

INFORMATION

C.G.T. - INRA



Travaux & Résolutions du 23ème congrès
Toulouse - 19, 20 et 21 novembre 2003

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
EDITORIAL	4
PARTICIPANTS AU XXIII EME CONGRÈS	5
COMMISSION DES MANDATS	6
RAPPORT D'ACTIVITE NOVEMBRE 2000 – JUILLET 2003	8
1 La période novembre 2000 - avril 2003	8
1.1 Bilan rapide de l'action du syndicat	8
1.2 L'activité des sections	9
1.3 Les commissions du syndicat	10
1.4 La participation aux instances INRA	10
1.5 Une progression CGT confirmée à chaque élection INRA	11
1.6 La participation aux instances de la CGT	13
1.7 Conclusion	14
2 La CGT-INRA et les personnels INRA dans le mouvement de mai-juin 2003	14
RAPPORT FINANCIER	18
1 Les adhésions	18
2 La situation financière	21
2.1 Les recettes	21
2.2 Les dépenses	22
2.3 Bilan et perspectives	22
INTRODUCTION A LA DISCUSSION DU RAPPORT D'ORIENTATION	23
DOCUMENT D'ORIENTATION	30
1 Le contexte de la recherche agronomique	30
1.1 «financiarisation» de l'économie	30
1.2 La crise environnementale	31
1.3 La stratégie agricole de Bruxelles	31
1.4 Le citoyen s'intéresse davantage à l'agriculture	32
2 La politique de démantèlement des Instituts Publics Nationaux de Recherche	32
3 La politique de décentralisation-régionalisation du gouvernement une menace pour l'INRA	34
4 La politique scientifique de l'INRA	36
4.1 Lignes de forces	36
4.2 A propos de l'évolution du dispositif scientifique de l'INRA	38
5 La révolution des méthodes de gestion de l'INRA	41
5.1 Contractualisation de tous les échelons de l'Institut	42

5.2	L'évaluation de tous les niveaux hiérarchiques et de toutes les catégories de personnel	43
A	Rendre l'individu responsable de son avenir	43
B	Le référentiel d'activité	43
C	La liaison entre l'évaluation et le dispositif administratif d'avancement du personnel	43
D	Les instances paritaires progressivement écartées de la gestion des carrières des personnels	45
5.3	Flexibilité généralisée ou comment adapter le statut de fonctionnaire à un mode de gestion de type " privé "	46
A	La GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	46
B	La politique de GRH	46
C	Adapter les compétences des personnels aux nouvelles exigences des orientations scientifiques	47
D	Les Schémas Directeurs des Départements	47
E	Dispositif d'intéressement des personnels	47
6	Vie syndicale	48
6.1	Syndicalisation	48
6.2	Communication et information syndicales	48
6.3	Formation syndicale	49
6.4	Nos actions sur les retraites et en direction des retraités	49
 PLATE-FORME REVENDICATIVE		 51
1	Revendications communes à tous les fonctionnaires	51
1.1	SIG, réforme de l'Etat et décentralisation	51
1.2.	Salaires	52
1.3.	Retraites	53
1.4.	Défense de la sécurité sociale	55
2	Revendications communes à toutes les catégories	56
2.1	Maintien et renforcement de l'INRA comme institut public national de Recherche Agronomique	56
2.2	Emploi et précarité à l'INRA	57
A	Diversité et inventaire des précaires et stagiaires	57
B	Conditions de travail des précaires et stagiaires	57
C	Défense et recours des précaires et stagiaires	58
D	Salaires et rémunérations des précaires et stagiaires	58
E	Résolution de l'emploi précaire à l'INRA	58
2.3	Réduction du temps de travail	59
2.4	Interessement	60
3	Revendications plus particulières aux ITA	60
3.1	Évaluation	60
3.2	Avancements, promotions, rôle des CAP	62
3.3	Cas particulier des administratives intégrées dans les corps techniques	63
3.4	Les assistants ingénieurs... les nouveaux floués du décret	64
3.5	Améliorer les conditions d'emploi et de recrutement	64
3.6	Mobilité	65
4	Revendications pour les thésards et les chercheurs	67
4.1	Les jeunes scientifiques	67
A	Les thésards (jeunes en préparation de thèse)	67
B	Les post-docs	68
C	La titularisation des CR	69
4.2	La progression de carrière des chercheurs	70
4.3	Les évaluations	70
4.4	Les conditions de travail	71
4.5	La mobilité des chercheurs	72
4.6	Les primes des chercheurs	72
5	La Formation Permanente au service de qui ?	72
5.1	Comment évolue la formation à l'INRA ?	72

5.2	Notre action au sein des instances	73
A	La Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP).	74
B	Les Commissions Locales de Formation Permanente (CLFP).	74
5.3	Nos revendications	74
A	Le montage de formation en fonction des demandes des agents	75
B	La formation sur le temps de travail	75
C	La définition des besoins en matière de formation	75
D	Le co-financement des unités est un système particulièrement inégalitaire (entre les centres)	75
5.4	Quelle organisation pour être plus efficace ?	75
6	L'ADAS	76
7	L'Hygiène et la Sécurité	76

ELECTIONS : NOUVELLE CE, NOUVEAU BN, NOUVEAU SECRETARIAT 77

INTERVENTIONS DES INVITÉS AU CONGRES* 79

SNTRS-CGT	79
FERC SUP	80
FNAF-CGT	81
INDECOSA-CGT	83
FERC-CGT	84
Confédération Paysanne	85
UGFF	87



Remise de la médaille de la CGT

A

**Maurice
Trunkenboltz**

par

**Bernard Lhubert,
Secrétaire Général
de
L'UGFF-CGT**

* Le SNCS a été invité, mais n'a pas pu venir, son secrétaire général s'est excusé.

EDITORIAL

2004

TOUT D'ABORD MEILLEURS VŒUX A TOUTES ET TOUS

Voilà encore un congrès de la CGT-INRA de plus en espérant, tous ensemble, que les discussions que nous avons eues, les décisions prises, les choix décidés soient suivis de conséquences utiles à chacun de nous dans notre militantisme et, au delà, favorables à la poursuite de notre activité en faveur du bien être de tous ceux qui comptent sur nous, à commencer par nous-mêmes. Que ce congrès serve de point d'appui pour notre activité en faveur du maintien et de la progression de l'INRA comme outil de recherche public au service du plus grand nombre. Que ce congrès nous ait conforté dans notre permanent combat en faveur du développement des services publics en général, nous armant contre les attaques de tous ceux qui en Europe n'ont de cesse de mettre à bas tout ce qui est public en introduisant la concurrence et l'évaluation, critères liés à la valeur marchande et à la rentabilité. Que ce congrès nous permette de relancer une campagne en faveur des salaires, des carrières et de l'amélioration de nos statuts à rebrousse-poil des idées dominantes largement suivies jusqu'ici par nos successives tutelles et accentuées encore par la politique actuelle du gouvernement. De nombreuses batailles se préparent, notre cohésion sort renforcée de ce congrès, faisons en sorte qu'il en soit de même dans toute la CGT.

Gaston
6-1-2004

PS/20-1-2004... Plus de 2000 signatures en moins de 24h sur une pétition intersyndicale lancée à l'initiative de la CGT-INRA, vote du Comité Technique Paritaire de l'INRA majoritairement contre le budget, plus de 17 000 signatures dans toute la recherche sur une pétition lancée par des directeurs d'unité, la perspective d'une manifestation de masse le 29 Janvier : la mobilisation des personnels de recherche contre la politique du gouvernement s'amplifie en ce début 2004. Des menaces inégalées pèsent en effet sur le dispositif public de recherche français constitué de grands établissements publics nationaux comme le CNRS ou l'INRA pour la recherche agronomique

PARTICIPANTS AU XXIII ème Congrès

information réservée aux adhérents

Invités présents :

Denis Lafortune représentait le syndicat INRA CGTG de Guadeloupe,

Hervé Trullard le SNTRS, Marie-Claude Charrier la FERC, André Mayet la FERC SUP, Bernard Lhubert, secrétaire Général, l'UGFF, Jocelyne Hacquemand, secrétaire générale, la FNAF, Jean-Pierre Dumartin l'INDECOSA et Jacques Lefort la Confédération Paysanne.

Remerciements :

Nous tenons, au nom de tous les participants au Congrès, à remercier nos camarades de la section de Toulouse qui ont assuré, avec beaucoup d'efficacité et tout autant de convivialité, l'organisation matérielle de ce congrès, ainsi que Elodie Riou et Anita Texier, nos deux secrétaires administratives.

Nous tenons également à remercier nos invités, cités précédemment, qui ont, par leurs diverses interventions, enrichi nos nombreux débats.

Commission des Mandats

La commission, composée de Françoise Provôt, Ghislaine Gendrot, Jean Koenig, Jean-François Oudin, Didier Betored et Jean-Charles Valette, a analysé les mandats dont sont porteurs les délégués au XXIIIème Congrès, à raison d'un délégué par section puis de délégués supplémentaires par tranche de 20 adhérents à jour de leurs cotisations de l'année en cours.

18 sections sur les 26 que compte notre syndicat sont représentées contre 19 au précédent congrès.

Ces 18 sections sont représentées par les 24 délégués auxquels elles ont droit, contre 25 précédemment.

Ces délégués sont porteurs de 8.592 mandats (total des timbres payés en 2000, 2001, 2002) qui se répartissent suivant le tableau ci-après, contre 9.958 au précédent congrès. La commission rappelle aux sections d'Avignon, Bordeaux, Dijon, Jouy en Josas, Montpellier représentées par 2 délégués qu'il leur appartient de gérer entre eux leurs mandats.

Nos 314 adhérents sont représentés par 24 délégués dont 8 femmes.

Les délégués se répartissent en 1 AGT, 6 AJT, 7 TR, 2 AI, 3 IE, 2 IR et 3 CR

L'âge moyen est de 43 ans, notre délégué benjamin étant Marie-Hélène Perruchot et notre doyen Georges Céril

Parmi ces délégués, le plus « ancien » adhérent est Georges Céril (adhérent depuis 1971) et les plus « jeunes » sont Florence Bourges, Chantal Brachet, Didier Combes, Thierry Dumoulin (adhérents depuis 2003). La quasi totalité des délégués ont des responsabilités diverses au niveau syndical (CAPN, CAPL, responsables de section...).

Le congrès a regretté que toutes les sections n'aient pu être représentées au XXIIIème congrès.



SECTIONS	Nombre de timbres réglés				Nombre de délégués		Nbre de Mandats
	2000	2001	2002	Total	de Droit	Présents	
ANGERS	96	111	114	321	1	1	321
AVIGNON	447	480	470	1397	2	2	1397
BORDEAUX	241	258	270	769	2	2	769
CORSE	Section nouvellement constituée					-	-
CLERMONT	160	63	144	367	1	1	367
DIJON	220	159	91	470	2	2	470
IVRY	0	0	6	6	1	1	6
JOUY EN JOSAS	340	312	321	973	2	2	973
LA GUADELOUPE	300	334	0	634	0	-	-
LE MAGNERAUD	188	162	189	539	1	1	???
LILLE	?	?	?	?	0	1	-
LUSIGNAN	42	48	70	160	1	1	160
MONTPELLIER	224	230	168	622	2	2	622
NANCY	156	156	148	460	1	-	-
NANTES	102	104	90	296	1	1	296
NARBONNE	60	48	84	192	1	1	192
ORLEANS	66	66	59	191	1	1	191
PARIS CENTRAUX	95	114	87	296	1	1	296
POLIGNY	42	36	34	112	1	-	-
RENNES	84	72	72	228	1	-	-
THEIX	81	197	216	494	2	1	494
THIVERVAL-GRIGNON	117	120	126	363	1	1	363
TOULOUSE	225	192	222	639	1	1	639
TOURS	108	128	120	356	1	-	-
VERSAILLES	180	171	186	537	1	1	537
ISOLES (COLMAR)	12	24	24	60	1	1	60
Nbre total de Timbres :	3586	3585	3311	10482	29	24	8592 +?
Nbre total d'Adhérents :	334	341	312				
Moyenne Tbres / Adh :	10,74	10,51	10,61				

RAPPORT D'ACTIVITE

La Commission Exécutive réunie le 24/01/03 avait demandé que le rapport moral du prochain congrès se fasse sur la base de compte rendu d'activité des différentes instances du syndicat (sections, commissions) et de notre représentation aux instances CGT fédérales et confédérales, ainsi que de notre participation aux instances de "concertation" de l'INRA (CAP, CTP, CA, CNFP, CCHS, etc.). Ce bilan, essentiellement centré sur la période novembre 2000 - avril 2003, constitue donc la première partie du document. Le développement du mouvement de Mai-Juin 2003 nous a ensuite amené, compte-tenu de son ampleur et des problèmes qui s'y sont posés, notamment quant à notre activité CGT, à y adjoindre une seconde partie consacrée à la période avril 2003- juillet 2003.

1 La période Novembre 2000 - Avril 2003

1.1. Bilan rapide de l'action du syndicat

Nous avons tenu le précédent congrès en plein dans les discussions sur la mise en place de l'ARTT à l'INRA. Nous nous étions mis d'accord sur les revendications que nous voulions défendre vis à vis des projets de l'administration. Nous avons mené campagne contre l'annualisation avec mise en place de cycles, c'est-à-dire de périodes à semaines longues compensées sur l'année par d'autres périodes à semaines courtes. Un tel système aurait permis à l'administration de ne pas surpayer les heures dépassant l'horaire hebdomadaire de référence (38h à l'INRA). La mobilisation du personnel a fait échouer ce projet ; par contre, elle n'a pas suffi à faire compter le travail du samedi comme celui du dimanche, ni à lever l'interdiction d'assurer un horaire de 90% sur 4 jours, etc. Nous constatons encore aujourd'hui de nombreuses crispations de la hiérarchie dans l'application de l'ARTT et surtout la difficulté de poursuivre les programmes de recherche sans les embauches nécessaires pour compenser la diminution globale de temps travaillé.

Une autre mobilisation, plus catégorielle, a aussi porté ses fruits : il s'agit de la campagne, portée essentiellement par la CGT-INRA, pour réparer l'injustice commise vis à vis des AGT promus AJT avant 1991 pour qui les règles de reconstitution de carrière étaient moins favorables que celles qui ont été appliquées ensuite. Une mobilisation, forte et durable, des agents concernés et la solidarité active des autres, sur les mots d'ordre et les actions proposés par le syndicat ont joué un rôle déterminant dans l'issue favorable à la revendication des "floués Durafour". Le décret de février 2002 a entériné la solution du problème et a permis à 250 agents de recevoir de substantiels rattrapages. Malheureusement, ce même décret comporte des dispositions sur l'intéressement contraires à l'esprit du service public de recherche. Le même type de revendication concerne aujourd'hui les AI, mais la campagne sur cette question est encore loin d'avoir trouvé son aboutissement.

Suite à notre campagne de signatures contre le brevetage du vivant, nous avons déposé les 701 signatures au ministère de la recherche et nous continuons d'intervenir dans l'INRA et au dehors sur ces questions. Par ailleurs, la direction générale poursuit ses réformes destinées à mettre l'INRA beaucoup plus au service de la politique du gouvernement et des groupes agro-industriels ; la mise en place des SDAR en est un des derniers avatars : décidée unilatéralement, cette réforme commence déjà à montrer ses limites, notamment en ce qui concerne les services documentaires dans les centres, à l'heure du passage généralisé à la documentation en ligne.

1.2. L'activité des sections

Le besoin de faire un peu le point, suite à la demande de la CE, est plutôt bien ressenti même si une partie seulement des sections s'est mobilisée pour répondre à temps :

- "grosses" sections [>25] Jouy, Avignon (+ Guadeloupe maintenant directement rattachée à la CGTG)
- sections "moyennes" [>15] Bordeaux, Dijon, Montpellier, Versailles, Toulouse, mais n'ont pas répondu Le Magneraud, (+ Theix-Marcenat si on les considère comme un tout)
- "petites" sections [>6] Angers, Clermont, Grignon, Lusignan, Nancy, Nantes, Narbonne, Rennes, mais n'ont pas répondu Orléans, Paris, Tours
- "mini" sections [<5] Ivry, mais n'ont pas répondu Lille (+ Poligny, Colmar)
- disparitions = la Corse, Bourges, Antibes

L'optimisme n'étouffe pas les responsables : le trop faible nombre de militants et leur manque de disponibilité face à la multiplication des besoins et à la dispersion géographique des implantations par centre - même si, suite à des regroupements, il y a parfois 2 (voire 3 sections) par centre -, le manque de recrutement est souligné presque partout. Comme de nombreux départs en retraite sont à venir, il y a beaucoup d'inquiétudes pour le renouvellement.

Une "véritable" organisation avec un bureau fonctionne seulement dans les grosses et la plupart des moyennes sections ; dans ce cas, il y a au moins une AG de syndiqués (reprise cartes) par an ; quand il n'y a pas de bureau, les réunions de syndiqués sont plus ou moins régulières ou fonction de l'actualité, de 3 ou 4 à 10 ou 12 par an.

