CGT. Le paiement des cotisations par prélèvement automatique est vivement recommandé. Les cotisations sont collectées par les sections locales ou à défaut par le niveau national. La CGT-INRA reverse aux structures auxquelles elle est affiliée une partie des cotisations collectées, conformément aux dispositions confédérales prévues à cet effet.

Article 9 : part des sections locales

La part laissée aux sections locales sur le montant des cotisations mensuelles est fixée par le Congrès de la CGT-INRA.

Article 10 : retard de cotisation

Tout adhérent en retard de plus de six mois dans le paiement de ses cotisations pourra être radié de la CGT-INRA après avis préalable de sa section locale.

Toutes les cotisations versées restent acquises à la CGT-INRA.

TITRE 4 : Organisation et fonctionnement

Article 11 : échelons

La CGT-INRA comprend deux échelons régis par les présents statuts :

- l'échelon national : son secrétariat, son bureau, sa Commission Exécutive.
- l'échelon local : son bureau, sa section syndicale.

Existe également une section « retraités » regroupant les syndiqués retraités qui le souhaitent.

Article 12 : commission exécutive

La CGT-INRA est administrée par une Commission Exécutive de 50 membres titulaires au plus (dont au moins 12 de la région parisienne et 18 de province) ; les membres sont élus à la majorité absolue.

Les candidats sont présentés par leur section locale au Bureau National, qui devra constituer une liste globale afin de la présenter à toutes les sections 15 jours au moins avant le Congrès. Les sections locales pourront présenter des candidats suppléants et des candidats titulaires.

L'élection des membres de la Commission Exécutive se fera lors du Congrès par les représentants mandatés des sections suivant les modalités du règlement intérieur.

Le nombre de retraités membres de la Commission Exécutive ne peut dépasser les 25 %.

La Commission Exécutive est élue pour trois ans. Les membres sortants sont rééligibles. Ils conservent leurs pouvoirs jusqu'à la date fixée pour le renouvellement.

Article 13 : bureau national

La Commission Exécutive élue par le Congrès se réunit immédiatement pour élire les membres du Bureau National. Le Bureau National est élu parmi les membres de la Commission Exécutive. Le Bureau National est habilité à prendre toute décision concernant la vie syndicale entre deux réunions de la Commission Exécutive. Il se réunit au moins une fois tous les 2 mois. Il rend compte à la Commission Exécutive de ses actions.

Article 14 : secrétariat national

Le Bureau National désigne en son sein un ou plusieurs Secrétaires Nationaux qui constituent le Secrétariat National. S'il n'y a qu'un seul Secrétaire National, il ne peut pas être retraité. Le Secrétariat National est habilité à prendre toutes les décisions concernant la vie syndicale entre deux réunions du Bureau National. Il rend compte au Bureau National de ses actions. Un ou deux Secrétaire(s)

National(aux) représente(nt) la CGT-INRA auprès de la Direction Générale de l'Institut National de la Recherche Agronomique.

Article 15 : représentations

La Commission Exécutive désigne dans son sein les représentants de la CGT-INRA chargés des relations auprès des différentes organisations auxquelles il est affilié. Elle désigne également des représentants de la CGT-INRA dans les diverses commissions intéressant les personnels.

Article 16 : commissions

La Commission Exécutive détermine les diverses commissions de la CGT-INRA et y désigne les membres. Un ou plusieurs animateurs sont désignés par commission. Ils sont chargés de réunir aussi souvent que nécessaire leur commission. Ils rendent compte des décisions des commissions au Bureau National et à la Commission Exécutive.

Article 17 : mixité hommes/femmes

Dans toutes ses structures (commissions, bureau, secrétariat) et lors des élections professionnelles, la CGT-INRA s'attache à respecter la mixité hommes/femmes.

Article 18 : fonctionnement de la Commission Exécutive

La Commission Exécutive est chargée d'appliquer et de faire appliquer les décisions prises et les orientations définies par le Congrès. Elle a pleins pouvoirs dans la limite des statuts pour agir dans les cas imprévus, au mieux des intérêts généraux. Elle a le devoir de consulter tous les membres de la CGT-INRA sur toutes les questions importantes qui lui sont soumises. L'absence de réponse dans les délais prescrits impliquera l'acceptation des solutions proposées.

Pour être valable, toute décision de la Commission Exécutive devra être prise à la majorité des membres présents ou représentés à condition que la moitié au moins des membres élus soient présents.

Article 19 : réunions de la Commission Exécutive

La Commission Exécutive règle elle-même ses dates de réunion qui ont lieu au moins 4 fois par an.

Elle peut être convoquée extraordinairement par le Bureau National ou sur demande d'au moins la moitié de ses membres.

Article 20 : représentation en justice

La CGT-INRA, sur mandat du Bureau National, agit en justice, devant toutes les juridictions nationales et internationales, d'une part pour la défense de ses intérêts et de ceux de ses adhérents et, d'autre part, au nom des intérêts collectifs des personnels qu'elle représente. Elle est représentée par un Secrétaire National mandaté par le Bureau National.

Article 21 : trésorier national

Le Trésorier National est chargé de centraliser les cotisations rassemblées par les trésoriers des sections locales. Il est tenu de fournir au Congrès un bilan financier suffisamment détaillé pour apprécier sa gestion.

Article 22 : contrôle financier

Une commission de contrôle financier est élue par le Congrès en dehors des membres de la Commission Exécutive. Elle est chargée de vérifier la gestion financière du Trésorier National. Elle doit donner au Congrès son avis sur le rapport financier présenté par le Trésorier National.

