

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 État à leur service. Depuis, chaque évolution a marqué un durcissement de ce contrôle par la Direction Générale de toute initiative local 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

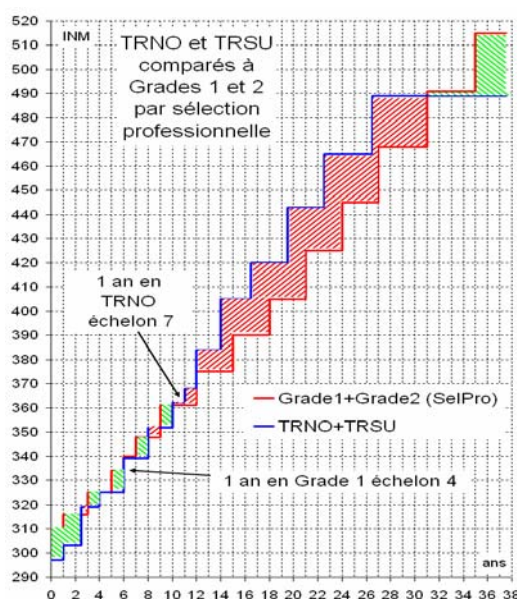
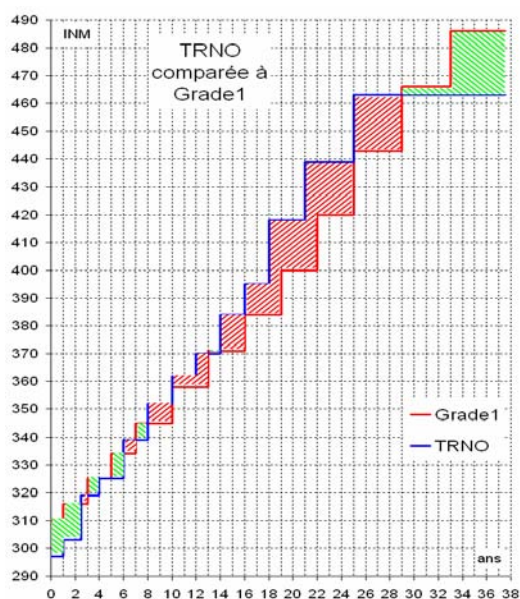
Mail : cgt@inra.fr Site internet : <http://www.inra.cgt.fr/> - Document réalisé le 18 mai 2009

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.



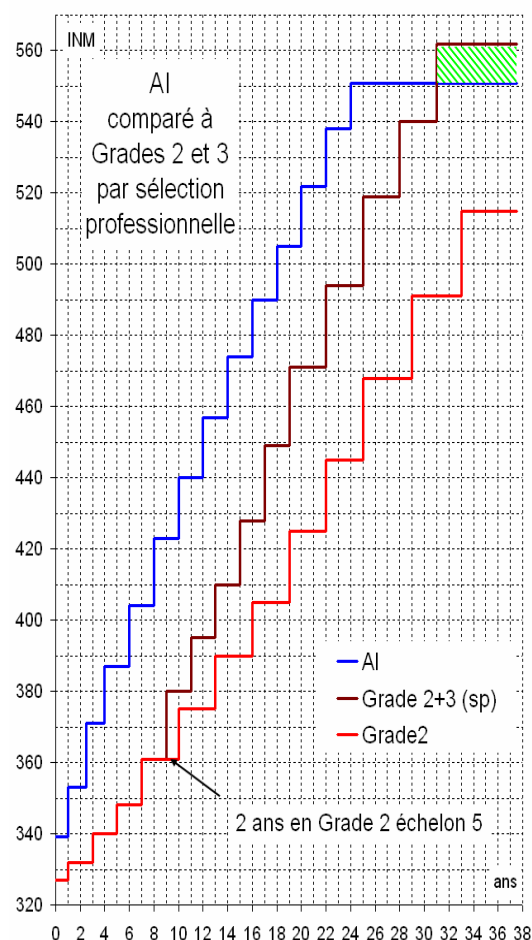
Dans le 1^{er} graphique : les zones hachurées en rouge indiquent un écart négatif, les zones hachurées en vert indiquent un écart positif. Globalement, la carrière en Grade 1 est inférieure à celle en TRNO malgré un indice initial et un indice final plus élevés !

- 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 réglementairement 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.

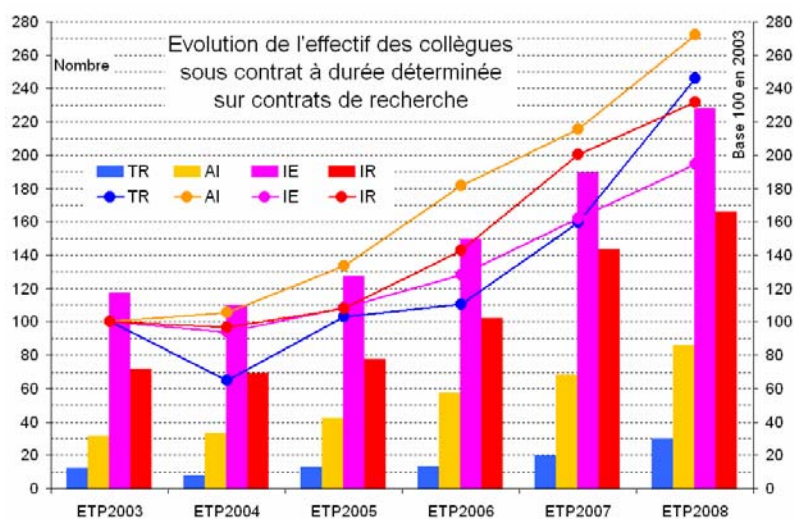
Le congrès mandate la Commission Chercheurs, Ingénieurs et Techniciens (CITA) pour préciser notre revendication quant aux modes d'intégration des agents précaires (concours, etc.), pour éviter les effets pervers de la campagne « Résorption de l'emploi précaire » mise en place par la Direction Générale, 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 préfetures. 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	