Les sections ont des relations privilégiées entre elles quand elles sont sur un même centre ou qu'il y a une CAPL commune ; de l'avis général, la participation syndicale en CAPL est perçue comme efficace : l'administration doit tenir compte du travail des délégués, fondé essentiellement sur les critères CGT – même quand la faiblesse CGT locale amène à fonctionner surtout en intersyndicale, car les positions CGT sont mieux argumentées et plus cohérentes. La participation aux autres commissions locales statutaires est aussi considérée positivement quand les élus (CLFP) ou les représentants syndicaux (CHS, suivi des CES³) CGT, même minoritaires, y amènent la contradiction et freinent les dérives de l'administration. L'habitude de faire des CR syndicaux - en AG du personnel par exemple - des réunions de ces instances locales, lorsqu'elle est prise, est un point d'appui solide pour amplifier l'action sur les revendications de la CGT

Pour ce qui est des Conseils de centre, la participation se limite le plus souvent aux conseils de gestion (il y a très peu d'élus sur étiquette syndicale aux conseils scientifiques) ; l'avis est unanime, ces conseils sont des chambres d'enregistrement de décisions déjà prises par l'administration (locale et centrale), elles peuvent être le lieu d'une information intéressante, mais sans débat. Néanmoins, la diffusion de cette information en assemblées du personnel a pu influencer sur les modalités d'application de ces décisions ; dans ce cas, la participation des syndicats (= la présentation de listes CGT) est souhaitée par le personnel. Sinon, c'est plutôt la lassitude qui s'installe chez les militants : plusieurs sections s'interrogent sur l'intérêt de présenter des listes au conseil de gestion...

L'information et la mobilisation du personnel se font soit par des distributions de tracts à la cantine, soit par des AG, souvent intersyndicales sur les questions INRA, pour l'appel à la grève et à la manifestation avec un succès divers mais rarement massif... Les campagnes de signatures prennent différentes formes : circulation dans les services et/ou signature des pétitions à la cantine, circulation par courrier électronique (= mel), mais la présence physique semble plus efficace car elle permet la discussion.

L'information sur les questions plus générales (guerre, retraites, budget de la recherche) et les CR des élus CGT dans les instances nationales ont lieu par voie d'affichage sur les panneaux réglementaires dans les unités. Les syndiqués reçoivent une information plus ciblée du syndicat national, via les secrétaires de section, aujourd'hui par mel essentiellement, complétée parfois par la circulation de journaux fédéraux ou confédéraux, départementaux ou nationaux. Les relations avec les collectifs CGT locaux et départementaux se réduisent souvent à des échanges de courrier. Les sections se sont peu investies dans l'ADAS et les comités d'usagers des cantines même si elles ont mené la lutte - pas vraiment victorieuse - contre leur cession à la sous-traitance privée. Enfin, l'importance de l'investissement dans les problèmes locaux (ex. assistante sociale) et individuels (mobilité, harcèlement, carrière) est soulignée pour la syndicalisation.

1.3. Les commissions du syndicat

A l'origine, elles ont été créées pour réfléchir et préparer les débats de la CE dans des domaines spécifiques, il y en avait 4 en principe ; la commission "recherche" qui se réunit avec le Bureau National a été convoquée une fois sur la restructuration de l'INRA - notamment sur les schémas stratégiques de Centre - ; la commission "CITA" (= sur les questions statutaires des chercheurs et ITA) s'est réunie trois fois, sur l'ARTT, sur les problèmes des chargés de recherche et sur les documents émanant des "groupes de travail" de la DRH ; la commission "Retraite et Retraités" (créée lors du dernier congrès) s'est réunie quatre fois à un rythme régulier jusqu'en début 2002 et a fait paraître 2 bulletins, le 3^{ème} a été préparé mais n'est pas sorti par suite d'une incompréhension entre le Secrétariat National et le responsable de la commission ; enfin la commission "sociale" ne s'est jamais réunie (!). Le bulletin "Informations" ne paraissant qu'à l'occasion des congrès (textes préparatoires et textes adoptés au congrès), la commission *ad hoc* ne fonctionne plus, par contre, une commission nouvelle vient d'être mise en place pour créer et gérer un site web du syndicat dans le cadre des droits syndicaux liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) **en plus** de l'utilisation grandissante, un peu désordonnée sans doute, du courrier électronique par les structures syndicales. Le site web CGT-INRA a été ouvert le 11 juillet 2003 sur l'intranet INRA. Par ailleurs des listes de diffusion ont été créées pour différentes instances du syndicat (p. ex. les candidats et élus CGT et les experts des CAPN de chaque corps).

Le bilan, assez pauvre, de ce fonctionnement en commission montre bien que nous devons penser très sérieusement aux outils que se donne le syndicat pour avoir une réflexion collective sur des questions nécessitant un minimum de recul. De fait, ce sont les structures CE et BN qui ont porté, parfois dans l'urgence, l'essentiel de la réflexion grâce à l'investissement de tous et notamment du secrétariat administratif.

1.4. La participation aux instances INRA

Le syndicat national est confronté, comme les sections, à une multiplication de groupes de travail "paritaires" mis en place par l'administration sous prétexte d'améliorer le "dialogue social" ; la décision d'y participer est prise au cas par cas, en général et par principe, nous refusons d'y aller. De plus, les réunions statutaires, comme le CTP, ont des ordres du jour systématiquement trop chargés ce qui amène une discussion tronquée sur les questions posées par les syndicats et reléguées en points divers en fin de séance quand la Directrice Générale, prise par d'autres obligations, doit s'absenter. Cette stratégie procède d'un effort d'intégration des organisations syndicales à l'administration et présente l'avantage non seulement de noyer les militants sous les réunions - pendant qu'ils sont en réunion, ils ne sont pas en train de convaincre leurs collègues des méfaits des décisions de l'administration -, mais aussi tend à faire croire que les décisions prises le sont avec l'accord des syndicats. Face à cette stratégie nous avons dû, à 3 reprises au moins, refuser de siéger ou quitter la séance du CTP, de concert avec les autres syndicats, pour souligner nos désaccords

avec la DG. Néanmoins cette méthode ne peut être "payante" que si elle s'accompagne d'une mobilisation du personnel, comme ce fut le cas pour le refus des cycles dans l'ARTT. La présence d'un observateur, et pour un temps d'un élu CGT, au Conseil Scientifique National a permis de porter devant les personnalités scientifiques du CSN notre combat contre la privatisation des connaissances, pour le service public et pour la nécessaire indépendance des chercheurs. De même, la présence de deux élus CGT au Conseil d'Administration permet d'avancer une parole très différente de celle de la DG devant les représentants des ministères, de l'agro-industrie et des organisations agricoles. Même si le vote des élus ne peut peser sur les décisions prises, la rédaction d'un CR circonstancié, largement diffusé par les sections, témoigne auprès du personnel des orientations prises dans cette instance et des positions du syndicat vis-à-vis de celles-ci.

Les CAP nationales ITA gardent un rôle très important dans la gestion des carrières individuelles (avancements et mobilité) et l'intervention de la CGT pour défendre les agents selon nos critères doit être encore améliorée face à une administration qui fait bloc pour imposer les critères de mérite, il devient nécessaire que tous les élus acquièrent des capacités d'intervention du même niveau que les "experts". Les CAP de chercheurs ne gèrent que très partiellement la carrière de ceux-ci : en cas de refus de titularisation et pour examiner le cas de CR2 qui ne passent pas au grade de CR1, les élus jouent efficacement leur rôle et négocient en CAP des solutions "viables".

Le syndicat n'a pas une réflexion suffisante sur les questions de formation, il doit s'organiser pour préparer collectivement les réunions de la CNFP et surtout relier le travail des commissions locales avec celui de la commission nationale (la demande est réciproque dans les centres).

La CNAS est un lieu d'information privilégié pour les syndicats, même si notre participation ne permet guère d'influer sur les projets dictés par le budget mis en place par l'administration, peut-être faudrait-il une réunion avec nos représentants au CA ?

Les conseils de départements sont des structures où il n'est pas facile d'intervenir sur le plan syndical même quand des élus CGT habitués au débat sont présents ; la séparation des décisions de gestion et de programmation scientifique, le fait que le débat ait lieu avec les "chefs" directs, l'absence d'observateur syndical "es qualité", expliquent peut-être cela.

1.5. Une progression CGT confirmée à chaque élection INRA

Les élections générales aux CAPN tenues en Avril 2002, puis les élections partielles concernant certains corps en Novembre 2002 - Avril 2003, ont été marquées par une nouvelle progression de la CGT-INRA, malgré une baisse accentuée de la participation particulièrement notable chez les chercheurs et vraisemblablement révélatrice de leur désintérêt pour des CAP qui ont été vidées de leurs prérogatives. Tous corps confondus, notre syndicat représente désormais 35,7% des voix, la progression étant continue depuis 1992 (1992 : 28,3% ; 1995 : 31,7% ; 1999 : 34,2%). Dans le même temps, la CFDT diminue notablement, la CFTC reste stable alors que la tentative de SUD semble avoir fait long feu. Les résultats détaillés dans le tableau ci-après montrent cependant des disparités suivant les catégories. Dans tous les corps ITA et celui des Directeurs de Recherche, la progression est significative, avec des augmentations s'échelonnant de 1,6 à 6,8 % selon les corps. En revanche, nous perdons chez les Chargés de Recherche et Attachés Scientifiques Contractuels.

L'ensemble de ces résultats nous permet d'avoir aujourd'hui 4 représentants en CTP.

Résultats des CAPN 2002-2003 et comparaison avec les élections de 1999

Corps	Votants (%)	CGT (%)	Diff/99	Voix CGT	Diff/99	CFDT (%)	Diff/99	CFTC (%)	Diff/99	SUD (%)
DR ¹	58.8	23.7	4.4	96	8	59.8	4.7	16.5	- 8	-
CR ³	59.2	23.6	- 11.1	146	- 47	38.9	- 5.5	23.3	2.4	14.2
ASC ¹	60.8	33.3	- 6.7	10	- 4	66.7	6.7	0	-	-
IR	60.1	23.8	1.8	93	- 9	49.2	- 1.2	26.9	- 0.6	-
IE	60.9	32.2	6.8	158	10	49.1	- 7.2	19.1	0.8	-
AI	62.5	33.8	3.5	131	- 9	43	- 4.6	23.2	1.1	-
TR	62.7	38.8	4.9	426	74	42.2	- 5.4	19	0.5	-
AJT	61	47.3	3.9	466	8	36	- 5.1	16.6	1.1	-
AGT ²	55.1	50.9	5.7	115	- 48	27.9	- 10.9	21.2	5.2	-
SAR	63.7	39	2.6	147	- 37	41.6	- 2.5	19.4	0	-
AJA ²	74.3	34.6	5.7	9	- 39	65.4	18	0	- 25.8	-
Total	61.1	35.7	1.5	1797	- 68	43.3	- 2.6	19.7	- 0.3	1.8

¹ Elections partielles Avril 2003, ² Elections partielles Novembre 2002 ; ³ 2^{ème} tour 2002

Les élections 2003 aux conseils de gestion, même si elles n'ont pas le même sens, confirment la place de notre syndicat à l'INRA. Nous progressons dans tous les centres où il y avait des listes séparées, sauf dans le centre Poitou-Charentes, et arrivons en tête dans 8 d'entre eux. En moyenne, la CGT obtient 46,9% des voix, devant la CFDT (33,9%) et la CFTC (10,4%).

Résultats des élections aux conseils de gestion de centre en 2003

Centre	total voix	voix CGT	voix CFDT	voix CFTC	« Indépendants »	% CGT
Angers	203	203	Pas de liste	Pas de liste		100 %
Antilles	683	383	300	Pas de liste		56 %
Avignon	2395	1074	1321	Pas de liste		45 %
Bordeaux	1878	791	651	436		42 %
Clermont-Fd.	2691	1129	1562	Pas de liste		42 %
Corse	?					
Dijon	1612	520	548	Pas de liste	544	33 %
Jouy en Josas	3026	1339	1687	Pas de liste		44 %
Lille				Liste intersyndicale		
Montpellier	3115	1652	1463	Pas de liste		53 %
Nancy	Pas de liste					
Nantes	698	698	Pas de liste	Pas de liste		100 %
Orléans				Liste intersyndicale		
Paris	751	751	Pas de liste	Pas de liste		100 %
Poitou Ch.	954	409	545	Pas de liste		43 %
Rennes				Liste intersyndicale		
Toulouse	300	300	Pas de liste	Pas de liste		100 %
Tours	1833	574	Pas de liste	1259		31 %
Versailles	3480	1213	1206	1061		35 %

La question qui découle de ces résultats, comme de l'écho recueilli par la CGT-INRA dans le mouvement de Mai-Juin 2003 (cf. ci-dessous), est la contradiction entre cette confiance accrue des personnels et la stagnation de notre syndicalisation. C'est une des questions majeures à l'ordre du jour de notre congrès.

1.6. La participation aux instances de la CGT

Les mandatements au récent congrès confédéral ont révélé que notre syndicat était pleinement confédéré, la grande majorité de ses sections réglant comme il se doit les cotisations aux Unions Départementales. C'est un progrès important même si notre investissement dans les UD et les UL, important dans certains cas (par ex. Clermont, Le Magneraud...) reste encore trop limité.

Au plan fédéral, nous avons trois élus à la Commission Exécutive National de notre Fédération, la FERC, et un de nos camarades était élu au Bureau Fédéral. Compte tenu de la multiplication de nos tâches et de notre choix de ne pas avoir de permanents à plein temps, la dernière période a montré de réels problèmes pour s'investir pleinement dans ces instances. Nous n'avons pu assurer la présence continue de tous nos camarades à la CE fédérale, et notre élu au Bureau Fédéral en a démissionné au printemps 2003, prenant acte de l'impossibilité d'y venir régulièrement tous les 15 jours. Dans une période où les attaques gouvernementales se concentrent sur la Recherche Publique et les Universités, il est particulièrement dommageable que la Branche Recherche de la FERC, où notre syndicat devrait élaborer en commun avec les autres syndicats du secteur (SNTRS, FERC Sup...), ait eu des difficultés à fonctionner. Nous y portons une part de responsabilité mais cette situation n'est pas entièrement de notre fait, nos camarades s'étant retrouvés quasiment tous seuls dans cette instance à plusieurs reprises.

Nous pouvons, en revanche, nous féliciter de la continuité de notre activité commune avec la Fédération Nationale Agro-Alimentaire et Forestière (FNAF-CGT) dans le cadre de la préparation et des débats du Conseil d'Administration où cette organisation représente la Confédération CGT. Plusieurs communiqués de presse communs ont été élaborés et notre syndicat a assisté au congrès de la FNAF.

Dans les choix opérés en rapport avec notre disponibilité, nous avons tenté d'avoir une présence régulière dans les instances de l'UGFF, en rapport avec les enjeux généraux concernant la Fonction Publique. L'intervention de notre syndicat à la CE de l'UGFF, dans les réunions de travail et au congrès de l'UGFF (Janvier 2003), a pu aider au développement des débats concernant la définition des revendications comme celle de l'action à engager. On peut ainsi se féliciter que la majorité des délégués du Congrès UGFF aient voté les amendements que nous avons décidés de porter sur 3 points-clés : la caractérisation de la décentralisation-régionalisation comme une politique de destruction des droits nationaux et la condamnation des transferts de personnels et compétences aux collectivités locales, le refus des Services d'Intérêt Général avancés contre le Service Public par la Confédération Européenne des Syndicats (CES²) et l'Union Européenne, et la réaffirmation du maintien des 37,5 annuités de cotisations pour une retraite à taux plein comme un élément central de notre politique. Sur ces bases, nous avons voté positivement les textes de ce congrès.

Ces mêmes questions étaient des enjeux du Congrès Confédéral de la CGT de Mars 2003. Compte tenu de l'importance de ce congrès en termes de positionnement et d'avenir de la CGT, incluant une réforme discutable du système de cotisations, nous l'avons préparé plus sérieusement que d'habitude, avec au moins 3 débats en Commission Exécutive Nationale où sont intervenus de

nombreux camarades. Dès l'automne 2002, nous avons fait savoir notre accord avec la position de l'UL CGT de Roanne, qui était parue dans la NVO, et qui critiquait notamment le fait de limiter la préparation du congrès à 4 résolutions, qui n'étaient que partiellement amendables, et qui ne formulaient pas clairement un vrai document d'orientation ni un programme revendicatif. Le débat a ensuite amené à mandater notre délégué pour intervenir au Congrès, afin que les textes adoptés reprennent les points suivants :

- L'exigence claire et nette dans notre programme revendicatif du retour à 37,5 annuités pour une retraite pleine et entière pour le privé comme pour le public,
- le refus de la régionalisation Raffarin et des transferts de personnels,
- l'exigence d'une loi pour interdire les licenciements,
- la dénonciation de la directive-cadre sur les Services d'Intérêt Général,
- l'annulation de la réforme prévue des cotisations.

Le débat lors du congrès a été très mouvementé et, malgré que de nombreux délégués se soient exprimés dans le même sens que notre syndicat, nos amendements ont été rejetés, recueillant entre 25 et 45% des votes à main levée selon les cas. Cela nous a amené à voter contre les 4 projets de résolution proposés.