Elle est invitée aux travaux de la Commission Exécutive, sans droit de vote.

Article 23 : publications

La CGT-INRA publie un bulletin et gère un site Web. L'administration et la rédaction de ce bulletin et de ce site Web sont sous la responsabilité et le contrôle du Bureau National. Selon les possibilités offertes par l'INRA, la CGT-INRA dispose des outils informatiques lui permettant d'utiliser des espaces de travail propres à la CGT-INRA. Elle communique avec les personnels en utilisant les outils informatiques mis à sa disposition par l'INRA ou à défaut par d'autres structures.

Article 24 : règlement intérieur

La CGT-INRA élabore un règlement intérieur qui complète et précise ses statuts. Le règlement intérieur est adopté par chaque Commission Exécutive suivant un congrès de la CGT-INRA. Il est modifié aussi souvent que nécessaire par la Commission Exécutive.

TITRE 5 : Congrès

Article 25 : modalité de réunion d'un congrès

Le Congrès de la CGT-INRA se réunit ordinairement tous les trois ans.

Le Bureau National en arrête les dates, lieu et ordre du jour et les propose à la Commission Exécutive qui les adopte trois mois au moins avant la date prévue pour le Congrès.

Tout adhérent désireux de faire une proposition au Congrès doit en aviser le Bureau National, par écrit, deux mois avant la date du Congrès, afin que la Commission Exécutive puisse étudier la question et la soumettre au Congrès en formulant son avis.

Les documents élaborés par la Commission Exécutive sont portés à la connaissance des adhérents et soumis à la discussion dans les sections locales au moins un mois à l'avance.

La représentation des syndiqués au Congrès est fixée par la Commission Exécutive un trimestre avant celui-ci. Cette représentation doit assurer à chaque section locale le nombre de délégués correspondant à ses effectifs.

L'assemblée plénière du Congrès est ainsi composée :

- des membres de la Commission Exécutive sortante,
- des délégués élus par les syndiqués des sections locales au cours d'une Assemblée Générale.

Article 26 : fonctionnement

L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter les questions mises à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des délégués qui, seuls, ont voix délibérative. Les votes ont lieu par mandats.

Article 27 : bureau du congrès

Les travaux du Congrès sont dirigés par un bureau élu par le Congrès, le Bureau National et la Commission Exécutive étant démissionnaires après le vote du rapport d'activité.

Article 28 : congrès extraordinaire

Sur décision de la Commission Exécutive ou à la demande de la moitié des sections locales représentant au moins un tiers des adhérents, un Congrès Extraordinaire peut être convoqué durant la période séparant deux Congrès Ordinaires.

TITRE 6 : Radiations et Exclusions

Article 29 : modalités

Tout adhérent qui aurait contrevenu aux statuts, porté atteinte aux principes ou à l'organisation de la CGT-INRA, pourra faire l'objet d'une demande d'exclusion de la part de sa section syndicale, selon les modalités fixées au règlement intérieur.

TITRE 7 : Modifications des statuts – dissolution

Article 30 : modifications des statuts

Les présents statuts ne pourront être modifiés que par un vote de l'assemblée plénière d'un Congrès de la CGT-INRA.

Article 31 : dissolution

La dissolution de la CGT-INRA ne pourra être prononcée qu'à la majorité des 2/3 de ses adhérents à jour de leurs cotisations, réunis en Congrès convoqué spécialement à cet effet.

VOTE – STATUTS

<u>POUR</u> :	9 744
CONTRE :	0
ABSTENTION :	27
SUR :	9 771

Versailles absent pour le vote

INTERVENTION DES INVITÉS ET TABLE RONDE

FNAF CGT

Intervention de Jean-Luc Bindel, secrétaire général

Chers Camarades,

Par notre présence aujourd'hui, à votre 25^{ème} Congrès, notre fédération souhaite exprimer concrètement notre volonté de coopération avec votre syndicat. C'est l'intérêt des salariés de nos professions respectives et le développement d'un syndicalisme de classe empreint de solidarité entre toutes les catégories qui guident notre démarche.

Depuis la création de notre fédération, nous cultivons et entretenons une volonté récurrente de construire une cohérence professionnelle dans notre sphère d'activités économiques, sociales et politiques. En effet, de part l'histoire, les salariés relevant des professions agricoles, liées à l'agriculture de notre pays, ont été éclatés dans des structures différentes de la CGT.

Nos congrès successifs ont repris et affiné nos analyses et nos orientations en la matière. Le but que nous recherchons est de tenter de construire des réponses syndicales efficaces et cohérentes.

Ainsi nous affirmons que la recherche agricole et alimentaire doit répondre aux objectifs d'une politique agricole nationale assurant la souveraineté alimentaire dans le cadre de la pleine utilisation des capacités agricoles, respectant la sauvegarde des ressources naturelles et s'inscrivant dans les coopérations européennes et internationales favorisant le développement des peuples et sous leur contrôle.

Dans ce cadre, l'INRA doit jouer un rôle essentiel et sortir de la logique de privatisation de la recherche au service des transnationales.

Mettre en œuvre et faire vivre ces résolutions de nos congrès consistent à intensifier nos coopérations avec syndicat CGT de l'INRA.

Au fil des années, du constat il ressort que les liens de coopération entre nos deux organisations se sont intensifiés et affinés.

Ils se traduisent au travers de convergences :

1. Quant à la finalité et la structure de l'Institut. La solidarité dans les prises de positions au sein du Conseil d'Administration mais aussi et surtout avec les luttes que vous développez pour une recherche fondamentale dans le cadre d'un service public agissant dans l'intérêt de la population et indépendant des intérêts privés.

2. Quant à des analyses et prises de positions communes comme celle de juin 2009 portant sur la faim dans le monde et indépendance semencière. Ainsi, sur ces enjeux déterminants nous posons, ensemble, avec force la question « n'y a-t-il rien de mieux à faire pour la recherche agronomique que de déposer des brevets et promouvoir les OGM » ? Avec les chercheurs de l'INRA nous regrettons que l'Institut délaisse les recherches concernant le besoin de variétés performantes sur des espèces de diversification.

La mise en œuvre d'une agriculture durable, sauvegardant l'environnement, es ressources naturelles et assurant la sécurité des aliments exige de développer toutes les méthodes, les classiques comme les innovantes. Ceci demande alors de renforcer la recherche vers de nouveaux systèmes cultureux faisant intervenir toutes les disciplines et, notamment, la biologie.

Tout au contraire, les « Dix priorités agro industrielles de recherche et développement » annoncées par le Ministre de l'Agriculture jettent crûment l'ensemble du service public de la recherche agronomique dans la course au profit des multinationales de l'énergie, de l'agro alimentaire et des semences.

Autre aspect de convergence avec vous, nous estimons que les brevets sur les connaissances sont stériles, stérilisants, éthiquement condamnable ! Le système des brevets (porté notamment par les États-unis et les grandes firmes privées) stérilise des secteurs entiers d'activités par l'appropriation privée des connaissances.

Il met en danger le système de certification des semences (COV : Certification d'Obtention Végétale) et du libre accès aux ressources génétiques.

Ainsi le « COV » permet-il la mise à disposition de toutes variétés en tant que ressource génétique et la mutualisation des connaissances au niveau international.

Toute invention ou innovation variétale socialement utile devrait être libre de tout brevet.

La non brevetabilité du vivant est indispensable au développement du progrès génétique. En définitive, ce sont des obstacles au progrès des connaissances. Nos deux organisations affirment que ces brevets devraient être condamnés véritablement comme le demandent nos concitoyens.

Ainsi la FNAF CGT et la CGT-Inra ont réitéré leur opposition à toute recommandation favorisant la brevetabilité du vivant et ont renouvelé leur attachement fondamental à l'indépendance statutaire et financière de la recherche publique.

Conjointement avec votre syndicat et avec l'UNECCA, le SYAC CGT, les syndicats de la MSA et les syndicats de la Forêt, nous avons édité en 2008 une brochure intitulée « Des enjeux agricoles et alimentaires à relever – analyse et propositions CGT ».

Ce document contenant les analyses réalisées par nos organisations démontre une cohérence des politiques libérales mises en œuvre en France et en Europe dans les secteurs agricoles, alimentaires et forestiers.

Une telle expression commune est une première. Elle se veut une étape dans la construction de la nécessaire mobilisation des salariés pour imposer d'autres politiques guidées par la satisfaction de leurs revendications légitimes et des besoins des populations.

Ces coopérations au travers d'initiatives et de propositions revendicatives se retrouvent également dans notre action et notre présence au Conseil d'Administration de l'INRA aux côtés de votre représentant élu CGT.

Au delà d'une solidarité sans faille avec leurs interventions sur les questions de défense du personnel, nos positionnements se rejoignent, se complètent, sont solidaires quand il s'agit de défendre l'Institut, son activité, son fonctionnement et son indépendance.

Avec vos administrateurs élus représentant les salariés nous exigeons régulièrement par exemple des moyens budgétaires financiers nettement plus important pour le financement de la recherche, les investissements matériels nécessaires à une recherche fondamentale libérée de l'emprise progressive des intérêts privés ; c'est aussi une condamnation continue de la politique gouvernementale d'abandon de la recherche publique.

Avec vos administrateurs nous avons critiqué avec force et rejeté le contrat d'objectifs. Cela nous a permis, une fois de plus, d'affirmer l'exigence d'une recherche agronomique finalisée dotée de subventions des Ministères de Tutelle permettant d'atteindre cet objectif en toute indépendance des S.T.N. et sans assujettissement aux critères de rentabilité financière exigés par ces sociétés. Nous y avons également souligné l'importance des coopérations internationales mais dégagées de la coupe de l'Union Européenne. Une telle coopération internationale devrait permettre de faire progresser l'autosuffisance, l'indépendance agricole, alimentaire et contribuer à l'élimination de la famine dans le monde.

Plus récemment, nous avons rejeté la constitution du « consortium ». Avec votre administrateur, nous avons dénoncé ce mauvais coup et conformément à vos décisions nous avons boycotté le Conseil d'Administration du 2 avril 2009.

Dans une déclaration commune ce jour là, adressée aux membres de ce conseil, nous avons mis en exergue le danger que constituait pour l'INRA la création d'un tel consortium. Nous y avons souligné qu'un « nouveau pas significatif vers la privatisation » était en cours remettant en cause la recherche fondamentale agronomique publique française indépendante du critère de rentabilité.

Prolongeant cette déclaration, la FNAF CGT a affirmé son soutien et sa solidarité à votre lutte pour la défense de votre institut ce jour là en étant présente à votre manifestation.

Voici tracée en quelques mots notre action concrète de coopération avec la CGT-Inra. A partir, de prises de positions communes, d'analyses convergentes, nous construisons ensemble des propositions revendicatives et de luttes. Au delà, nous nous épaulons dans l'action syndicale.