1.7. En conclusion

Le bilan de ce fonctionnement s'est traduit dans les résultats aux élections de représentants du personnel en CAP. La politique d'intégration des syndicats conduite par la DG à travers la multiplication des groupes de travail de l'administration, contribue à faire apparaître ceux-ci, y compris la CGT, comme un simple rouage de l'administration INRA. Ceci qui expliquerait, en partie au moins, la désaffection croissante des électeurs pour participer au vote. Pour ceux qui continuent de voter, le sérieux et l'efficacité des interventions de la CGT-INRA, ses efforts d'information sur le fonctionnement de l'INRA et le succès de mobilisations où la CGT a été motrice ont fait progresser la représentation de notre syndicat dans les structures paritaires de l'organisme.

Cependant, il nous reste encore beaucoup à améliorer pour pouvoir nous saisir efficacement des questions à l'ordre du jour : le développement de la précarité, l'indépendance de la recherche, la retraite, etc. comme des questions internationales, où la CGT-INRA a cependant pris toute sa place dans les manifestations contre la guerre en Irak.

2. La CGT-INRA et les personnels INRA dans le mouvement de Mai-Juin 2003

Plus de 5400 journées de grève au total sur l'INRA, touchant tous les Centres, petits et grands, toutes les catégories de l'AGT au DR, tous les niveaux hiérarchiques jusqu'aux Secrétaires Généraux et Présidents de certains centres : la mobilisation des personnels INRA contre le projet Fillon a été à l'unisson de tous les salariés. La préparation de ce mouvement est venue de loin, intégrant les débats mentionnés ci-dessus dans les instances et congrès de l'UGFF et de la Confédération CGT, pour une définition claire et nette des revendications à avancer contre le Plan Raffarin-Fillon de destruction des retraites, et en particulier l'exigence des 37,5 annuités pour tous.

Dès les premières ébauches de textes gouvernementaux connus fin 2002, la CGT-INRA a sorti plusieurs tracts explicatifs, tout en relayant les documents nationaux de l'UGFF. Dans ces tracts, nous avons constamment cherché à démontrer la duplicité du langage gouvernemental, en montrant que les mesures ne font que découler des décisions du sommet Européen de Barcelone, co-signées par Chirac et Jospin, et en mettant en parallèle les sommes nécessaires pour le retour de tous aux

37,5 annuités et les 19,5 milliards d'exonérations de cotisations annuellement accordées aux patrons au détriment de notre salaire différé, les 10 points de PIB passés des salaires bruts aux profits bruts en 20 ans, ainsi que la taxation nécessaire des profits patronaux.

Le premier mouvement important qui a touché l'INRA est la manifestation du samedi 1^{er} Février, avec des cortèges conséquents de personnels de plusieurs centres. Notre CE avait cependant regretté, même si cet avis n'était pas partagé par tous les camarades, que d'une part cela soit un samedi et que d'autre part le texte national signé par toutes les confédérations ne fasse pas référence aux 37,5 annuités et au retrait du projet Fillon en raison de sa signature par la CFDT. Lors de la manifestation parisienne notamment, mais également dans certains cortèges de province, les cortèges CGT-INRA sont parmi les moteurs de la reprise par la grande masse des manifestants du mot d'ordre « Public-Privé, 37,5 annuités pour tous les salariés, Retrait du Projet Fillon ». Des problèmes se posent, qui iront en s'amplifiant, pour imposer que les sonos reprennent des slogans revendicatifs plutôt que des chansons sans rapport avec la lutte.

Pour le 3 Avril, alors que Fillon lance les premiers « échanges » avec les confédérations, est lancé un appel intersyndical à la grève, que nous relayons à nouveau par un tract particulier CGT-INRA appelant spécifiquement les personnels à faire grève. Nous parvenons à obtenir aussi un appel commun CGT – CFDT - CFTC sur l'INRA. Au minimum 650 agents INRA de tous les centres s'engagent dans la grève à cette occasion, et la presse doit noter que les manifestations massives réitèrent l'exigence du retrait du Projet Fillon et des 37,5.

A la mi-Avril, le gouvernement dévoile publiquement son projet et annonce un calendrier serré, entendant faire passer ce projet en conseil des Ministres fin Mai, puis en discussion à l'assemblée en Juin, avec vote en Juillet ! Le 24 Avril, nous sortons un nouveau tract décortiquant une par une toutes ces mesures de régression sociale, et en invitant les personnels INRA à chiffrer concrètement lors d'Assemblées Générales dans les Centres les conséquences en termes de pertes financières qui seraient dues à l'allongement à 40, 41 puis 42 annuités et à l'instauration de la « décote ». Prenant en compte que plusieurs initiatives sont d'ores et déjà appelées pour le début Mai, la CGT-INRA annonce le dépôt d'un préavis de grève permanent pour le mois de Mai auprès de la Direction Générale.

Mais c'est la préparation du 13 Mai qui constitue véritablement un tournant à l'INRA comme ailleurs. Alors que la grève se généralise dans les écoles, collèges et lycées contre le projet Fillon, mais aussi la décentralisation-régionalisation et les transferts de personnels non-enseignants vers les collectivités, les Confédérations syndicales et les Fédérations de fonctionnaires appellent à la grève ce jour. Avec les autres syndicats de la Recherche (CGT, FO, FSU, CFDT, CFTC, UNSA, CGC), le Secrétariat CGT-INRA du 7 Mai appelle l'ensemble des personnels de l'INRA, de toutes catégories, à entrer massivement en grève et participer aux manifestations prévues pour le Retrait du Plan Fillon, les 37,5 annuités pour tous, public-privé et l'abrogation des décrets Balladur, la retraite à 60 ans maximum pour un taux plein (75%). Dès ce moment, nous affirmons publiquement comme nécessaire que les Confédérations syndicales annoncent clairement au gouvernement que, si le plan Fillon n'est pas retiré, elles appelleront l'ensemble des salariés à la grève générale interprofessionnelle, et nous invitons les personnels à se réunir en Assemblées Générales dans les Centres INRA le 14 Mai, afin de décider de la poursuite de l'action. Plus de 2100 agents de l'INRA se mettront en grève ce jour-là, et participeront aux manifestations monstres qui sont organisées.

C'est à ce moment que la Confédération CFDT va décider, en conformité avec son orientation générale de relais de la politique gouvernementale et de l'Union Européenne, d'avaliser avec la CGC les mesures Fillon au terme d'une parodie de négociation. La CFDT-INRA condamnera au plan national cette signature mais certaines de ses sections (par ex. Dijon) s'en revendiqueront. De fait, toute expression de la CFDT-INRA disparaîtra à partir de ce moment.

Dans de nombreux centres se tiennent des assemblées générales le 14 et 15 Mai, toujours à l'initiative de la CGT-INRA, avec la CFTC lorsqu'elle existe et plus rarement la CFDT ou SUD (Rennes). A Orléans, les personnels décident de la grève reconductible, à l'instar des enseignants, avec un comité de grève élu (1 par service et sections CGT et CFDT). Des Assemblées Générales y seront organisées quotidiennement entre le 14 Mai et la mi-Juin, avec des initiatives quotidiennes en jonction avec les autres salariés en grève sur la ville. Le même processus de grève reconductible se fait jour en Corse en liaison avec les déplacements gouvernementaux de propagande pour le référendum, tandis que dans d'autres centres des AG quasi-quotidiennes se tiennent (Clermont, Bordeaux, Ivry...). Les personnels d'autres Centres privilégient la présence massive aux « temps forts » (Avignon, Montpellier, Nancy, Versailles, Jouy, Angers, Tours, Magneraud, Nantes, Antibes, Dijon, Rennes...). Dans les manifestations qui sont organisées au plan local, les cortèges CGT-INRA sont bien visibles par presse en Avignon, Toulouse, Bordeaux, Nancy, Orléans... Un fort potentiel de lutte se manifeste chez les jeunes salariés de l'Institut, chercheurs (CR mais malheureusement plus rarement thésards) comme ITA.

La grève du 19 Mai, puis la manifestation nationale du dimanche 25 Mai, avec plusieurs centaines d'agents passant à tour de rôle derrière la banderole nationale CGT-INRA, confirmera cette disponibilité pour l'action revendicative, similaire à celle de l'ensemble des salariés du pays, public comme privé même si les conditions d'exercice du droit syndical y sont différentes. Nous confirmons donc à la Direction Générale le dépôt d'un préavis de grève couvrant le mois de Juin, tout en appelant plus spécifiquement par tracts les personnels à participer aux « temps forts » des 19 Mai, 27 Mai, 3, 10 et 19 Juin. Le secrétariat administratif, auquel il faut rendre hommage pour son travail, publie régulièrement l'état de la mobilisation, centre par centre, en direction de nos sections pour leur permettre d'informer tous les agents, mais aussi en direction de l'UGFF et de la FERC pour informer les autres salariés de nos secteurs. Au total, 12 circulaires d'informations de ce type (nous aurions sûrement dû les numéroté) seront publiées. Il n'en reste pas moins que la question la plus couramment posée dès le refus gouvernemental de la mi-Mai est « qu'est ce que font les autres ? pourquoi n'y a-t-il pas la grève générale ? »

Nous avons considéré que ce ne sont pas les salariés, isolés entreprise par entreprise, qui sont responsables que la vraie question posée était celle d'un appel à la grève générale par les Confédérations dans l'unité jusqu'au retrait du projet Fillon. Et pour nous, CGT, au premier chef, l'appel de la Confédération CGT à la grève générale si l'on voulait vraiment faire reculer le gouvernement. C'est en ce sens que deux des secrétaires nationaux de la CGT-INRA interviendront à plusieurs reprises (mi-Mai puis après le meeting de Marseille en Juin) par lettre auprès de notre secrétaire confédéral, Bernard Thibaud, d'abord par voie interne puis en affirmant publiquement cette exigence dans nos tracts. Il nous sera d'ailleurs confirmé par l'UGFF que cette question n'est pas l'apanage de la CGT-INRA mais que des centaines d'autres structures de la CGT se sont adressées en ce sens à la Confédération.

Un débat s'est instauré "à chaud" dans le syndicat sur l'analyse du mouvement de mai-juin 2003 et la CE sortante étant partagée, il a semblé nécessaire de porter ce débat devant les adhérents dans le cadre de la préparation du congrès sur la base des deux textes (en italiques) ci-dessous. La discussion en congrès montre que le débat a bien eu lieu dans les sections, qu'il n'est pas clos et que ces deux textes recouvrent "en gros" les positions des syndiqués.

Texte 1 : Cette exigence sera massivement reprise dans la majorité des manifestations de fin mai - début juin, en relation avec l'extension considérable du mouvement de grève reconductible chez les enseignants qui touche à ce moment toute la France.

L'absence d'appel clair à la grève générale permettant de souder tous les salariés du public et du privé est, à notre sens, ce qui a amené à ce que le nombre de grévistes diminue

progressivement à l'INRA (714 le 3 Juin, 434 le 10 Juin, 28 le 12 Juin, 171 le 19 Juin) comme dans tout le pays, et permette finalement à Raffarin et Fillon de faire passer leur projet. Pourtant, et la lutte ultérieure des intermittents en témoigne, la masse des salariés était disponible. Le résultat en est un goût amer laissé dans la bouche de nombre de ceux, syndiqués CGT ou non, qui s'étaient inscrits dans ce mouvement de grève avec la perspective de gagner. Il ne restait plus qu'à négocier avec la Direction sur la question du paiement des jours de grève auxquels ont été contraints les agents, et « d'obtenir », maigre consolation, un étalement des retraits à raison de 2 jours par mois à l'INRA de Juillet à Septembre, et le reste en Octobre. L'initiative de s'adresser à la Confédération a fait débat dans nos rangs. C'est toute la discussion sur le cours actuel suivi par la Confédération qui est au centre de ce débat : syndicalisme de « propositions » ou de lutte de classe, alignement sur les orientations de la CES² ou politique indépendante, bilan de la stratégie de syndicalisme rassemblé et de l'alliance avec la CFDT, ... Compte tenu de l'importance de cette question pour les luttes à venir, et en particulier concernant la défense de la Sécurité Sociale, il est essentiel que le Congrès se prononce.

Texte 2 : Suite à ces interventions publiques des secrétaires un débat (via le mel) s'est instauré dans le syndicat. Les questions posées et qu'il nous faudra débattre au Congrès sont :

- Un appel clair de la CGT à la grève générale aurait-il permis de souder tous les salariés du public et du privé et de renforcer le mouvement jusqu'au retrait du plan Fillon ?*
- De fait, le nombre global de grévistes à l'INRA a diminué dès le lendemain du 14 Mai (jour de la signature CFDT). La situation créée par la signature CFDT au lendemain de la manifestation du 13 Mai a-t-elle été correctement anticipée par la confédération dont les efforts unitaires ont ainsi tourné court ?*

Un certain nombre d'autres questions restent aussi posées à notre niveau : pourquoi de si grandes différences de mobilisation entre certains « gros » centres, de la région parisienne notamment, et des « petits » centres de province mais aussi des plus gros ? Un simple problème de taille ou des questions plus générales ? Aurions-nous dû intégrer les revendications spécifiquement « recherche » ? Nous avons fait quelques progrès avec la perspective de constituer de nouvelles sections mais comment gagner à la CGT-INRA la grande masse de ceux qui se sont engagés dans l'action à l'INRA ?

-o-ooOoOoOoo-o-

Pour confirmer que le débat sur l'analyse des luttes de mai-juin 2003 n'était pas clos, le rapport d'activité a donc été soumis au vote en gardant l'ensemble des deux textes reflétant le partage des opinions :

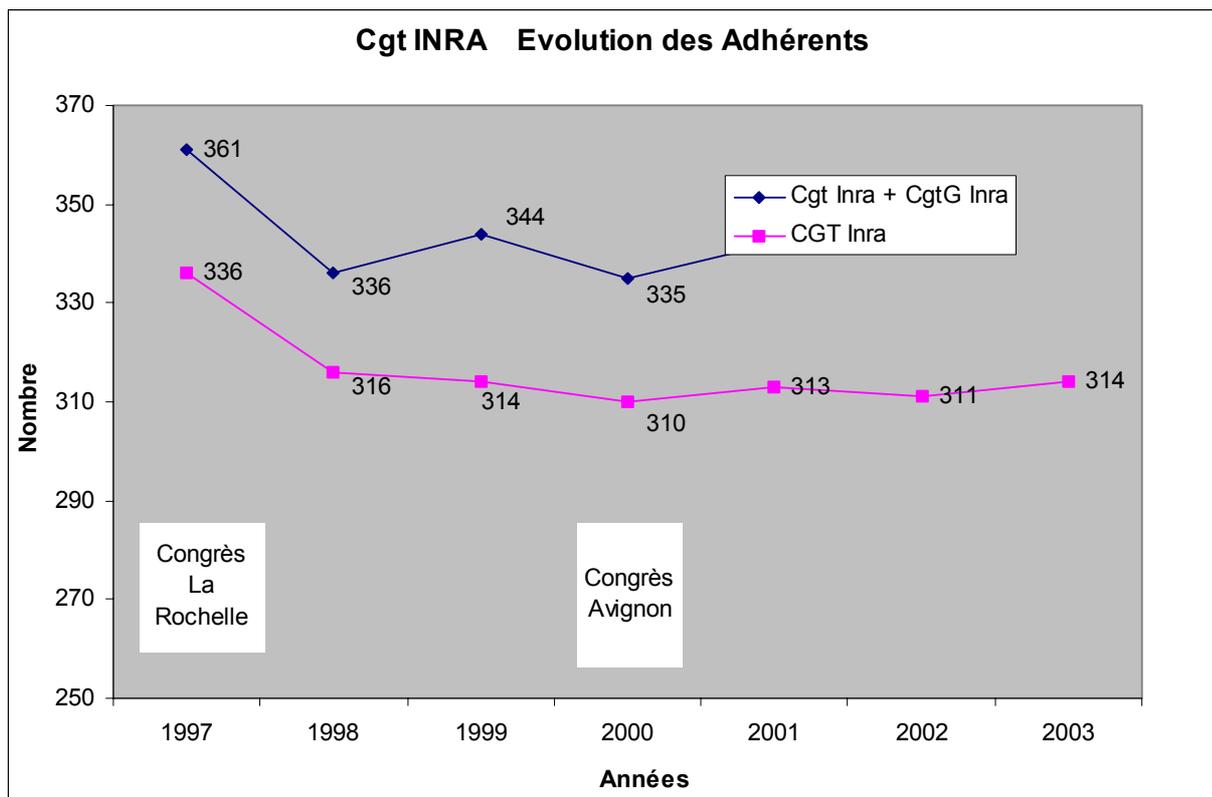
VOTE du RAPPORT d'ACTIVITE

POUR :	81 %
CONTRE :	8 %
ABSTENTIONS :	11 %

RAPPORT FINANCIER

1 Les Adhésions

Après le mouvement de décembre 1995 notre syndicat a compté son plus fort taux de syndicalisation depuis de nombreuses années (376 adhérents en 1996). Mais dès l'année 1997, au Congrès de La Rochelle, nous observions un tassement du nombre de nos adhérents qui n'a cessé de décroître jusqu'au Congrès d'Avignon. Depuis ce dernier congrès (année : 2000 => 310 adhérents), nous maintenons nos effectifs avec une très légère augmentation (313 en 2001 et 311 en 2002).