Engagés sur ce chemin de la coopération entre nos organisations nous entendons le poursuivre dans l'intérêt des salariés de nos professions respectives qui est également l'intérêt de la population de notre pays pour l'autosuffisance et l'indépendance alimentaire et pour une coopération internationale mutuellement avantageuse pour les peuples dans le cadre de la conquête d'un nouvel ordre économique international !

Que vive votre 25^{ème} congrès !

UGFF (Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires)

Intervention de Christine Moyse

Non transmise au moment de la publication

SNTRS (Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique)

Intervention de Daniel Steinmetz

Non transmise au moment de la publication

MODEF (Confédération nationale des syndicats d'exploitants familiaux)

Intervention de Jean Mouzat

Non transmise au moment de la publication

Table ronde

Comment défendre et développer le service public de la recherche et l'innovation dans les secteurs agricoles, alimentaires et forestier ?

Participants :

Michel Bénard, ONF-CGT

Richard Béraud, FERC-CGT

Jocelyne Hacquemand, Fédération Nationale de Agriculture et des Forêts CGT (FNAF)

Pablo Granda, SYAC-CGT

Jean Mouzat, Confédération nationale des syndicats d'exploitants familiaux (MODEF)

Myriam Normand, FERC Sup CGT

Daniel Steinmetz, SNTRS-CGT

Table ronde animée par Jean-Louis Durand, CGT-Inra

Jean-Louis Durand : Merci à nos invités d'avoir bien voulu venir, au 25^{ème} congrès de la CGT-Inra et porter à la connaissance des congressistes leur point de vue sur le développement d'une recherche et d'une innovation au service des salariés, paysans, de ce pays. Nous connaissons tous une situation inédite de mise en cause des bases mêmes du contrat social mis en place à la Libération et nous sommes sur tous les fronts pour défendre nos valeurs de solidarité et de progrès. Merci donc à Jocelyne Hacquemand secrétaire nationale de la Fédération Nationale Agricole et Forestière CGT, à Michel Bénard secrétaire du Syndicat CGT ONF, à Richard Béraud, secrétaire général de la Fédération de l'Éducation et de la Recherche et de la Culture (FERC CGT), à Myriam Normand, secrétaire de la section Ferc Sup CGT de l'Université de Saint Etienne, à Daniel Steinmetz secrétaire général du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique et à Pablo Granda du Syndicat CGT des personnels du ministère de l'agriculture. Nous les entendrons avant de passer la parole à la salle pour rebondir sur quelques problèmes plus immédiats.

Jocelyne Hacquemand : Je remercie la CGT-Inra pour cette invitation qui fait suite à celle du dernier congrès. Et je m'appuierai pour répondre à cette proposition sur deux exemples récents.

Tout d'abord, avec la perspective d'une population humaine de neuf milliards en 2050, la présentation hier même de la prospective Agrimonde par un chercheur de l'INRA devant le Conseil Économique, Social et Environnemental a montré que la préoccupation de la faim était maintenant bien présente dans les cercles de direction des organismes. Mais il est frappant de remarquer qu'à aucun moment les racines politiques de ce fléau n'ont été relevées par ce chercheur. Agrimonde élimine ainsi l'aspect politique pour ne montrer que les aspects techniques. Or, il est possible de démontrer que lutter contre la faim c'est avant tout donner aux peuples les moyens de disposer de leur autonomie alimentaire. Aux questions sur le rôle de la recherche publique, de l'INRA d'une part et sur la mise à disposition des ressources naturelles d'autre part, il n'a été apporté comme seule réponse que l'agriculture de précision ! On aurait vraiment pu attendre mieux d'une prospective censée éclairer l'ensemble de la recherche agronomique. En fait, cette réponse illustre à notre avis un certain dévoiement des recherches de l'INRA. Le second exemple que je souhaite évoquer concerne une question que nous avons du mal à faire émerger comme question de recherche agronomique. Il s'agit du salariat en agriculture. Le travail reste une problématique centrale, c'est un thème très dynamique. Or, il ne nous semble pas prendre la place qui lui revient dans les recherches en cours.

Michel Bénard: L'ONF est un EPIC qui regroupe environ 6 500 fonctionnaires et 3 000 ouvriers forestiers. Il faut comparer cela aux 1.5000 personnels que nous comptons en 1986 ! Le mouvement de lutte qui a commencé en 2008 en conséquence de l'application de la RGPP est puissant et est loin d'être arrêté. Cette politique se manifeste par des réductions de poste massives.

Ce plan de restructuration, outre le non remplacement des départs en retraite comprend plusieurs mesures actant le désengagement financier de l'État.

- Il y a eu le transfert de la direction parisienne et du centre d'étude de Fontainebleau à Compiègne pour un coût estimé à 50 millions d'€,

- la prise en charge des pensions par l'EPIC lui-même qui revient à lui faire supporter brutalement un budget de 120 millions d'€ annuels d'ici 2012.

- Désormais, l'ONF doit verser une soulte de 40 millions d'€ pour les maisons forestières.

Toutes ces charges forcent l'ONF à augmenter ses recettes particulièrement en vendant toujours plus de bois, malgré une politique sensée relever de plus en plus d'un développement durable.

D'ailleurs, le recours à un ancien chercheur INRA (J.F. Dhôte) en tant que directeur du département Recherche et Développement de l'ONF relève de la recherche d'une caution scientifique pour une politique qui tourne le dos à une véritable gestion patrimoniale à long terme de la forêt française.