A noter que ces chiffres ne tiennent plus compte depuis 2002 des adhésions faites par nos camarades de la Guadeloupe. Depuis cette année 2002, nos camarades de la Guadeloupe cotisent auprès de la CGT-Guadeloupe (CGTG). En effet, sur demande de nos camarades, la Commission Exécutive de notre syndicat, réunie à Paris le 18 juin 2002, a pris connaissance du protocole d'accord entre les deux confédérations CGT et la CGTG, et a proposé aux camarades de la Guadeloupe une convention commune de fonctionnement entre la CGTG-INRA et la CGT-INRA qui a pour objectif le respect de l'accord des Confédérations CGT et CGTG. Cette convention permet de formaliser les relations et le fonctionnement de nos deux syndicats dans le cadre du dit accord. Nous avons inclus dans cette convention la proposition d'une participation qui est actuellement de 875 Euros par an, participation versée par la CGTG-INRA à la CGT-INRA. Cette contribution permet de financer les informations syndicales diffusées par le syndicat CGT-INRA en direction de la Guadeloupe (compte rendu de mandats, des instances paritaires nationales, des CTP, organisation de journées de formation, etc.). Il est convenu que cette contribution de la CGTG-INRA au fonctionnement de la CGT-INRA soit versée directement par la trésorerie de la CGTG-INRA à la trésorerie du syndicat national CGT-INRA. Nos camarades de la Guadeloupe ont donc soldé leurs cotisations jusqu'en 2001 et ils ont versé leur participation comme convenu pour

2002. Ceci explique les deux tracés qui figurent sur le graphique de l'évolution de nos adhérents (tracé au symbole «losange» les effectifs CGT-INRA + CGTG-INRA et tracé au symbole «carré» les effectifs de la seule CGT-INRA).

Evolution des adhésions par section entre nos congrès

Années	Nombre d'Adhérents		
	2000	2001	2002
Date dernier versement	09/10/01	22/10/02	23/07/03
Sections			
Angers	10	12	11
Avignon	44	43	43
Bordeaux	24	22	23
Clermont-Ferrand	14	8	11
Corse			?
Dijon	21	21	16
Ivry	0	0	1
Jouy-en-Josas	31	30	28
La Guadeloupe	25	29	CGTG
Le Magneraud	17	15	18
Lille			?
Lusignan	4	7	9
Montpellier	24	24	18
Nancy	13	13	13
Nantes	8	9	8
Narbonne	6	4	7
Orléans	6	6	6
Paris	11	11	8
Poligny	4	3	3
Rennes	7	6	6
Theix (dont Marcenat)	7	20	21
Thiverval-Grignon	10	11	11
Toulouse	20	17	20
Tours	11	12	10
Versailles	15	16	17
(Isolés)	3	3	3
CGT-INRA + CGTG INRA	335	342	
CGT-INRA	310	313	311

La plupart des sections arrivent à maintenir leurs effectifs entre 2000 et 2002.

Certaines sections voient leurs effectifs fluctuer assez fortement (Clermont, Narbonne, Toulouse), s'agit-il d'un problème de suivi des adhérents et donc de vie des sections concernées ou bien de départs en retraite suivi de nouvelles adhésions ?

Des sections voient leurs effectifs baisser assez régulièrement d'année en année (Départ en retraite avec des difficultés de renouvellement des adhérents ?)

En 2002, des sections (dont les effectifs sont importants) accusent une baisse assez forte (Dijon, Jouy, Montpellier, Paris, Tours).

Enfin en 2001, deux sections se renforcent, Lusignan et particulièrement Theix. Ces mêmes sections confirment ce bon résultat en 2002, permettant ainsi le maintien des effectifs du syndicat national.

Donc toujours une faiblesse chronique du recrutement dans la majorité de nos sections.

Comme le souhaite de nombreux militants, il importerait de faire une analyse plus fouillée des causes de cette faiblesse section par section. Mais pour cela il faudrait que les bordereaux des adhésions soient remplis parfaitement par toutes les sections (noter les départs, les démissions, les nouvelles adhésions ou ré-adhésions, l'âge des adhérents, etc.)

Comme nous le disions lors de notre Congrès à Avignon il y a une forte contradiction entre la faiblesse du recrutement de nouveaux adhérents et la confiance de plus en plus marquée des personnels pour notre syndicat lors des élections pour les CAPN et les CAPL, mais aussi lors des dernières élections aux Conseils de Gestion des Centres.

Comment résoudre cette contradiction ?

La CGT-INRA rencontre une confiance accrue des agents pour la défense de leurs intérêts collectifs et individuels, mais peu d'agents font le pas de rejoindre notre syndicat en prenant une carte (pourtant à ce jour chaque section possède par exemple, la plaquette de présentation de la CGT-INRA). L'exemple concret de la section de Theix qui a fait un gros travail de recrutement sur un domaine animalier en 2001 (confirmé par la reprise des cartes en 2002), prouve qu'il est possible de faire massivement de nouvelles adhésions (travail de terrain, prise en charge de ce travail par des militants, réponses concrètes aux attentes des agents...).

Pourtant la CGT-INRA a largement contribué à un immense succès ; la victoire des agents floués par les accords Durafour. Ce succès a-t-il été "exploité" par toutes nos sections et par l'ensemble de notre syndicat ?

Enfin, malgré un contexte différent de celui des luttes de 1995, on peut espérer que le mouvement social de Juin 2003 pour la défense des retraites aura des retombées positives sous forme d'adhésions pour l'année 2003.

Nous rencontrons toujours des difficultés d'organisation particulièrement dans le versement régulier des cotisations. On constate par exemple que le bilan des adhésions 2000 est clos le 9 Octobre 2001; celui de 2001 est clos le 22 octobre 2002 et record des records l'année 2002 a pu être soldée le 23 juillet 2003 !!! Or, pour cette année 2003 nous prenons le même chemin puisque à la date du 23 juillet 2003 nous enregistrons seulement 206 adhésions et que 7 sections n'ont encore rien versé alors que nous sommes dans une année de congrès !

Il faut aussi constater que le travail ingrat de rentrée des cotisations et des adhésions n'est que très rarement l'affaire collective des sections et que bien souvent le trésorier de section (quant-il existe et que ce n'est pas le seul secrétaire qui assume aussi cette tâche !) est bien seul face aux problèmes rencontrés.

La mise en place d'un fichier des adhérents a commencé en 2002, ce travail devrait nous permettre d'avancer par exemple pour la constitution de listes électorales CGT dans certaines instances transversales (comme les conseils de gestion de départements...). Ce sera un outil important également pour une meilleure diffusion des informations à tous les adhérents qui pourrait permettre d'élargir notre audience.

La question des prélèvements automatiques est périodiquement soulevée sans que nous ayons forcément discuté à fond des avantages et des inconvénients de ce type de versement des cotisations, en particulier, quant à la nature des liens engendrés entre adhérents et responsables de sections.

2 La Situation Financière

BILAN FINANCIER : période du 01.01.1999 au 31.12.2002 (fait le 30 juin 2003)

RUBRIQUES	ANNEES			
	1999	2000	2001	2002
Recettes				
- Cotisations sections	43 020,07 €	44 387,47 €	42 717,21 €	40 058,27 €
- Reversements aux structures				
FERC	6 967,87 €	6 844,56 €	7 010,28 €	6 488,64 €
UGFF	2 189,02 €	2 240,82 €	2 157,65 €	1 962,30 €
UGICT	1 037,13 €	989,23 €	1 079,78 €	1 057,42 €
	- 10.194,02 €	- 10.074,60 €	- 10.247,71 €	- 9.508,36 €
- Dons/Subventions		1 311,06 € ³		5 775,00 € ⁸
Total Recettes	32 826,04 €	35 623,93 €	32 469,50 €	36 324,91 €
Dépenses				
- Abonnements	3 231,77 €	2 840,43 €	2 096,42 €	1 888,43 €
- Déplacements				
Secrétariat National	3 587,51 €	2 567,15 €	1 916,86 €	1 321,48 €
Bureau National	720,64 €	1 001,92 €	1 430,70 €	1 644,60 €
Commission Exécutive	7 116,39 €	8 455,99 €	8 224,86 €	9 369,96 €
Commissions	4 017,79 € ¹	1 617,46 € ⁴	3 120,40 € ⁶	2 208,22 € ⁹
- Frais de secrétariat	6 044,13 €	5 958,38 €	4 275,89 €	3 430,95 €
- Informations		3 168,42 €	4 586,28 €	797,68 €
- Divers	325,48 € ²	76,23 € ⁵	304,97 € ⁷	150,00 € ¹⁰
- 22ème Congrès_2000		18 202,95 €		
- Journées de formation délégués	3 488,83 €			4 902,20 €
Total Dépenses	28 532,54 €	43 888,93 €	25 956,38 €	25 713,52 €
Bilan annuel	4 293,50 €	- 8 265,00 €	6 513,12 €	10 611,39 €
Evolution du solde net	59 938,65 €	51 673,65 €	58 186,77 €	68 798,16 €

¹ 3 préparations du CA de l'ADAS + édition de la profession de foi pour le renouvellement du CA de l'ADAS + 1 CITA "Scientifique" + 1 Cion Recherche

² participation au 46ème CC, fleurs, carte cantine INRA de Versailles

³ Dons Indiv + SL de Clermont

⁴ 1 CITA

⁵ Don soutien grève PTT78

⁶ 3 Cions R&R + 2 CITA

⁷ Don USPAC + ajustement passage euro

⁸ subvention Ugff pour journée formation délégués

⁹ 1Cion Recherche + 1 CITA + 1 prépa CA Adas

¹⁰ Syndicat argentin

Remarque : à partir de 2002, la section guadeloupe nous verse un forfait de cotisations

2.1. Les Recettes

Elles sont en diminution régulière depuis 2000, alors que dans le même temps nous avons maintenu notre niveau d'adhérents et que la moyenne des timbres pris par adhérent reste pratiquement identique (10,74 pour 2000 ; 10,51 pour 2001 et 10,55 pour 2002), c'est donc la valeur moyenne du timbre qui diminue (départ des plus anciens ?).

Il faut noter aussi que la diminution plus forte des recettes observée en 2002 provient du "manque à gagner" des cotisations de nos camarades de Guadeloupe (depuis 2002 la participation forfaitaire est inférieure aux rentrées habituelles des cotisations).

2.2. Les Dépenses

On observe :

- Entre 2000 et 2002 une diminution importante des frais de déplacements pour le secrétariat national.
- Une augmentation des déplacements pour le bureau national.
- Une augmentation des dépenses de déplacements pour les réunions de la commission exécutive en 2002.
- Les frais de secrétariat diminuent entre 2000 et 2002.

A noter que pour l'année 2000 le bilan annuel est négatif (- 8 265,00 euros). Les dépenses supplémentaires étaient dues au 22^{ème} Congrès (Avignon) pour 18 202,95 euros. Il nous faut donc être très attentif en cette année 2003 pour le financement de notre congrès à Toulouse.

Enfin, nous avons discuté de la création d'une commission de contrôle financier lors du dernier congrès. Nous n'avons pas tenu cet engagement. Or, pour un fonctionnement de nos structures en toute transparence, nous avons l'obligation d'élire à ce congrès une commission de contrôle financier et de la faire fonctionner régulièrement.

2.2. Bilan et Perspectives

Depuis notre dernier congrès, nous avons maintenu nos effectifs malgré des départs en retraite importants. Par contre, nous n'arrivons toujours pas à réaliser de manière significative de nombreuses adhésions parmi les plus jeunes et particulièrement les nouveaux recrutés à l'INRA.

Si le nombre de timbres payés par adhérent est relativement élevé pour notre syndicat (par rapport à notre Fédération et par rapport à l'ensemble de la Confédération), la rentrée régulière et rapide des cotisations au secrétariat administratif du syndicat est toujours un grave problème qui, loin de se résoudre, s'aggrave d'année en année malgré les engagements pris dans les précédents congrès, les chiffres pour cette année 2003 ne sont pas rassurants ! Cette situation rend très difficile la gestion de la trésorerie par notre secrétariat national.

2003, année de luttes revendicatives fortes dans un contexte social difficile, se concrétisera-t-elle pour notre syndicat par un renforcement significatif ?

Pour terminer le congrès, remercie très chaleureusement notre secrétariat administratif (Bérangère et Anita), sans qui la tenue à jour des adhésions et de la comptabilité du syndicat ne pourrait se faire, un grand merci à elles pour leur travail et leur professionnalisme.

VOTE du RAPPORT FINANCIER

POUR :	99 %
ABSTENTIONS :	1 %

INTRODUCTION A LA DISCUSSION DU RAPPORT D'ORIENTATION (A Roques, 19-12-2003)

Il est généralement difficile dans un tel rapport oral de ne pas paraphraser le rapport d'orientation écrit. Alors, je vais essayer de le prendre par un autre bout. Je crois qu'il faut que nous mesurions vraiment que la conjonction de plusieurs événements totalement liés entre eux menacent d'une manière jamais égalée le dispositif public de recherche français, notamment la recherche agronomique, ses personnels et leur statut, et partant les intérêts fondamentaux de la population.

Je prendrais en premier le Budget 2004, le projet de loi de finances si vous préférez, qui a donc été malheureusement voté hier mardi 18 novembre 2003 en 1^{ère} lecture par l'assemblée.

Certaines organisations minimisent le caractère stratégique de ce budget, qualifié de « trompe l'œil », « en stagnation » ou « réduit au court terme » selon les cas. Il nous faut dire haut et fort que de telles appréciations sont erronées. Il s'agit en réalité d'un pas en avant décisif dans la destruction du statut de titulaires des personnels comme dans celui de la liquidation des organismes publics nationaux français. Nous avons publié les détails mais on peut résumer les choses ainsi en 5 points:

- Suppression massive d'emplois de titulaires (550 dont 101 pour l'INRA) aussi bien en chercheurs qu'en ITA
- Généralisation des CDD pour les débuts de carrière des chercheurs
- Baisse des crédits de plus de 1% en euros constants pour tous les EPST
- Instauration de la gestion par projets à court terme comme cadre structurant de la recherche publique
- Explosion de la manne financière publique à destination du privé avec un contrôle encore plus limité.

Si l'on détaille les choses, il faut d'abord bannir de notre pensée, et de notre langage à destination des personnels, que les suppressions de titulaires sont "compensées" par des CDD comme le gouvernement l'affirme. Il s'agit d'un banc d'essai et pas n'importe lequel : 1/3 des 1600 départs en retraite ne sont pas remplacés. Mesurez ce que cela signifie quand on sait que la moitié des personnels INRA vont partir d'ici 10 ans. C'est un basculement complet de la structure de l'emploi. D'autant que ce n'est pas conjoncturel comme l'a dit Haignéré lors de sa conférence de presse: *"L'introduction de souplesses dans les processus de recrutement, notamment avec le développement d'emplois contractuels de 3 à 5 ans dans les EPST, permettra de faciliter des recrutements de chercheurs et d'ingénieurs sur la base de projets, de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des organismes et de donner les souplesses nécessaires pour réorienter les recherches vers les besoins prioritaires."* D'autant plus qu'avec l'application de la LOLF en 2005, il y aurait possibilité de transfert d'une ligne à l'autre, de crédits de personnels en fonctionnement comme nous en avons dénoncé la tentative il y a quelques années. Mais allons jusqu'au bout de l'analyse. "Libération" avait trouvé une bonne formule pour annoncer notre manif du 14 Novembre : Chercheurs 1% des fonctionnaires, 10% des suppressions d'emploi (en réalité, je vous rassure il y en a plus, comme 14100 suppressions de postes statutaires dans l'Education Nationale avec 4000 enseignants du 2nd degré, 9000 MISE (maîtres d'internat-surveillants d'externat), 1100 administratifs). De fait, aux injonctions de l'Union Européenne de réduire le nombre d'emplois publics se greffe une idéologie supplémentaire : Il n'y aurait de bonne recherche que dans l'instabilité incessante des emplois, et dans la compétition, ceux qui survivront seraient les meilleurs !! L'avantage annexe c'est que les CDD de 3 à 5 ans c'est manipulable comme on veut tant dans la forme que dans le contenu. Essayez d'être indépendants, de vous opposer à votre hiérarchie, ou - scénario plus probable comme dirait Hervieu - à des notables locaux. Qui peut ainsi sérieusement prétendre que, sur ce plan, 24 CR1, 31 IR2, 19 "catégorie B" et 27 "catégorie C" supprimés à l'INRA pourraient être d'une quelconque manière compensés par 22 CDD chercheurs

et 70 CDD ITA de 3 à 5 ans ?

Alors que Mme Haigneré annonce une augmentation des moyens de 3,9%, la réalité est que la partie réservée aux EPST (CNRS, INSERM, INRA, ...) n'augmente que de 0,9% par rapport à la loi de finance initiale de 2003, c'est-à-dire moins que l'inflation ! ... En clair, le budget des labos en 2004 serait au mieux égal à celui de 2003 (qui avait déjà considérablement fondu : - 14 % à l'INRA par rapport à 2002). Tout le monde n'étant pas traité également, le Ministère recommandant aux directions d'ESPT « une amplification de la gestion par projets » pour leurs crédits. Alors ces fameux 3,9% ? Un tour de passe-passe budgétaire qui consiste tout d'abord à augmenter massivement (+16,8%) les fonds dits « incitatifs (FNS, FRT) », c'est-à-dire ceux qui correspondent à des financements sur appels d'offres, et même à créer encore un nouveau fonds incitatif (150 M€) pour « les priorités de recherche ». Nous l'abordions dans le projet d'orientation, mais la situation nous donne encore plus raison : le gouvernement amplifie un système pervers qui consiste à détourner l'argent public du soutien de base pour l'affecter à des appels d'offres où les équipes entrent en compétition sur des projets à court terme. C'est plus sous cette forme que vis-à-vis de l'UE que la dépendance se fait. Le cadre de gestion par projet et les contrats d'objectifs ont commencé à être mis en place par Fillon et d'Aubert, amplifiés par Allègre et Schwartzberg et maintenant Ferry-Haigneré tentent de les parachever.

Enfin, le budget fait exploser les mesures, notamment fiscales, en faveur du privé. L'argent public va ainsi servir pour le financement des fondations, le crédit d'impôt recherche, les subventions diverses aux entreprises comme une prime du double de leurs investissements dans la recherche publique ! L'ensemble de ces mesures atteindra 1,1 milliards d'euros à comparer aux 3,7 milliards d'euros de budget pour TOUS les EPST. C'est un véritable détournement des fonds publics de recherche vers le privé. Ainsi le crédit d'impôt recherche a quasi-doublé. Il atteint près d'un milliard d'euros, soit + 440 millions d'euros = 3/4 du budget de fonctionnement de tous les ESPT ! Ce crédit, dont aucun contrôle ne garantit qu'il sert à promouvoir la R & D, représente près du double du budget de l'INRA !

Tout cela coïncide parfaitement avec les objectifs de l'Union Européenne de supprimer à terme nos instituts nationaux de recherche. En ne leur donnant plus les moyens matériels et humains d'exister, en les poussant vers la régionalisation, en déstabilisant et précarisant tout ce qu'il peut y avoir de structures permanentes, durables comme les départements ou les disciplines scientifiques par exemple, c'est dans cette voie que pousse le gouvernement.

Mais quels sont les idéologues qui sont derrière tout cela ? Beaucoup de monde réfléchit en effet sur la recherche publique. En premier le CSI ou Conseil Supérieur de l'Innovation constitué le 24 Juin 2002. Sous la houlette du président de "France Biotech", il réunit « de nombreux acteurs privés et publics de l'innovation scientifique et industrielle : entrepreneurs, investisseurs français et européens, anciens ministres, ... DG des EPST » Que disent-ils : Leur président M. Pouletty donne leur programme dans « le Monde Initiatives » du 1/9/03 : la mise en place d'agences de moyens qui draineraient de l'argent public et privé pour évaluer puis financer les projets de recherche, donc un système de financement par projet. Les carrières des chercheurs seraient gérées avec plus de flexibilité et l'âge limite de titularisation retardé (sous-entendu faites plein de CDD avant). Il faudrait enfin créer ou renforcer des pôles d'excellence qui mettraient l'université au cœur de la recherche, tout en favorisant les liens avec les EPST, les écoles d'ingénieurs, les incubateurs, le privé. Et on « renforcerait alors les moyens pour les meilleurs ». M. Pouletty ne l'a pas inventé ! C'est la Constitution européenne ! Comme dit un collègue dans le Monde « L'heure n'est pas pour les chercheurs de ce pays à la discussion sur des « réformes » mais bien plus prosaïquement à la défense de notre outil de travail ». M. Pouletty applaudit aussi au projet de budget : « il va dans le bon sens. Mais il faut aller beaucoup plus loin. Il est urgent d'affecter 5 à 10 milliards d'euros aux fondations nationales et drainer plus d'argent vers les entreprises innovantes, en y affectant 5% de

l'assurance-vie. Il faut aussi créer un vrai marché boursier européen des valeurs de croissance » (Figaro économie 26/9/03). Certes Mme Guillou nous a dit en Juillet ne pas partager les valeurs de ce monsieur mais il continue à les avancer haut et fort, et au nom de l'instance dont Mme Guillou est censée être membre.

C'est d'autant plus inquiétant que nous avons eu connaissance d'une 2^{ème} initiative dénommée « Opération Futuris » (ou « construire une stratégie concertée de recherche et d'innovation pour la France et l'Europe ») dont les axes sont modernisation, élan pour dépasser les blocages culturels, structurels et techniques ! Le Président est le PDG de "Sanofi", et là encore avec Mme Guillou et son prédécesseur Chevassus, aux côtés des PDG de "Biomérieux" et "Péchiney".

Tous ces bons penseurs prétendent, sous une forme ou une autre que recherche publique et privée c'est pareil, que cela sert l'intérêt général. Ils devraient le dire aux chercheurs d'"Aventis" Lyon dont les licenciements ont été rendus « indispensables » par la restructuration du secteur végétal de leur multinationale bradé pour la pharmacie plus juteuse, puis à ceux du secteur pharmacie d'"Aventis" Romainville et "Pfizer" Fresnes qui manifestaient le 4 Novembre contre leurs licenciements visant à réduire les risques (sic) inhérents à la recherche, le prix moyen du développement d'une nouvelle molécule est passé de 138 millions \$ en 1975 à 802 m\$ en 2000 selon le syndicat patronal US Pharmacie. Le retrait de "Bayer-CropScience" du fleuron public-privé qu'est "Génoplante" procède du même processus comme l'échec de la filiale INRA « ATI » qui vient d'être transformée en filiale « INRA transfert ». Cela n'empêche pas la DG de proposer d'allouer sous forme d'avances remboursables des sommes pour payer des Ingénieurs en CDD mis dans les labos INRA pour travailler à la faisabilité industrielle des projets (LM 24/9/03). J'en profite pour vous signaler que nous avons reçu un message des syndicats d'Arvalis, Institut du végétal, entièrement financé par les agriculteurs, et dont le gouvernement veut confisquer une partie des fonds. Nous proposerons une motion de soutien du congrès.

Ce refus de mettre un signe égal à public et privé au nom d'un soit-disant intérêt général est aussi la raison pour laquelle nous n'avons pas signé la pétition « Défendons la recherche » publiée en septembre 2003, bien qu'elle ait été signée par de nombreux collègues INRA. Non parce que nous étions contre les recherches sur les OGM ni parce que nous approuvions la destruction des champs expérimentaux car nous considérons la transgénèse comme un outil scientifique intéressant pour faire des progrès dans la compréhension des mécanismes de base du vivant. Mais c'est parce cette pétition mettait sur un pied d'égalité public et privé, comme si le bien public et non le profit était l'objectif des PDG de "Monsanto", "Aventis" et consorts. Ce n'est qu'en faisant la démonstration pleine et entière de son indépendance que la recherche publique pourra (re)gagner la bataille de la société. Il est évident que la politique gouvernementale - et cela ne date pas d'aujourd'hui, rappelons nous « la recherche est le fer de lance des industriels de l'agro-alimentaire » du contrat d'objectifs de Vialle - est au contraire de la forcer, directement comme indirectement, à être au service du privé, c'est à dire de fait des multinationales. Directement via le contrat d'objectifs, les montages à la "Génoplante", la loi sur l'innovation, les SAIC des universités, la filiale ATI-transferts, les incitations pour les brevets sur le vivant. Indirectement via le budget. La bataille est rude mais je pense que l'on ne doit pas dévier d'un pouce : ce n'est qu'en abandonnant tout fil à la patte que l'on sera crédible, même si les chercheurs impliqués dans les contrats développent, vu leur statut qui le permet actuellement, des recherches indépendantes (ex. "Gaucho" et "Bayer").

Mais l'idéologue supérieur est ailleurs. Le 2^{ème} volet que je voulais aborder est celui de la Constitution Européenne que la Convention Giscard vient de proposer. Ce texte constitue une attaque en règle contre les droits de tous les peuples et singulièrement contre la recherche publique. Il réduit notamment à un rôle croupion les représentations nationales puisque « La constitution et le droit adopté par les institutions de l'Union... ont la primauté sur le droit des états membres » (Art I-

10). Au nom de l'intérêt supérieur européen, qui est tout sauf l'intérêt des populations d'Europe, on ouvre la voie à l'application directe de lois-cadres européennes en lieu et place de la transposition ou non des directives par les parlements nationaux. Sommes-nous loin de l'INRA ? Rappelez-vous notre combat contre la brevetabilité du vivant et la non-transposition de la directive 98/44 qui autorisait cette brevetabilité. Elle serait directement applicable alors que notre combat a permis qu'elle ne soit toujours pas ratifiée. Il n'y a évidemment pas que cela dans la Constitution : attaque contre les services publics et singulièrement la tentative de faire sauter les services publics et la fonction publique à la française au nom de services d'intérêt général. Nous en reparlerons mais je ne résiste pas à vous lire le passage du projet de constitution européenne concernant la recherche (Section 9- Recherche et Développement Technologique et Espace).

L'article III-146 dit :

1. L'Union vise à renforcer les bases scientifiques et technologiques de l'industrie de l'Union et à favoriser le développement de sa compétitivité internationale, ainsi qu'à promouvoir les actions de recherche jugées nécessaires au titre d'autres chapitres de la Constitution.

2. À ces fins, elle encourage dans l'ensemble de l'Union les entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises, les centres de recherche et les universités dans leurs efforts de recherche et de développement technologique de haute qualité; elle soutient leurs efforts de coopération, en visant tout particulièrement à permettre aux chercheurs de coopérer librement au delà des frontières et aux entreprises d'exploiter les potentialités du marché intérieur à la faveur, notamment, de l'ouverture des marchés publics nationaux, de la définition de normes communes et de l'élimination des obstacles juridiques et fiscaux à cette coopération.

C'est Maastricht et tout Maastricht ! Mais l'article III-148 est lui nouveau :

1. L'Union et les États membres coordonnent leur action en matière de recherche et de développement technologique, afin d'assurer la cohérence réciproque des politiques nationales et de la politique de l'Union.

2. La Commission peut prendre, en étroite collaboration avec les États membres, toute initiative utile pour promouvoir la coordination visée au paragraphe 1, notamment des initiatives en vue d'établir des orientations et des indicateurs, d'organiser l'échange des meilleures pratiques et de préparer les éléments nécessaires à la surveillance et à l'évaluation périodiques.

Surveillance ? Contrat d'objectifs de A à Z !

Ce qui est plus malheureux, c'est quand on lit le discours prononcé par John Monks à l'entrée du Forum Social Européen :

Les principes arrêtés par la Convention s'orientent, pour l'essentiel, dans le sens indiqué par le mouvement syndical européen. Les textes ne vont pas jusqu'à la concrétisation totale de nos objectifs.... Mais en tant que négociateurs syndicaux, nous savons reconnaître une proposition raisonnable.... Nous estimons qu'il serait désastreux que les principes convenus soient aujourd'hui remis en question. Ils ne consacrent pas la concurrence, mais introduisent le concept d'économie de marché sociale. Ils nous fournissent des bases juridiques pour une action positive sur nos services publics...Nous devons nous opposer à ceux qui, pour quelque raison que ce soit, veulent l'échec de ce grand projet. Nous devons aller de l'avant.

(...)La mise en place d'un réel espace de recherche européen est une priorité absolue qui englobe la transformation plus rapide des nouveaux savoirs en de nouveaux produits et processus de production.

C'est dans ce contexte que la CGT doit arrêter sa position sous peu. Je pense qu'il serait important de profiter de ce congrès pour aider à cette réflexion, et s'adresser à la Confédération pour qu'elle se positionne pour dire non à ce projet de Constitution qui entend d'une part valider tous les traités

que nous avons, tous ensemble, combattu, Maastricht, Amsterdam, et d'autre part donner des moyens supplémentaires contre les états-nations et les législations, codes du travail, conventions et statuts qui y sont liés. Je vous propose donc de rédiger un texte dans le cours de cette séance à partir de la discussion.

2 Le 3^{ème} événement concerne la décentralisation et la réforme de l'Etat.

La décision de transférer 150 000 agents de l'Etat dont plus de 90 000 personnels TOS aux départements et régions a été confirmée par Raffarin. Elle constitue bien la première étape d'une stratégie générale de démantèlement du service public d'enseignement, d'éclatement du ministère et de tous les services, de privatisation. Cela préfigure clairement le sort dévolu aux personnels de la recherche publique car quel crédit accorder aux soit-disant garanties quand on voit le Sénat revenir sur le sort des médecins scolaires. Cette loi de décentralisation (ou Projet de loi relatif aux responsabilités locales) est la voie ouverte aux privatisations pudiquement camouflées en externalisations, au creusement des inégalités de traitement sur le territoire national, à l'explosion de la précarité et en corollaire celle de la fiscalité locale. Pour illustrer voilà ce qu'une circulaire du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat du 28 août dernier explique : *“Le Comité interministériel pour l'aménagement du territoire du 13 décembre 2002 a décidé d'expérimenter des formes nouvelles d'organisation des services publics. L'expérience pourra, selon les besoins des territoires, conduire à des partenariats avec certains services privés”* Et de poursuivre : *“Les expériences (...) doivent avoir pour effet (...) de construire des modes d'organisation innovants leur permettant de réorganiser et de réduire leur coûts par la mutualisation, notamment, des coûts d'exploitation des services menés.”* C'est un plan complet de destruction des services publics, une application des “services d'intérêt général” prônés par l'Union européenne. Et pour que les choses soient claires, le ministre prend soin de préciser les services concernés : *“AFPA, ANPE, ANVAR, ARH, ASSEDIC, CAF, chambres consulaires, CPAM, CRAM, EDF, France Télécom, Gaz de France, La Poste, MSA, ONISEP, SNCF, URSSAF.”* Pour la poste, l'objectif serait de fermer 65 % des bureaux ! *“Concrètement, le nombre de bureaux de poste, dans leur acception actuelle, devrait bel et bien être réduit. En revanche, les points poste chez les commerçants en zone rurale et les conventions passées avec les communes, visant à faire assurer par les services de la mairie une partie des missions de La Poste, devraient être développés. A cela, pourraient s'ajouter des partenariats avec d'autres acteurs de la distribution du colis, c'est-à-dire les concurrents privés de l'établissement public”* (Le Figaro, 21 octobre). La Cour des comptes préconise de ne conserver que 6 013 bureaux dits “d'accessibilité” sur les 17 000 points de contact, dont 3 000 agences postales et 14 000 bureaux ou guichets annexes, existant actuellement.

Au conseil supérieur de la fonction publique, il y a eu encore une fois rejet du texte d'application par CGT, FO, FSU, UNSA, avec CFTD pour et CFTC et CGC abstentions. Remake du Plan Fillon ?

La mise en œuvre de ce que l'on appelle les « stratégies ministérielles de réforme » renforcent nos craintes par rapport à cette politique de décentralisation-régionalisation. Ces SMR ont été lancées par circulaire Raffarin le 25 Juin s'adressant à ses ministres via le JO : Ecoutez car la déclinaison INRA va vous sauter aux yeux :

1-Je vous demande en premier lieu de procéder à un ré-examen systématique de vos missions et des structures qui les servent. Certaines de ces missions peuvent être déléguées ou abandonnées.

2- Vous vous attacherez à développer les démarches qualité.

3- Vos modes de gestion devront évoluer suivant les 4 axes suivant : déconcentration en assignant des objectifs précis à vos cadres ; réduction du nombre de corps afin de faciliter la mobilité, reconnaissance du mérite ; GEPC

Par lettre du 24/07 le Ministre FP traduit : *vous devrez établir*

- *Le Pilotage par les indicateurs de performance avec objectifs assignés à vos unités de gestion dans le cadre de démarche de contractualisation-évaluation*
- *Avez-vous identifié une mission à supprimer ?*
- *Quelles sont les missions que vous comptez externaliser ?*
- *Quelles sont les missions qu'il est prévu de décentraliser aux collectivités ou aux associations ?*

La copie est à donner pour le 1^{er} octobre. On n'a toujours pas vu celle d'Haigneré mais on a vu le budget !

Et après tout cela, la DG INRA va venir nous dire que les Schémas de centre sont de simples déclinaisons incolores et inodores.

3 Venons-en justement à l'INRA

La stratégie de la DG s'insère pleinement dans ce cadre, même si elle feint d'avoir deux fers au feu avec Hervieu et son INRA 2020 et Marion Guillou et sa restructuration. Leur politique suit, voire précède, ces directives gouvernementales. Quand Mme Haigneré annonce qu'elle entend que les organismes se structurent par projets, la Direction générale de l'INRA met en place - au pas de charge car Hervieu est déjà « out » et le mandat de Guillou finit à l'été 2004 - une restructuration de l'INRA fondée sur des projets à 4 ans, transformant les départements en "périmètres de communautés" axés sur des objectifs et non plus sur des disciplines, et avec "évaluation des projets" tous les 4 ans aussi. Evaluation qui ne sert jamais tant que pour décider de fermetures d'unités, de services, de départements ou d'abandons de programmes. Même les chefs de départements et "chargés de périmètres" ont été amenés à s'inquiéter de cette précipitation et s'étonnent que la restructuration prévue soit déconnectée du fameux INRA 2020 ! Il est aussi intéressant que CFDT et CFTC aient voté avec nous au CTP contre la structuration par projets à 4 ans.