Face à cela, une large intersyndicale s'est mise sur pied. Elle a porté un mouvement très ferme des forestiers qui s'est manifesté par des blocages de ventes de bois, notamment la plus emblématique, à Tronçay. 1 500 personnes étaient venues manifester à l'occasion, faisant de cette opération une réelle action de masse contre la casse du service public. Cette action a été décisive car les ventes de bois représentent à présent 40 % des recettes de l'ONF. Le 13 novembre 2008, il y a eu 2 500 salariés de l'ONF dans la rue à Paris. Malgré cela, le CA de l'office entérinait les mesures de casse. Depuis, les actions de résistances se sont organisées et diversifiées : refus de rendre les éléments de la comptabilité analytique, blocage des fiches de martelage (c.à.d. le plan d'abattage), blocage du martelage lui-même, ou bien allègement systématique de ce dernier. En réalité, respecter l'éthique du métier et ne pas couper tous les arbres relève souvent d'une gestion réellement écologique du milieu et constitue aujourd'hui une action de lutte ! La répression a montré son museau avec une plainte déposée contre 80 camarades avec un chantage à l'appui : retrait de plainte contre signature d'un engagement individuel à ne pas freiner la mise en oeuvre de la politique de l'ONF, et à dénoncer les actions qui s'y opposeraient ! Suite à quoi les syndicats encore en lutte au premier rang desquels la CGT ONF a rompu immédiatement les négociations. Les plaintes ont certes été levées la néfaste politique gouvernementale continue. Notre analyse nous porte à la conclusion que seul un élargissement de la lutte au dehors de l'ONF parviendra à faire plier le gouvernement.

La question est donc de faire partager au public nos préoccupations pour la forêt française, sur sa gestion à long terme et le maintien d'un service public pour assumer cette mission que nous considérons fondamentale. Mais plus généralement se pose la question d'élargir et de regrouper les luttes dans l'ensemble de la Fonction Publique et même au delà car se sont bien tous les secteurs qui sont touchés par une politique de démantèlement des services publics et de casse des acquis sociaux et des emplois. Seuls nous ne pourrions pas nous en sortir.

Jean Mouzat : Merci aussi de votre invitation. Je me retrouve en effet, petit paysan de Corrèze, président du MODEF. On connaît en général le sort de ces petits exploitants qui en réalité ne savent plus à quel saint se vouer pour sauver leur ferme. Les solutions toutes envisagées par les autorités de Bruxelles et en France sont inadaptées aux attentes des paysans, des consommateurs, et du pays. Nous défendons l'idée qu'il faut en effet relocaliser les productions, soutenir les productions au plus près de leur utilisation. Aujourd'hui, face à un groupe comme Bigard qui assure 70 % de la commercialisation de la viande en France, il est quasiment impossible de faire respecter les droits des éleveurs de qualité. Le prix d'achat a en effet baissé de 10 % dans le temps où les tarifs dans les super marchés ont augmenté de près de 50 % ! Et cela alors que les charges d'exploitations ont également très fortement augmenté.

Cela s'est traduit par une spécialisation anti-écologique des zones de production. La zone du bassin allaitant du Limousin était une zone de polyculture. Le milieu s'en trouvait entretenu sur le long terme avec sur le sol l'alternance des céréales et des cultures fourragères. La spécialisation avec de l'herbe seulement, la liquidation des cultures de légumineuses et l'emploi d'engrais de synthèse, le recours à des céréales importées d'Amérique, souvent transgéniques, ou, summum de l'aberration, de farines animales caractérise des élevages qui aujourd'hui ne répondent plus à aucune des trois attentes sus mentionnées. Nous partageons aussi l'idée qu'il est urgent de faire partager à l'ensemble de la Nation les préoccupations des paysans producteurs.

Concernant l'INRA, n'a-t-il pas été trop loin dans la mise en place de cette agriculture dont les limites sont visibles ? Dans le cadre de la relocalisation des productions, nous attendons du progrès agronomique sur la résistance génétique aux maladies, des façons culturales adaptées, une appréciation et une anticipation du changement climatique.

Concernant le système mutualiste, nous sommes préoccupés par le remplacement de la solidarité par le commerce. Les coopératives fusionnent, les directions sont de plus en plus coupées de leur base. Pour revenir à nos soucis: il a été conseillé des investissements importants à la suite de la hausse des cours de 2007, les "experts" annonçant des prix durablement élevés. Aujourd'hui, même les céréaliers ne sont plus capables de faire face à la brutale chute des cours. Les faillites se multiplient.

Myriam Normand : Je suis enseignante chercheur à l'université de Saint-Étienne, et militante de la Ferc Sup CGT. Je veux témoigner du fort mouvement de cette année contre la LRU mais aussi contre le plan campus qui a pour objectif de concentrer sur une dizaine de pôles universitaires dits d'excellence laissant les autres de côté et contre la mastérisation qui entraîne la constitution d'un corps enseignant hors statut, contractuel. Il faut relever la forte campagne de culpabilisation des enseignants accusés de mettre en péril les diplômés et l'avenir de leurs étudiants. Force est de constater que nous avons perdu. A la suite de cela, nous devons affronter une vague de répression, à Saint-Étienne, ce sont 9 étudiants qui ont été traduits au conseil de discipline de l'Université, et là, c'est nouveau, ils ont été dénoncés par des collègues ! C'est d'autant plus scandaleux qu'ils ne sont coupables que d'avoir perturbé une cérémonie ayant eu lieu sur le campus.

L'Université de Saint-Étienne fait partie de la première vague des Universités autonomes. Cela correspond d'abord à un profond changement de la représentation des personnels : le conseil d'administration accueille 3 BIATOS, 7 enseignants de catégorie B et 7 de catégorie A. Si on rapporte ces chiffres à l'effectif de chacune de ces catégories dans l'ensemble des personnels, cela signifie que les personnels techniques de la fac sont 30 fois moins représentés que les profs de catégorie A ! Le président choisit une partie des personnalités extérieures, la présence de représentants syndicaux n'est plus obligatoire. En revanche, ils sont 5 représentants du MEDEF au conseil !

Dans une université autonome, le statut de fonctionnaire d'état en prend un coup : nous ne sommes plus payés par l'État mais par le président de l'Université, nous n'avons plus droit aux prestations de l'action sociale ministérielle et interministérielle. La Recherche n'est plus indépendante, c'est l'ANR qui décide des champs de recherche en lançant des appels d'offre, ceux qui sortent de ces champs doivent se débrouiller en faisant appel à des fonds privés. La mise en concurrence est généralisée entre les établissements d'abord, entre les équipes de recherche et entre les personnels ensuite.

Richard Béraud : En tant que secrétaire de la FERC, je veux ici en effet souligner le fait que la soumission aux grands groupes se manifeste immédiatement par deux traits saillants : la mise en concurrence généralisée et le recours systématique aux emplois précaires. Ne nous laissons pas abuser par les annonces de V. Péresse qui revendique une partie du grand emprunt pour financer la recherche fondamentale. En réalité, sur tous les champs recherche enseignement et culture, l'attaque est globale. Je citerai par exemple l'attaque contre la formation professionnelle. Le démantèlement de l'AFPA, réduite au même titre que les officines privées de formation à répondre aux appels d'offre de formation, est typique de cette politique. Le transfert des personnels de la formation pour adultes vers Pôle Emploi, avec son cortège d'amère insatisfaction des personnels qui perdent leur qualification, la liquidation des

capacités d'hébergement des centres de formation AFPA, participent de ce démantèlement. Dans le même ordre d'idée, le transfert des CREPS aux régions s'est fait au détriment de la formation sportive, au prix d'un élargissement des activités, d'un transfert de missions, l'accueil par exemple des groupes scolaires. Tout cela est favorisé par la RGPP. Malgré des luttes parfois en partie efficaces - le transfert du CNDP à Chasseneuil du Poitou par exemple - le gel des suppressions d'emplois publics, nous ne parvenons pas à inverser les réformes. Comment aller au delà ? Comment lutter ? Comment mobiliser ? Et bien oui, quand on constate la généralisation des attaques portées contre le service public d'éducation, de formation, de recherche, plus que jamais, la participation de nos organisations aux constructions fédérales, la solidarité entre les mouvements de lutte, la mise en réseau des luttes sont cruciales.

Daniel Steinmetz : Je vous remercie de l'invitation. Je me suis déjà exprimé hier et je veux être concis. D'autant que notre expérience est différente de celle d'un organisme de recherche appliqué centralisé comme l'INRA. En 15-20 ans, nous sommes arrivés à seulement 100 unités propres pour environ 1 500 associées à l'Université, et ce malgré la volonté de l'État de réduire bien plus fortement ce nombre. Un des principaux enjeux a été dans la dernière période de définir des limites à la précarisation des personnels. Le CNRS a mis en place un cadre avec 4 niveaux de salaires pour les CDD, basés sur l'expérience professionnelle acquise en dehors de l'organisme. Face à cela, dans les facultés, c'est du n'importe quoi. On constate la mise en place de contrats de gré à gré, de l'individualisation généralisée des salaires. C'est un défi énorme pour le syndicalisme: négocier avec la direction d'un EPST c'est possible. Comment y parvenir avec 92 universités ? On a vu sur Toulouse se constituer des pratiques de recrutement locales tandis que le Ministère ne faisait plus l'effort d'intervenir pour réguler seulement un peu ce qui pouvait se passer à l'INP. Dans un autre ordre d'idée, le transfert de l'IRD de Paris (280 agents) à Marseille (80 personnes !) est typique. Cela s'est fait dans un bâtiment construit par la région PACA où les agents se regroupent sous 10 statuts différents, en "open space", le tout sous la responsabilité d'un ancien cadre de France Télécom !

Pablo Granda : Et bien il est facile pour moi d'intervenir en dernier puisque ce que nous percevons à Agro Paris Tech, et au niveau de l'enseignement supérieur agricole est réellement bien décrit par tout ce qui précède. Le mode II de la production des connaissances s'impose partout. La concentration et les économies d'échelles se manifestent durement. On est passé de 19 à 8 écoles, par fusions et fermetures diverses, parfois sur de vastes territoires. Les moyens sont mutualisés comme par exemple la construction d'un hall technologique commun à polytechnique et l'ENSIAA. Nous souffrons des pertes de temps à étudier toutes les lois et décisions structurelles qui nous frappent. Cela nous éloigne de l'action de terrain sur quoi repose notre force. Alors que 30 % des personnels de l'agro sont sous CDD, nous avons du mal à les contacter, certains disparaissant même des listes avant qu'on ne les ait rencontrés seulement une fois ! D'où notre satisfaction d'avoir pu mettre en commun avec la CGT-Inra notre analyse du consortium. Oui nous partageons aussi la nécessité d'élargir nos luttes et nos analyses avec les forces extérieures à l'enseignement...