S'agit-il d'une adéquation au contrat d'objectifs avec son indicateur « nombre de départements » qui doit diminuer ? Certes. Pour des économies d'échelle ? G. Pascal a dit au CS « A la question, le regroupement TPA-TPV créera-t-il des économies d'échelle ? je réponds par l'affirmative. Certains doublons seront supprimés ». On a l'exemple de l'évolution d'un département fusionné : SPE : 1997 : 977, 2001 : 884, soit - 93 (= près de 10% des effectifs).

Mais il y aussi une idéologie derrière, qui coïncide avec la mise en œuvre de la politique de l'UE. La DG répond ainsi au CS en date du 24/10/2003 : « *Nous sommes en Europe en situation de sécurité alimentaire, le poids économique relatif de l'agriculture et le nombre d'exploitants vont en décroissant* ». Pour la DG INRA accompagner ce mouvement, c'est recentrer sur le fameux tripode « Alimentation, Environnement, Agriculture ». Quand SPE diminue, NASA passe de 284 à 341 soit + 20% ! Mais en sera-t-il autant pour l'environnement ? on peut en douter.

L'autre facette, c'est la liquidation des disciplines comme éléments structurants des départements au plan national au profit de « communautés ». Marion Guillou le dit : « le changement a une vertu en soi de décloisonnement des communautés ». S'il n'y a plus de cohérence nationale au plan disciplinaire, alors les schémas de centre prennent tout leur contenu réactionnaire : il ne s'agit plus de décliner localement une politique nationale comme on a pu le faire mais bien de mettre en opposition les centres sur des thématiques qui sont par la force des choses largement identiques : nutrition, génomique, environnement ! Puis ensuite sélectionner les plus excellents ! avec tendance à la liquidation des petits centres ou plutôt passage vers les collectivités. Je pense notamment au Magneraud, à la Corse, ... ne me dites pas que je vous lis un des scénarii d'Hervieu ! Evidemment tout cela s'inscrit dans le cadre des pôles d'excellence et est à mettre en rapport avec la mise en place des UMR, LMD, et avec la loi de modernisation des universités

La politique d'Hervieu est-elle réellement différente, phraséologie mise à part ?

INRA 2020 : conçu comme outil de changement de l'institution (LM 12/11), prétend sauver l'INRA. En réalité, c'est un plaidoyer pour l'EER ! Dans INRA 2020, Hervieu ne s'engage jamais sur la nature de l'INRA (EPST), sur son statut national.

Quand le budget tombe, il confie au Monde que « son organisme fait le gros dos » ! Mais surtout il affirme ainsi dans Espace Ouest : *Il faut renforcer le lien avec l'industrie : alliances internationales avec les géants de l'agrochimie qui aboutirait au renforcement de l'indépendance de l'Europe quant à l'accès à son matériel génétique. Il faut mettre en place des partenariats avec les agriculteurs via les dispositifs coopératifs ou avec les semenciers -comme s'il n'y avait pas eu hyper-concentration- que nous pouvons rassembler dans des consortiums. Nous avons déjà commencé à construire de tels partenariats à travers Génoplante et Agenae ! L'intérêt est qu'ils permettent l'appropriation des résultats par le monde agricole et empêchent la captation par une ou deux firmes, du travail de la recherche publique !*

Peut-on rêver d'un meilleur faire-valoir à la politique de Mme Guillou ?

Pour conclure, je réitère ma proposition d'un Manifeste en défense de la recherche agronomique publique issu du congrès faisant le lien entre budget, cassage du statut de titulaire, espace européen de la recherche, restructurations, schémas de centre et régionalisation. Je pense qu'il devrait reprendre nos revendications « archaïques » sur soutien de base et statut de titulaires et se prononcer sur l'arrêt du processus actuel de restructuration à marche forcée.



DOCUMENT D'ORIENTATION

1 Le contexte de la recherche agronomique

Finance internationale, conséquences des techniques agricoles sur l'environnement, politique européenne et pression des citoyens : quatre éléments clefs du contexte de la recherche agronomique.

L'environnement de la recherche agronomique change rapidement sur quatre fronts :

- l'environnement économique,
- les interactions avec l'environnement,
- la politique européenne,
- la relation qu'entretiennent les Français avec leur agriculture.

1.1. « financiarisation » de l'économie

La transformation actuelle de l'économie découle avant tout de la financiarisation du système à l'échelle planétaire, c'est-à-dire des masses d'argent s'évadent vers la spéculation au lieu de servir au développement des richesses et des sociétés. Les seuls fonds spéculatifs géraient déjà 400 milliards de dollars en 1999. Comme ces fonds portent de préférence sur des paris sur l'avenir, le développement des innovations technologiques profite de cette disponibilité de capitaux pour des recherches fondamentales. Depuis les années 1990, l'investissement dans les secteurs de recherche, autrefois réservés aux institutions publiques, a beaucoup augmenté. Augmentation particulièrement forte dans le secteur de la génétique végétale, mais aussi dans l'agro-alimentaire où le mouvement avait commencé depuis plus longtemps. Parallèlement, la biologie a favorisé la course au séquençage des génomes au détriment de recherches plus fondamentales. Les promesses de cette stratégie ont attiré ces capitaux à risque. La conjoncture a permis le rapprochement du capital et de la recherche agronomique, sur le modèle de ce qu'avaient connu la pharmacie et la biochimie dans l'espoir de profits équivalents. En peu d'années cependant, les biotechnologies ont révélé leur faiblesse car en dehors du domaine spéculatif, il y a loin de l'investissement au profit. A cette durée du retour sur investissement trop longue, le brevet a paru la réponse la plus appropriée. Il permet à celui qui investit dans la connaissance de retrouver son investissement sous la forme d'un risque négociable sur le marché avant même qu'aucune innovation technologique véritable n'ait concrétisé l'invention. Ces néo-brevets, innovations virtuelles, entrent ainsi dans les actifs financiers de l'entreprise et alimentent à leur tour la bulle financière qui leur avait donné naissance. Leur autre avantage est de contrôler par avance de vastes secteurs d'innovation. D'un seul gène breveté peut en effet dépendre de nombreuses fonctions biologiques sur l'usage desquelles le détenteur du brevet peut ainsi prétendre avoir des droits.

C'est la raison pour laquelle ces néo-brevets sont généralisés. Ils empoisonnent ainsi la diffusion des connaissances à l'échelle mondiale. Ils constituent en outre une véritable dégradation du statut de la connaissance, la réduisant à être une marchandise. Ils créent une grave contradiction épistémologique au sein même du processus scientifique.

Mais à la fin, il faut bien rendre des comptes. La crise financière internationale qui ne cesse de se prolonger affaiblit l'ensemble du dispositif. On croit moins que prévu aux « prodigieuses promesses ». Avec l'argent de la spéculation voilà l'instabilité qui s'invite à la table des biologistes.

Chaque entreprise est à vendre tous les jours, et ce qui prime sur tout le reste est la valeur de l'action en bourse. Tout est bon pour la soutenir : vente des secteurs les moins productifs, licenciements. L'exemple de Rhône Poulenc, partenaire principal de l'INRA dans Génoplante, illustre le danger qu'il y a de soumettre la recherche publique aux capitaux privés. La fusion entre les laboratoires Hoechst et ceux de Rhône Poulenc annonçait en 2000 un nouvel élan, fondé sur les synergies entre recherche en pharmacie et bio-technologies végétales (*le groupe des sciences de la vie*). Mais déjà en 2001, une décision strictement financière était prise pour vendre toute la partie agronomique à la société Bayer. Cela détruisait les relations juste ébauchées entre les équipes au sein du groupe. Aventis ne compte aujourd'hui conserver qu'une partie du secteur de pharmacie, vendant l'autre pour désendetter la compagnie. Depuis ces événements, l'action Bayer est retombée à son cours de 1993 tandis que celle d'Aventis a limité sa chute. Parallèlement, la société de pharmacie menace 550 emplois en région parisienne et Bayer qui a supprimé 472 emplois en 2002, annonce encore des centaines de suppression de postes, dont 60 chercheurs. Certains dirigeants de l'INRA paraissent parfois réaliser, mais un peu tard, la grande précarité de stratégies entièrement fondées sur le pilotage par les partenaires privés. Et tout cela sans compter la perte d'indépendance dans le domaine de l'expertise des OGM, domaine dans lequel l'Institut est particulièrement attendu et où l'indépendance financière du public est cruciale.

1.2. La crise environnementale

La qualité de l'air et des eaux est certes affectée par l'activité agricole, productrice d'effluents polluants, de gaz à effet de serre. Cette dégradation reste parfois surévaluée, parfois sous-évaluée. Le manque de recherche agronomique retarde la mise en œuvre de politiques de protection de l'environnement sur des bases rationnelles. Les problèmes écologiques résultent en général d'une inadéquation entre les moyens de production, les objectifs de production et le milieu naturel dont reste directement tributaire l'agriculture. Des besoins énormes en recherche en écologie apparaissent. Dans les programmes de recherches sur l'agriculture et l'environnement, l'éco-toxicologie est balbutiante. Les relations entre l'agriculture et l'environnement requièrent des recherches qui portent sur des objets dont les dimensions dépassent les échelles habituelles à l'INRA comme la parcelle ou l'organisme. Comment l'INRA pourra-t-il prendre sa place dans le dispositif national et international de recherche sur ces questions ?

1.3. La stratégie agricole de Bruxelles

Cette prise de conscience de la crise environnementale est partiellement détournée au profit de ceux qui ont intérêt à concentrer les productions dans les zones de grandes exploitations au détriment de structures d'exploitations familiales à taille plus réduite. Les dégradations de l'environnement liées à l'activité agricole sont de plus en plus le prétexte à des mesures dont le résultat le plus tangible est finalement un abandon de l'activité agricole pour des générations et sur des régions entières. L'annonce d'un découplage, entre la production d'une exploitation et les aides qui lui permettent de survivre, doit aboutir sans doute rapidement à une nouvelle réduction du nombre d'exploitations agricoles. Les modes de production sous contrat avec l'aval, tirant les prix vers le bas, renforceront l'exploitation de la force de travail et de la nature. A l'échelle européenne, la stratégie économique de Bruxelles vise essentiellement à ponctionner les aides à l'agriculture, afin de les réorienter vers des secteurs où les pays dominants ont décidé de développer leur activité (aéronautique, télécom, armement ...). Les négociations à venir à l'OMC devraient consacrer, si l'on n'y prend garde, une nouvelle dégradation de l'agriculture française et européenne. Suivant le mouvement, l'INRA décide de supprimer purement et simplement la notion d'agriculture de l'intitulé de la plupart de ses directions scientifiques.

1.4. Le citoyen s'intéresse davantage à l'agriculture

A tort ou à raison, la fin des années 90 a vu émerger une préoccupation nouvelle des citoyens vis à vis de leur agriculture. Selon un récent sondage 54 % seraient globalement pessimistes vis à vis de cette activité. Les industries sont accusées d'altérer l'alimentation, de pousser à épuiser les ressources naturelles et à dégrader l'environnement. L'opinion manifeste une attente particulière vis à vis des services publics et singulièrement vis à vis de la recherche. Massivement convaincus de la bonne qualité sanitaire des aliments en général, les Français attendent surtout des chercheurs des solutions qui permettent de concilier la grande production et la pérennité des ressources naturelles. Ils s'expriment sur les tendances absurdes d'une certaine agriculture ne fonctionnant que pour elle-même, détruisant l'emploi et parfois l'environnement. Et ils n'ignorent pas l'effet des pressions qu'exercent certaines firmes sur l'évolution de cette agriculture dont ils attendent sans doute plus qu'auparavant. Ils critiquent ouvertement les choix de partenariats exclusifs des chercheurs avec des intérêts financiers peu soucieux de l'environnement ou de la santé. C'est sur ce front des citoyens qu'il convient d'appuyer une vision ambitieuse et renouvelée pour la recherche agronomique. Or dans le même temps, et depuis maintenant plusieurs années, pour cause de redéploiement vers des secteurs jugés «porteurs», l'INRA perd ses compétences dans des champs d'activité qui restent scientifiquement et socialement utiles au-delà des effets de mode transitoires. Ces abandons successifs entravent la veille scientifique active qui permettra de répondre efficacement aux questions de demain. Ainsi l'INRA perd progressivement sa capacité d'adaptation rapide à de nouveaux champs de recherche à venir. La vache folle en est un exemple typique. Avant la crise, la direction a décidé de réduire de manière drastique le soutien à ce sujet. Face à l'émergence d'un risque sanitaire important, l'Institut a du récréer *ex nihilo* une activité de recherche clairement identifiée sur le sujet. Les citoyens expriment des demandes de plus en plus précises et divergentes de LA mythique *demande sociale* invoquée à chaque contrat de recherche avec le gouvernement ou les entreprises agro-alimentaires. La demande citoyenne procède, elle, d'une vigilance bienveillante et d'une soif de savoir qui ouvre de nouvelles perspectives à la diffusion des résultats de la recherche. Interpellés, les chercheurs doivent eux-mêmes se saisir des démarches leur permettant de rendre compte de leurs travaux au public.

2. La politique de démantèlement des Instituts Publics Nationaux de Recherche

Les réductions budgétaires et l'Espace Européen de la Recherche : deux faces complémentaires d'une même politique de démantèlement des Instituts Publics Nationaux de Recherche.

Un budget d'austérité a été imposé aux organismes publics de recherche pour 2003. Le Budget Civil de Recherche et de Développement a ainsi accusé une baisse globale de 1,3%, se traduisant par une diminution moyenne de 13,3% des moyens de fonctionnement des organismes, l'INRA enregistrant une baisse de 15,8% de ses crédits de paiement par rapport à 2002. A cette baisse se sont ajoutées deux annulations de crédits en Décembre 2002 et Mars 2003 (près de 10% hors salaires), et des gels de crédits dont le Ministère a finalement annoncé la levée suite aux mobilisations (10/04/2003). De surcroît l'Etat, malgré les engagements annoncés par la Direction Générale de l'INRA, ne semblait toujours pas avoir versé fin juillet 2003 la totalité de la dotation 2002 à l'INRA (25 millions d'euros) comme au CNRS (172 millions d'euros). La diminution des crédits 2003 par rapport aux crédits 2002 reste donc d'environ 20% en moyenne. Jean-Pierre Raffarin vient d'annoncer à la presse une augmentation de 3,9 % des «moyens en faveur de la recherche». La forte mobilisation de la communauté scientifique et des organisations syndicales au printemps 2003 a sans doute permis de limiter le coup de frein porté au développement de la recherche publique. Quelle est la réalité de cette «augmentation» ? Selon la base de calcul choisie (la loi de finance initiale 2003 ou le niveau

du budget après les annulations), ou la manière dont les reports sont pris en compte, on aura au mieux une confirmation de la stagnation des moyens de la recherche publique. Rien n'est dit sur la part de ce budget qui sera consacrée au financement des organismes publics de recherche. Les annulations de crédits des organismes publics de recherche en décembre 2002 et mars 2003 n'ont toujours pas été remises en cause. Un tel budget ne peut signifier pour nombre d'unités qu'une asphyxie complète à court terme et permet, dans le même temps, à la Direction Générale d'avancer à moindre coût dans ses opérations de restructurations en annulant des opérations immobilières prévues de longue date (pour 2,6 millions d'euros en 2003) et en demandant aux Départements de ponctionner dans les budgets globaux des Unités en fonction des priorités affichées. Il est d'ailleurs significatif de la gravité de la situation que pour la première fois une partie de l'Administration ait voté lors du CTP du 01/04/2003 une motion intersyndicale regrettant les restrictions budgétaires.

Il est à noter que, dans le même temps, le budget affecté à la recherche militaire par le gouvernement est en augmentation sensible en 2003 (+9,88% par rapport à 2002). Cela n'atteint certes pas les chiffres des USA, où la recherche militaire a vu ses crédits progresser de +70% en 4 ans de 1998 à 2002, mais la progression française atteint néanmoins +12,2% pour la même période après une chute régulière les années auparavant.

Il s'agit donc d'une politique délibérée, s'inscrivant dans une remise en cause plus générale de l'existence d'une forte Fonction Publique de l'Etat dans notre pays. Cette situation, dramatique pour la recherche publique et ses personnels, permet aux tenants d'une remise en cause d'un système fondé sur des organismes nationaux publics (EPST), travaillant à partir de crédits annuels récurrents (soutien de base) et composé de personnels titulaires, de faire dans les journaux « scientifiques » (La Recherche) ou à grand tirage (Le Monde) une propagande ouverte en faveur d'une déréglementation généralisée. A les entendre, le modèle privatisé anglo-américain, où la recherche est effectuée dans les universités par des contractuels financés sur contrats par des agences nationales serait la solution pour être « réactif » et compétitif. C'est en tous cas un bon moyen pour empêcher l'accumulation de connaissances et l'émergence d'idées nouvelles : les parlementaires anglais l'ont eux-mêmes reconnu. Le rapport Pouletty, présenté au Conseil Stratégique pour l'Innovation (CSI) de Juin 2003, synthétise l'ensemble de ces attaques, et il est d'autant plus dommageable que la presse (Le Monde du 28/06/2003) ait pu rapporter que les directeurs généraux d'organismes participant ès-qualités à ce CSI aient approuvé un tel rapport. La CGT-INRA a enregistré le démenti donné par la Directrice Générale de l'INRA lors du CTP du 04/07/2003 mais il n'en reste pas moins que cette politique de liquidation des ESPT et du statut de titulaire est une constante des différents gouvernements et que la manière, dont la Direction Générale entend restructurer l'INRA, fraye largement la voie à cette politique (cf. ci-dessous).