Alain Roques : Soyons clair, ce qui est urgent, ce n'est pas de mettre en route la réalisation d'un nouveau document exprimant notre vision commune. Il faut nous appuyer les uns sur les autres pour agir. Ainsi, à l'INRA, nous devons répondre à la demande de la CGT-ONF pour dénoncer la collusion entre la direction de l'INRA, via la nomination de JF Dhôte, et celle de l'office pour attaquer le service public de la forêt. De même, nous sommes les mieux placés pour démonter l'argumentation sur Agrimonde. L'instrumentalisation de la recherche par le marché peut être dénoncée de l'intérieur de la recherche, elle-même, dès lors que nous sommes informés directement et au plus fin de l'usage qui est fait des travaux de l'INRA pour justifier des politiques rétrogrades. A ce titre, soyons vigilants à ne pas confondre recherches appliquées (auxquelles il semble que la DG veut réduire beaucoup de programmes de l'INRA) avec la recherche finalisée qui consiste à promouvoir une recherche fondamentale sur des objets réellement mis en oeuvre dans la société. Ainsi mes recherches sur la chenille processionnaire du pin font avancer les connaissances en écologie tout en précisant les risques réels sur les forêts et les populations.

Quelles conséquences tirer des mouvements de contestations variés qui s'expriment à ce jour, lesquels, bien souvent, remettent d'ailleurs en question l'ordre européen voulu à Bruxelles ? De quelle initiative doit-il être question ? Disons déjà que avec la LRU, l'autonomie et les statuts des personnels nous concernent de très près. Nous proposons donc à l'intersyndicale et le plus fort et le plus vite possible une action focalisée contre la prime d'excellence et avec une action sur le ministère de la recherche. Ne doit-on pas aussi rapidement prendre la mesure de l'opération Saclay et réfléchir à une lutte coordonnée sur cette opération ?

Daniel Renou : Nous ne sommes pas assez forts, c'est certain. Les actions de la CGT-Inra doivent bien sûr rejoindre d'autres mouvements. En particulier ceux qui se sont battus comme nous mais isolés.

Michel Bénard : La lutte est chronophage, c'est sûr. Mais c'est le moyen aussi de se renforcer. Chez nous, en ce sens, nous pensons que le LKP a porté un message intéressant en parvenant à regrouper tous les secteurs de la société guadeloupéenne pour avancer des revendications unitaires dans un mouvement de grève générale.

Un congressiste EFPA : Je veux témoigner du désarroi des salariés de l'ONF avec lesquels j'ai travaillé. Ils ne reconnaissent plus leur mission. Du jour au lendemain, ils se retrouvent avec 6 000 ha à gérer. Ils sentent leur mission leur échapper au moment où des géants comme Véolia Environnement avec leurs 200 000 salariés, pointent le bout de leur nez sur certains services. Naturellement que si l'État confie les forêts à des groupes pareils, ils en sortiront le maximum d'argent le plus vite possible. On est peut être à l'aube d'un saccage du plus riche massif forestier d'Europe.

Camarade du MODEF : La commission de modernisation de la loi agricole est présidée par Marion Guillou. Elle nous a présenté un document où l'impact de la recherche est purement et simplement évalué par le taux de retour sur investissement. Elle serait ainsi globalement évaluée à 50 % par une étude américaine. Conséquence, ce qu'on attend de l'agriculture, c'est le rendement du capital investi. Ne serait il pas temps de faire un bilan complet ? En prenant en compte l'emploi, la santé, l'environnement ? Et pourtant, dans ce comité, cette présentation n'a soulevé aucune réaction ! Pis que cela, la solution pour harmoniser durablement les différents objectifs serait la généralisation des marchés à termes en Europe ! En réalité, la FNSEA adopte un discours ultra-libéral, quoiqu'en disent certains dirigeants devant les micros. A cette table ronde, Roger Perret (de la FNAF) a demandé à la présidente de l'INRA s'il était possible d'envisager des recherches sur le salariat. A quoi il fut répondu que la MSA n'autorisait pas l'accès à ses données.

Jean-Louis Durand : Là c'est un comble. C'est comme le rapport entre l'INRA et l'assurance calamité que nous avons évoqués dans un tract récent. L'INRA ne veut pas s'attaquer sérieusement à certaines questions qui fâchent. Nous prétendons résoudre des problèmes pour lesquels personne n'a encore la moindre méthode crédible comme la valorisation de la biomasse de seconde génération, avec les biocarburants de seconde génération. Mais nous serions donc incapables de compter les salariés agricoles dans les campagnes françaises. Voilà la grande ambition affichée par la Présidente Directrice Générale du deuxième organisme de recherche agronomique mondial !

Jean-Louis Diman : Il faut mettre le gouvernement et la Direction Générale de l'INRA devant leurs propres discours sur le développement durable, les conclusions du "Grenelle de l'Environnement". Ils ne mettent en avant que le taux de profit. Et le travail humain ? et la vie ? C'est une question difficile en effet ! pas de durabilité sans les mettre au premier plan. Par exemple en Guadeloupe, il y a 700 planteurs de bananes et dix fois plus de petits paysans. Et pourtant, qui s'occupe des seconds quand des millions d'aides directes et de support technique sont consentis aux premiers ?

Alain Pointillart : Je commenterai en évoquant l'anecdote rapportée par un journal satirique sur le cas d'une chercheuse de l'INRA qui indiquait le caractère positif des édulcorants dans la lutte contre l'excès de poids au cours d'une réunion de la presse féminine organisée par Coca Cola, précisant que les sodas "light" étaient bons pour la forme. Elle aurait touché pour l'occasion 3.000 euros de la part de Coca Cola. Une part seulement des 25.000 euros qu'elle admet toucher de diverses compagnies pour des missions

semblables. Il y a d'autres cas de ce genre. Tout cela ne sème t'il pas le doute sur l'impartialité de l'INRA ?

Je voudrais ensuite attirer l'attention sur le fait que la lysine est la même qu'elle soit issue de viandes ou de végétaux. Aussi l'usage de farines animales n'était il pas aberrant. C'est la recherche de profits maximums en ne chauffant pas assez le produit et la destruction des services vétérinaires publics britanniques qui a provoqué la crise de la vache folle.

Yves Chilliard évoque aussi la difficulté de faire des études sociales ou économiques du fait des attaques contre l'INSEE. Attaques de même nature que celles qui ont été dénoncées déjà. Là encore, les luttes de l'INRA convergent avec d'autres. Enfin, nous devons être vigilants pour ne pas nous laisser entraîner dans de nouvelles guerres pour les matières premières, sous prétexte que les pays du Sud cherchent à retrouver une autonomie sur leurs richesses.

Jocelyne Hacquemand clôt la table ronde en rappelant que la brochure « *Enjeux agricoles et alimentaires à relever – analyses et propositions CGT* »⁴¹ a en effet marqué une étape importante mais qu'en effet, il s'agit non pas d'en faire une autre mais de mettre en pratique ce qu'elle contient en germe : la convergence de nos luttes et les appuis qu'elle désigne.

Il faudrait reprendre contact rapidement pour approfondir quelques positions communes. On a vu comment le fait de participer au CA de l'INRA a éclairé la FNAF sur le véritable contenu du consortium. Les orientations vont échapper à la communauté scientifique, dans des proportions inquiétantes. En effet, s'il y a une chose claire qui ressort de la prospective Agrimonde, c'est que les échanges internationaux de denrées vont augmenter. La question qui vient donc immédiatement est : quel type d'échange ? Laisse-t-on le marché organiser la faim ici et le super profit là ? Sur cette question et celles qui lui sont liées, nous sommes demandeurs de rencontres régulières et de réflexions communes.

Sigles :

FERC : Fédération CGT de l'Éducation de la Recherche et de la Culture
FERC-Sup : Coordination des syndicats CGT de l'Enseignement Supérieur (de la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la Culture - Ferc-CGT).
FNAF : Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière
FNSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
MEDEF : Mouvement des Entreprises de France
MODEF : Confédération nationale des syndicats d'exploitants familiaux
ONF : Office National des Forêts.

⁴¹ <http://www.inra.cgt.fr/actualites/enjeux-agricoles-mai2008.pdf>

REMERCIEMENTS

Nous tenons, au nom de tous les participants au Congrès, à remercier nos camarades des sections de Clermont-Ferrand et de Theix-Marcenat qui ont assuré, avec beaucoup d'efficacité et tout autant de convivialité, l'organisation matérielle et logistique de ce Congrès.

Nous tenons également à remercier nos invités, cités précédemment, qui ont, par leurs diverses interventions, enrichi nos nombreux débats.

LEXIQUE

AERES.....	Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur	FERC.....	Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
ANR	Agence Nationale pour la Recherche	FERCSup ...	Syndicat CGT des Personnels de l'Enseignement Supérieur
BRGM.....	Bureau de Recherches Géologiques et Minières	FMI	Fonds Monétaire International
CCDR	Commissions Consultatives des Départements de Recherche	GIP	Groupement d'Intérêt Public
CCHS.....	Comité Central d'Hygiène et de Sécurité	IFREMER ...	Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la MER
CDD	Contrat à Durée Déterminée	INRIA.....	Institut National de Recherche en Informatique et Automatique
CEMAGREF	Institut de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement	INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
CEI.....	Commission d'Évaluation des Ingénieurs	IRD	Institut de Recherche pour le Développement (ex-ORSTOM)
CES	Contrat Emploi Solidarité	ISFIC	Indemnité Spécifique pour Fonction d'intérêt Collectif
CESU.....	Chèque Emploi Service Universel	LMD.....	Licence- Master- Doctorat
CFA.....	Congés de Fin d'Activité	LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances
CHS	Comité Hygiène et Sécurité	OGM.....	Organismes Génétiquement Modifiés
CIPP	Concours Interne de Promotion sur Place	OMC	Organisation Mondiale du Commerce
CIRAD.....	Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Dvpt	OPA.....	Offre Publique d'Achat
CLFP.....	Commission Locale de Formation Permanente	PACTE	Parcours d'accès aux carrières des Fonctions Publiques territoriale, hospitalière et d'État
CNAP	Commission Nationale des Aides et des Prêts	PRES.....	Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur
CNAS.....	Commission Nationale des Activités Sociales	R&D.....	Recherche et Développement
CNFP	Commission Nationale de Formation Permanente	S2I	Système d'Information de l'INRA
CS(N).....	Conseil Scientifique (National)	SIG (ou SIEG)	Service d'Intérêt (Économique) Général
CSS	Commission Scientifique Spécialisée	SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
CTP.....	Comité Technique Paritaire	SUD	Syndicats Unitaires et Démocratiques
EER	Espace Européen de Recherche	UE	Union Européenne
EPCS.....	Établissement Public de Coopération Scientifique	UGFF.....	Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT
EPIC	Établissement Public à caractère Industriel et Commercial	UGICT	Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT
EPST	Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique	UMR	Unité Mixte de Recherche
ETP.....	Équivalent Temps Plein		

**Syndicat National CGT
de l'Institut National
de la Recherche Agronomique**

Porte de Saint-Cyr - RD10
78210 Saint-Cyr l'Ecole
Tél. 01.39.53.56.56
Fax 01.39.02.14.50
Email : cgt@inra.fr
<http://www.inra.cgt.fr/index.htm>
<http://www.inra.fr/intranet-cgt/>