En réalité, l'effort de recherche-développement n'a cessé au cours de la dernière décennie de décroître en proportion du Produit Intérieur Brut (PIB) pour tomber en 2003 à 2,1% de ce PIB alors que sa proportion dépasse les 2,5% dans les autres pays industrialisés. En ce qui concerne l'INRA, l'évolution du pourcentage des crédits de fonctionnement alloués directement par l'État (c'est-à-dire le soutien de base) par rapport aux ressources propres et surtout contractuelles est hautement significative. Alors que ces ressources extérieures étaient légèrement inférieures (93,6%) aux crédits d'État en 1995, elles ont progressé chaque année, indépendamment des gouvernements successifs, pour devenir 1,4 fois plus grandes que les crédits d'État en 2000 (rapport d'activité INRA 2000). De plus, contrairement à ce que l'on pourrait supposer de prime abord, cette progression est surtout due à la montée en puissance des crédits ré-alloués par les Ministères sur appels d'offres (34% des ressources contractuelles en 2002 contre 12,2% en 1995), notamment via Génoplante, plus qu'aux contrats européens (21,4% contre 17,5) et encore moins aux contrats avec les « partenaires économiques » (13,8% en 2002 au lieu de 17,2 en 95). C'est ainsi un système très pervers qui est monté par l'État lui-même, où l'argent d'État est de plus en plus détourné du soutien

de base récurrent, plaçant les chercheurs et les unités dans une situation de recherche continuelle de financements pour simplement survivre.

La direction générale de l'INRA est totalement complice, ou plutôt co-actrice, de la mise en place généralisée de ce système. D'une part, elle entend ériger la gestion contractuelle et par projets comme le système de fonctionnement des unités (INRA 2001-2004), d'autre part elle cherche elle-même à développer (avec certes quelques difficultés) les financements transversaux sur appels d'offres internes. Le tout au nom du décloisonnement et de l'interdisciplinarité. Un autre aspect, complémentaire, est son rôle de propagandiste pour la mise en place de l'« Espace Européen de la Recherche (EER) ».

Le 6^{ème} PCRD correspond à un changement qualitatif essentiel dans la stratégie de l'Union Européenne concernant la recherche. Ayant tiré le bilan que la grande majorité des projets précédemment financés étaient simplement utilisés par les équipes comme manne financière sans que cela n'induisse un changement ni organisationnel ni de politique de recherche, la Commission a mis en place de nouveaux « instruments », notamment les réseaux d'excellence. Tous ces « instruments » ont pour objectif la mise en place de l'EER, véritablement lancée au sommet de Barcelone de l'Union Européenne, et visent à briser le cadre national de recherche, matérialisé notamment par les EPST en France, pour les remplacer à terme par un fonctionnement transnational directement piloté financièrement et politiquement par la Commission pour renforcer la compétitivité des industriels. Ce processus est encore inachevé, en particulier parce que la Commission semble avoir des difficultés à aligner la manne financière optimale pour ce projet. Dans ce cadre, l'INRA est-il toujours en mesure de prendre la place qu'il avait dans le 5^{ème} PCRD, et notamment de construire ou même participer de manière significative à des réseaux d'excellence face aux « machines » de recherche allemandes, néerlandaises et suédoises qui « trustent » ce marché juteux ? L'échelon de négociation est de plus passé du niveau scientifique de l'unité lors du 5^{ème} PCRD à un niveau institutionnel.

La CGT-INRA est favorable à des programmes de coopération scientifique entre laboratoires européens. Il faut donner aux laboratoires de l'INRA les moyens d'y trouver leur place. Pour autant, nous nous opposons aux incitations européennes à l'élimination des structures de type EPST.

Tout le monde est conscient des conséquences, à commencer par la Direction Générale de l'INRA. M. Guillou est ainsi forcée de s'interroger devant les Chefs de Département (10 juillet 2002) sur « les conséquences des orientations européennes sur notre propre politique scientifique » et de nommer un groupe de travail « chargé de définir les principes à suivre pour sauvegarder notre organisation d'Institut »... pour en conclure qu'il faut lancer l'INRA à fond dans cette procédure en se disant prête à la mise en réseau des programmes de recherche nationaux !!! Ce double langage se retrouve chez B. Hervieu qui, prétendant définir comment l'INRA existera en 2020, entend dans le même temps que l'INRA d'aujourd'hui soit « le fer de lance de la construction de l'Espace Européen de la Recherche »... après avoir été celui des industriels de l'agro-alimentaire au moment du passage en force du contrat d'objectifs. Par ailleurs, qu'en sera-t-il de toutes les équipes ne désirant ou ne pouvant s'inscrire dans ce type de projet ? Ce serait la grande majorité des équipes INRA, si l'on en juge les premières réponses à l'UE.

3 La politique de décentralisation-régionalisation du gouvernement : une menace pour l'INRA

Le projet de loi constitutionnelle Raffarin « *relatif à l'organisation décentralisée de la République* », et les mesures d'accompagnement annoncées, constituent un tournant décisif vers l'éclatement de l'unité de la République issue de la Révolution Française. Avec en toile de fond la mise en place de l'« Europe des régions » exigée par la Commission Européenne, c'est l'existence même de tous les types de garanties collectives nationales, comme celle de la Fonction Publique de l'État, qui est menacée. Ainsi serait notamment remis en cause le principe fondateur, déjà fort malmené par les gouvernements précédents, de l'égalité en droits des citoyens devant les services

publics, en liant l'exercice de ces droits à la localisation géographique, voire à l'origine de chaque citoyen. Les habitants de Corse ne s'y sont d'ailleurs pas trompés en rejetant, en Juillet 2003, le référendum gouvernemental qui voulait faire de leur île un banc d'essai pour cette politique. D'ailleurs l'existence de régions entières est directement menacée à terme par ce processus dans la mesure où la taille des régions françaises est notoirement inférieure à la taille des autres régions européennes.

Face à la grève massive et prolongée d'enseignants et d'agents qui exigeaient d'annuler les transferts de plus de 110 000 personnels Techniques, Ouvriers et de Service (TOS) de l'Enseignement Secondaire d'un statut d'Etat vers celui des collectivités locales, le gouvernement a manœuvré afin de diviser personnels et syndicats. Il n'a cependant reculé en rien : les missions seront transférées dans un premier temps, puis cela sera au tour des personnels concernés. Cela démontre le poids que le gouvernement attache à ce processus et une volonté évidente d'accélérer les choses. Aucun secteur, même dit « régaliens » (justice, défense, fiscalité...), ne peut se sentir protégé, et surtout pas celui de la recherche publique. Le projet de loi dit de « Modernisation des Universités », même si son examen a du être repoussé à l'automne 2003 à la suite du mouvement de grève, fournit les moyens, au-travers de la proximité statutaire avec les TOS, d'étendre cette logique d'abandon du statut de Fonctionnaire d'Etat à nos collègues IATOSS (personnels des facs) comme aux ITA des UMR, pour en arriver ensuite à tous les ITA. Ce projet renforce en effet l'autonomie des Universités, en leur donnant la pleine maîtrise de leurs moyens de fonctionnement et de leur patrimoine, et des pouvoirs accrus pour les Présidents de créer ou liquider des UMR. Ce projet s'inscrit également en réponse à la volonté affirmée de présidents de région de se voir déléguer « à titre expérimental (sic) » les principales aides de l'Etat en matière de Recherche.

Ces éléments éclairent sous un autre jour la politique de la Direction Générale de l'INRA qui pousse à la fois pour qu'une majorité d'unités propres INRA se transforment en UMR liées aux Universités et pour que des Schémas de Centre voient le jour dans tous les Centres INRA. En 2000 sur 468 unités au total, il y avait 257 Unités de Recherche dont 122 (43,7 %) étaient des unités mixtes ou sous contrat. Ce nombre est passé à 144 en 2002. L'objectif affiché était de passer, « à court terme », à 50%. Il en résulte qu'une majorité d'agents INRA seraient placés dans le cadre d'Universités en plein processus d'autonomisation exposé ci-dessus. De plus, on peut émettre quelques doutes sur beaucoup de regroupements d'unités au sein d'UMR qui ne sont pas toujours dictés par des critères scientifiques ou opérationnels mais bien souvent par des considérations politiques locales ou mandarinales. La création de ces UMR entraîne souvent une dégradation des conditions de travail (difficultés accrues de gestion pour les administratifs, réduction des moyens globaux et effets nocifs sur les déroulements de carrière). Cette situation s'aggrave lorsque le nouveau directeur de l'UMR « multicarte » méconnaît ou ne veut pas s'investir dans les procédures INRA.

Quant aux schémas de centre, ils sont présentés de manière volontairement anodine comme l'émanation de démarches constructives favorisant la synergie entre équipes, l'acquisition de matériels lourds performants, l'évolution des équipements, installations et services d'intérêt commun..., ceci arrivant à point nommé pour justifier des redéploiements à l'heure des réductions budgétaires. De fait, les premiers exemples d'élaboration de tels schémas montrent que, pour prouver leur « excellence » et ainsi tenter d'avoir une labellisation européenne, les centres affichent à peu près les mêmes thématiques : environnement, sécurité alimentaire, génomique, ... Comment pourrait-il en être autrement dès l'instant où cela correspond aux axes stratégiques définis par la Direction Générale... à la différence près qu'on entre ainsi dans une logique d'autonomisation et de mise en concurrence des centres les uns par rapport aux autres. Dans une telle logique, tous les centres n'ayant pas les mêmes moyens, ni les mêmes plates-formes techniques, la différenciation de centres à plusieurs vitesses est inéluctable, avec à la clé la réorientation vers des activités d'application ou de valorisation (voire la disparition) des plus petits, en conjonction avec l'appétit

des présidents de régions ou bien la disparition des petites régions qui hébergent de petits centres. La mise en place des SDAR avec un pouvoir accru des présidents de centre sur la gestion des postes et des moyens a constitué le volet administratif d'accompagnement indispensable à ce développement concurrentiel entre centres de recherche d'un même institut. Cela correspond ni plus ni moins au démantèlement de l'institut en tant que structure nationale, avec une recherche coordonnée au plan national même si elle est exécutée de manière différenciée selon ses centres, alors que seul le maintien d'une structure nationale peut garantir une recherche agronomique suffisamment ouverte et diversifiée pour répondre aux attentes des citoyens. Sommes-nous trop alarmistes ? Il suffit de lire certains des scénarii avancés par B. Hervieu lui-même dans son « INRA 2020 » pour voir qu'il ne s'agit pas de politique-fiction (par ex., scénario 4 se traduisant ainsi « *au final, la recherche publique française se trouve ainsi recentrée sur des objectifs nationaux mais déclinés au plan local avec une poignée d'instituts de recherche finalisés de dimension réduite dont les implantations régionales jouissent d'une large autonomie* »). Dans un tel cadre, se trouve à l'évidence aussi posé l'avenir des Domaines et Unités expérimentales comme structures souvent délocalisées, mais permettant un maillage effectif du territoire. Nous devons porter la plus grande attention aux phénomènes de liquidation d'unités et services en cours dans plusieurs « petits » centres et domaines comme au Magneraud, via des non-renouvellements de départs en retraite.

Une autre conséquence est qu'après l'insertion exigée dans les fameux axes stratégiques de la direction, le schéma de centre parachèvera l'enserrement du chercheur, de l'équipe, de l'unité dans un cadre où tout espace de liberté, toute recherche non conforme ou non « labellisée » seront niés. L'historique des recherches sur l'ESB montre que c'est dans les espaces de liberté qu'apparaissent les idées nouvelles.

A la mise en place des Schémas de Centre, la CGT-INRA oppose plus que jamais l'exigence d'un renforcement d'une définition nationale de la politique de recherche agronomique, incluant diversification selon les centres.

Maintenir l'outil de travail est la principale condition de la veille technologique et d'une recherche qui permette d'anticiper les grands problèmes agronomiques à venir. La relative résistance de la France à quelques crises majeures dans la dernière période illustre l'intérêt d'un réseau de recherche dense et pérenne et centralisée.

La CGT-INRA se prononce pour le maintien du maillage territorial national par les Centres, Domaines et Unités Expérimentales, qui doivent tous conserver leur vocation première de recherche, et contre le pilotage des activités de recherche par les collectivités locales et régionales. Notre syndicat, opposé à la réforme constitutionnelle, estime que les soi-disant « expérimentations », ne visent qu'à mettre en place de manière anticipée cette dislocation des garanties républicaines. Il se prononce pour le maintien dans le cadre des prérogatives de l'État de toutes les Administrations, Organismes et Services actuellement dotés, au moins en partie, d'un personnel d'État. Elle s'oppose donc à tout transfert de compétences et toute privatisation directe ou rampante de services de l'État, et pour le maintien du statut de fonctionnaire d'État, et la gestion nationale y afférant, pour toutes les catégories de personnels menacées par un transfert vers les collectivités territoriales (ATOSS, IATOSS, ITA, Agriculture, Équipement...).

4 La politique scientifique de l'INRA

4.1. LIGNES DE FORCE

Depuis quelques mois, la Direction Générale affiche l'INRA comme centré sur « sécurité alimentaire » et sur « environnement ». Il y a 3 ans, le discours valorisait l'innovation agro-industrielle, notamment dans le secteur semencier, dans le cadre de la compétition mondiale.

Maintenant, c'est la fourniture de réponses utilisables par les politiques qui semble privilégiée. Certes, cet appui aux décideurs était déjà recherché et la poursuite de l'innovation n'a pas disparu, mais l'éclairage change. Dans le « contrat d'objectifs 2001-2004 » basé sur les orientations élaborées en 2000, la priorité attribuée aux « sciences de l'environnement » s'exprimait en premier lieu par l'ambition de « jouer un rôle moteur dans l'émergence d'un génie écologique » (p.9). Il s'agissait donc de faire naître une ingénierie valorisable dans un domaine où les conseils de conduite non marchands sont la règle...

Il y a 3 ans, nos dirigeants étaient dans l'ambiance de la fin des années 90, bien personnifiée par C. Allègre, ambiance qui avait abouti au vote de sa « loi sur l'innovation » à l'unanimité par le Parlement en 1999. Il se pourrait qu'un foisonnement d'innovations rentables paraisse maintenant illusoire dans des délais raisonnables pour un industriel ; le retrait du secteur semencier des grands groupes comme Aventis l'illustre. Notre Direction, toujours à la recherche de la « demande extérieure » à laquelle l'institut pourrait prioritairement répondre (voir la « charte du management ») pour que notre existence se justifie, se tourne alors vers l'appui aux décideurs.

La question de privilégier l'« environnement » plutôt que la « biologie intégrative » et le génome ne nous semble pas le véritable débat syndical. L'important, c'est la façon d'élaborer une politique scientifique pour l'INRA. Les structures et les fonds ministériels de pilotage créés par C. Allègre contractualisent directement une partie « innovante » de l'institut avec l'extérieur, tandis que le « contrat d'objectifs » fait la même chose pour l'ensemble de l'INRA. Dans celui-ci, les effectifs et les moyens étaient répartis sur des « axes stratégiques » en fonction d'« objectifs opérationnels » définis pour la durée du contrat. Sur 2001-2004, l'« adaptation des espèces, des pratiques... » devait connaître une baisse de 15%, l'alimentation humaine bénéficier d'une hausse de 40% et l'« aide aux décisions des acteurs publics et privés » d'une hausse de 25%.

L'impression d'aggravation vient de la montée en puissance des pilotages externes. Elle vient aussi de l'usure de ce qui continue à fonctionner autrement qu'à court terme, usure accélérée par les changements de cap de la nouvelle gestion qui déstabilise les points de résistance. La structure bâtie en 1998 est déjà obsolète (cf. §4.2). Depuis l'automne 2002 (jusqu'au printemps 2004 ?) un vaste chantier mobilise des dizaines de dirigeants et d'« experts » en de multiples réunions et sur une vingtaine de rapports sur les « schémas stratégiques des départements ». Il doit aboutir à un découpage des structures actuelles basé sur des différences d'objets d'étude et à un nouveau regroupement (cf. 4.2). Ce sera le prélude au contrat « 2005-2008 ». La montée en puissance du « management » par rapport à des arbitrages fondés sur la science n'en est sans doute qu'à son début.

Comme un écosystème, une structure de la société humaine soumise à une perturbation forte met beaucoup de temps à s'équilibrer. Semer de l'herbe n'aboutit à une vraie prairie qu'après de longues années d'interactions avec le milieu. La destruction des services publics ne montre ses effets pervers qu'après de longues années également. La déréglementation vétérinaire réalisée par Mme Thatcher n'a donné naissance aux vaches folles que bien après qu'elle ait quitté le pouvoir. Au début, les farines animales ne posaient pas plus de problèmes qu'avant, et elles coûtaient moins chères à fabriquer. A la même époque, les instituts de recherche britanniques ont été privatisés. Beaucoup de leurs meilleurs chercheurs ont émigré et, depuis, ce sont des jeunes CDD qui pratiquent l'essentiel de la recherche. Au début, ils ont paru réaliser l'objectif des politiques de l'époque : une recherche tournée vers les disciplines les plus récentes avec les méthodes les plus modernes, réactives et moins chères. Maintenant, même le Parlement britannique reconnaît la nécessité d'emplois stables et bien payés pour la qualité des travaux scientifiques.

Nous sommes encore loin d'un équilibre entre les travaux que pratiquent les équipes INRA et ce que visent les outils de déstabilisation et de pilotage externe mis en place il y a quelques années. Certes, les équipes ne peuvent plus proposer elles-mêmes de travailler scientifiquement sur des

questions qu'elles ont élaborées à partir de leur perception de problématiques issues de la société, puis s'y investir après validation collective. Elles peuvent encore préserver certaines thématiques et certaines façons de travailler en les habillant des objectifs à la mode. Elles peuvent même lancer un nouveau programme cohérent et utile à leurs thématiques si elles arrivent à le faire paraître suffisamment utile aux évaluateurs de « projet ».

Dans la phase actuelle, beaucoup de modes de fonctionnement et de pensées hérités d'un état d'esprit de service public et d'approfondissement scientifique existent encore dans l'institut, non pas parce que les réformes sont anodines ou marginales, mais parce qu'elles n'ont pas encore pu produire pleinement leurs effets. Quand la précarisation des budgets et des personnels de recherche sera complète, quand il n'y aura plus de cadres en dehors des managers pour lesquels l'animation scientifique n'est qu'une activité secondaire, les savoir-faire et les savoir-penser nécessaires dans un institut de recherches scientifiques non seulement n'auront pas été renouvelés mais ils auront disparu. On aura atteint alors l'équilibre britannique, et ceux qui nous reprochent actuellement d'être catastrophistes pourront faire le même constat que les parlementaires anglais. Si on attendait ce point pour décider de reconstruire, il faudrait beaucoup investir dans la durée pour y parvenir.

Une programmation scientifique définie démocratiquement, au sein de la société comme de l'Institut, et un financement public récurrent pour des équipes composées de personnels stables sont une nécessité urgente pour arrêter le processus de décomposition en cours et préparer l'avenir.

Si les grandes lignes et l'analyse ci-dessus, écrites au printemps 2003, restent valables, la sortie du document de la DG intitulé "l'évolution du dispositif scientifique INRA" mérite un long développement.

4.2. A PROPOS DE L'EVOLUTION DU DISPOSITIF SCIENTIFIQUE INRA*

Bizarrerie du nouveau langage de la direction : on n'a plus affaire à des départements, ni à des disciplines (comme la biologie ou la zoologie ou la nutrition ou la pédologie...) ou des laboratoires mais à des "communautés". Ce joli mot est-il un habillage pour de nouveaux contours flous et évolutifs dans le temps et l'espace ? La réponse à lire tout le document est oui. On passe d'une organisation **fondée sur la recherche scientifique et ce que cela impose de méthode et d'organisation collective, disciplinaire**, à une toute autre architecture déterminée par des objectifs de recherches (prédéterminés par la direction), des produits, des problèmes... Ce mode organisationnel a été mis en place par P. Vialle, mais ici cela devient le mode quasi-unique d'organisation. Ces regroupements sont sensés "contraindre" des gens qui ne travaillaient pas obligatoirement dans les mêmes buts ni les mêmes directions à avoir la même visée : un produit pré-calibré par la direction doit découler des travaux de recherche. Le développement des connaissances en lien avec la nature, l'environnement, l'agriculture, l'alimentation, etc. n'est plus une préoccupation essentielle orientant les recherches agronomiques... L'obligation de résultat devient prioritaire.

Dans l'immédiat, la DG envisage cinq périmètres pour une configuration "résolument nouvelle", "traduisant les grandes orientations":

- **Biologie animale et zootechnie (BAZ)**, communauté centrée sur la biologie intégrative des animaux d'élevage,

* (NDLR : rédigé en sept 03, les intitulés et les contours ont encore changé depuis)

- **Microbiologie, santé animale et sécurité des aliments (MICSA)**, communauté centrée sur des compétences génériques en microbiologie au service des objectifs de santé publique, de sécurité biologique et de santé des animaux,
- **Caractérisation et élaboration de la qualité des aliments (CEQA)**, communauté compétente sur la biologie structurale appliquée aux aliments (et aux utilisations non alimentaires des produits agricoles),
- **Nutrition humaine, toxicologie et consommation (NUTOX)**, communauté centrée sur l'alimentation humaine,
- **Ecosystèmes forestiers, prairiaux et aquatiques (EFPA)**, communauté d'écologues développant des recherches conceptuelles et l'ingénierie écologiques au service de la gestion des ressources et de la maîtrise des pressions anthropiques.

BAZ résulterait de la fusion ENA et Physio., MICSA de "Santé Animale" et Microbiologie, CEQA se formerait à partir de TPA et TPV (dont une partie rejoindrait NUTOX ?), NUTOX serait formé en partant de NASA avec des éléments en provenance d'autres départements, EFPA se constituerait à partir de FMN et "Hydrobio". Subsisteraient avec d'éventuelles nouvelles missions : BIA (qui deviendrait Mathématique et informatique appliquées, bioinformatique et modélisation), ESR, Génétique animale, le flou concerne tout ce qui a trait à la biologie intégrative végétale à savoir les actuels départements SPE, GAP, BV, E&A. Donc les cinq "périmètres" nouveaux ne sont pas les seuls départements en devenir concernés, les autres seront aussi profondément remaniés.

La taille de ces ensembles ne risque-t-elle pas de distendre les liens entre leurs composantes d'éloigner le responsable d'un tel ensemble encore plus des "simples" quidams à la paille. Bref, d'alourdir la gestion humaine en avançant un peu plus vers "chaque agent est un pion sur l'échiquier de la DG", ce que contient en germe, de notre point de vue, le chantier GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) qui va de pair avec cette restructuration organisationnelle de l'INRA. Ce qui est clairement statué d'ailleurs par M. Guillou elle-même dans les textes comme dans les discours.

Les attendus sociaux de certaines de ces restructurations présentent d'ailleurs des dehors sympathiques qu'on peut partager... d'une agriculture plus respectueuse de l'environnement, de vouloir mieux satisfaire le consommateur, d'être moins productiviste etc. Mais ne s'agit-il pas en fin de compte de mieux servir les industries qui cherchent la quadrature du cercle à savoir "quoi produire pour être sûr de vendre ?" Car qui est en situation de définir les produits en aval ? Certainement pas les organisations de consommateurs, mal organisées et pesant peu en général sur les destinées de l'INRA, ni les agriculteurs, de plus en plus soumis aux conditions des distributeurs, à l'inverse des industriels de l'alimentation, de la transformation, de la distribution, de la pharmacie, etc. Sinon comment expliquer, alors que les consommateurs rejettent massivement les OGM dans l'alimentation, l'agriculture, que l'INRA mette autant de billes dans des recherches sur ce sujet avant même qu'il soit réellement prouvé que ces produits aient des avantages certains sur les autres modes de production ?

La DG écrit: *"l'esprit de l'organisation retenue est la promotion de l'excellence scientifique centrée sur la biologie intégrative au service de nos finalités."*

S'agit-il là de faire du vieux avec des outils neufs ? De nouvelle cuisine ? "Beaucoup de bruit pour rien" comme dirait Shakespeare ? **La biologie intégrative**, une nouvelle tarte à la crème pour être au goût du jour surtout à celui du fameux consommateur, l'introuvable consommateur idéal, celui qui sait comment se fabrique le produit, qui sait ce qu'il contient, qui sait pourquoi c'est bon pour sa santé (qui surtout a des sous pour s'en acheter)... Mais comment le saura-t-il si, l'INRA est tellement au "service de NOS finalités" qu'il en oublie de faire de la biologie ou de la physiologie tout court ?

Le choix omniprésent dans le document de la DG d'impulser une "biologie intégrative" soulève de nombreuses questions. Encore une fois, alors qu'il y a un réel problème de société et d'acceptabilité à travers le choix du "tout génome" (qui ressort du § 4 du texte de la DG sous la rubrique "Biologie végétale intégrative"), notamment avec la mise en place de GÉNOPLANTE (et autres genopôles) drainant une grande partie des hommes et des moyens, comment expliquer ce parti pris, en faveur, pour faire court, des industriels des semences ? Si nous pouvons partager l'ambition pour l'INRA d'intégrer les connaissances à l'ensemble des niveaux d'organisation (de la molécule à l'écosystème), nous ne pouvons accepter que la biologie intégrative réelle, telle qu'elle est mise en œuvre à l'INRA et dans les consortiums auxquels il participe, ne se réduise, en fait, à la biologie moléculaire (p. 9 du document d'orientation 2000-2004 toujours en vigueur)...

*En résultante du "chantier ALIMENTATION", la DG affiche aussi la volonté de subordonner ses recherches à l'intérêt DU consommateur. On a ici fortement l'impression qu'il s'agit de mettre la charrue avant les bœufs : que le consommateur nous dise ce qu'il souhaite manger et on le lui produira nickel garanti... A partir de quelles considérations LE (y en a-t-il vraiment qu'un ?) consommateur va dire ce qu'il veut avoir dans son assiette ? Ou n'est-ce pas plutôt une façon déguisée d'obliger l'INRA pour le compte des IAA, des semenciers, des céréaliers, etc. de faire des études de marketing sous couvert d'épidémiologie, de promouvoir des "aliments santé" en lien avec les fabricants ou encore de faire du *Service Après Vente* sur les produits à disposition du consommateur ?*

La DG écrit, à propos du "chantier ECOLOGIE" : cette partition entre objets de recherche répond à la volonté de favoriser l'expression d'"affinités d'investigation" soutenues par des objectifs scientifiques et des finalités partagées, sans constituer d'entités dépourvues de réelle capacité de dialogue, du fait d'une taille excessive [...]

Elle s'appuiera sur la nécessaire mutualisation des moyens consacrés au développement des méthodes et des outils [...]

Et si, en fin de compte, tout cet habillage écologiste n'était là que pour faire des économies d'échelle ? Ce que le mot même de mutualisation exprime clairement : plus de département, de concept, de discipline... mais un pot pourri d'écologistes dans lequel la direction, ou les utilisateurs en amont, sauront bien puiser en triant le bon grain de l'ivraie, une écologie au service du marketing, du développement de la *douzième* gamme, celle des aliments *clean*, produits *bios* pour cadres des villes en mal de ruralité, mais avec fort pouvoir d'achat ?

Soulignons également que cette restructuration profonde des départements est simultanée à la mise en place des schémas de centre (cf. chap. 3). Si à ces deux procédures concomitantes, on rajoute l'outil GPEC (aspects redistribution des hommes), le pire n'est pas à écarter en matière de survie et de cohésion de l'Institut. Notons, d'ailleurs, que le président B. Hervieu lui-même, dans "INRA 2020", n'exclut pas dans une de ses projections que l'INRA puisse disparaître !

Pour résumer :

1. Ce projet, s'il est dans la logique des réformes antérieures (celle des départements comme celle du contrat d'objectif), marque un tournant dans la désarticulation de l'institut et accroît sa soumission à des objectifs conjoncturels, externes. Il prendrait effet en avril 2004. Il est discuté au pas de charge dans toutes les instances INRA : CSN, CTP, CA, conseils scientifiques de départements...
2. Certains contenus évoluent fortement. L'alimentation prend de plus en plus d'importance au point aujourd'hui d'afficher l'ambition de déterminer l'ensemble des programmes de l'INRA. C'est le basculement du slogan « *de la fourche à la fourchette* » vers celui de « *de la fourchette à la fourche* ». Difficile de voir comment les appels incessants à la transversalité

seront suivis d'effets. De fait, les départements stratégiques recouvrent dans la réalité les objectifs stratégiques (NUTOX, EFPA et BV).

3. Les "problèmes de société" sont les grands éléments structurants tandis que les disciplines s'étioilent au sein de l'organisme (et ce, à l'inverse des recommandations de certains rapports, par exemple sur la santé animale). On ne trouve plus que la génétique animale, l'économie et la sociologie, les mathématiques appliquées. La génétique végétale paraît en sursis : tirillée entre la BV et la création variétale dont la place en GAP est remise en question. La biométrie devient une force d'appoint à la biologie intégrative, aux études de marchés et des risques.
4. L'écologie est identifiée mais se distribue entre EA, EFPA et SPE. Restent finalement des départements centrés sur des problèmes ou des territoires (Transformation des produits, EA, EFPA...) dans lesquels le développement des disciplines principales devient problématique.
5. Au mieux, d'autres départements définissent des "méga disciplines" dont les méthodes et les objets sont multiples et les échelles spatiales et temporelles extrêmement larges (par exemple, de la molécule à l'animal entier dans BAZ). Certaines disciplines se trouvent éclatées entre plusieurs départements (comme par exemple l'écophysiologie végétale). Cela n'est pas nouveau. Mais aucune organisation de l'animation scientifique, donc de la vie des disciplines n'est envisagée. Cette réforme vise, ou à tout le moins facilite, la disparition d'un INRA de Recherches pour un INRA "agence d'objectifs" dont le corollaire est la montée en puissance de l'administration (management) qui a trusté une grande partie des nouveaux recrutements.
6. Les départements grossissent en général d'où une administration plus lourde, plus loin des unités donc de la recherche réelle. Ils deviennent totalement incapables dans les faits de faire vivre et développer chaque discipline. Les conseils scientifiques y sont des chambres d'enregistrement, ne parvenant même plus à satisfaire à leurs obligations légales dans les temps et encore moins dans de bonnes conditions. La réception tardive (pour moitié 2 jours avant, et pour moitié en séance) des documents de travail (une centaine de pages sans image) pour le conseil scientifique chargé de donner son avis sur la réforme est emblématique de l'emballage du système bureaucratique à l'INRA.
7. Le poids des grands groupes industriels sur NUTOX s'accuse : exemple, la priorité sur l'analyse du comportement du consommateur découle des demandes répétées des IAA et des distributeurs.

Au plan revendicatif, nous devrions avoir au moins 5 fondements essentiels pour aller contre cette réforme :

- Maintenir les disciplines comme éléments structurants des départements et revendiquer leur reconnaissance via des réseaux d'animations reconnus et soutenus explicitement avec des structures pérennes,
- dénoncer la main-mise de plus en plus accusée de la distribution et de l'industrie sur l'INRA sans aucune remise en question des modes de distribution et de production industrielle.
- rester ferme sur l'intérêt d'avoir un Institut National de Recherche Agronomique, en tant qu'établissement public **Scientifique et Technique**,
- être très attentif à ce que l'INRA ne dérive pas vers un champ trop limité de recherches, c'est-à-dire, veiller à ce que l'institut ne se réduise pas au fil du temps à un bureau d'études ou de R&D de l'agroalimentaire, avec une pincée environnementaliste, avec scission d'un "grand génome-pôle" parapublic,
- assurer un financement **public** récurrent à l'institut, gage de son indépendance.

5 La révolution des méthodes de gestion de l'INRA

Le document d'orientation 2000 de notre précédent congrès intitulé " Comment gommer petit à petit l'esprit de service public à l'INRA " décrivait avec beaucoup de justesse les grands principes de l'évolution en cours. Ce changement s'inscrit dans un mouvement général de remise en cause des services publics. Le principe, qui guide ces changements profonds de gestion de l'institut, est le passage progressif mais rapide d'un mode de gestion d'un service public à une logique de type entreprise privée. Nous assistons actuellement à la mise en place des différentes dimensions de ce

projet qui est censée, d'après la direction, rendre l'institut plus adapté à un contexte scientifique en changement rapide et constant.

La direction de l'INRA entend rendre l'institut plus flexible : La vision que la direction générale a de l'environnement de l'INRA (adaptation à la demande socio-économique) nécessite de modifier en profondeur les modalités de management de l'institut. Cette vision bouscule l'organisation d'un institut de recherche public finalisé comme l'INRA.

“ L'INRA entend être capable de mobiliser rapidement les compétences dont il dispose ou qu'il est en mesure de mobiliser pour répondre aux questions qui lui sont posées. ”

et *“ se donne des modalités de management propres à accroître sa capacité d'adaptation et d'anticipation, en renforçant les marges d'initiative et de créativité des unités de recherche et en développant une culture et des pratiques de gestion par projets. ”* (Document d'orientation 2001-2004, “ Evoluer vers l'INRA du futur ”)

La nouvelle stratégie de gestion s'articule autour de trois piliers :

- contractualisation de tous les échelons de l'institut,
- évaluation de tous les niveaux hiérarchiques et de toutes les catégories de personnel,
- flexibilité généralisée.

5.1. Contractualisation de tous les échelons de l'Institut

“ Cette réforme vise d'une part à mettre en cohérence l'organisation scientifique de l'Institut avec l'évolution de ses objets de recherche et de ses missions et d'autre part à moderniser son fonctionnement afin d'y réintroduire plus de souplesse, de mobilité et d'efficacité ”.

“ L'un des principaux objectifs de la réforme consiste à instaurer aux différents niveaux de ce processus un fonctionnement quasi-contractuel, reposant sur des projets formalisés ”.

“ Le processus de programmation doit aboutir à la conclusion d'un accord explicite entre chaque structure concernée, représentée par son responsable (chef de département ou directeur d'unité), et sa hiérarchie (respectivement la direction générale ou le chef de département) ”

Ces citations illustrent le processus en œuvre. L'état contractualise avec l'INRA, la direction générale contractualise avec les départements (schémas de département) et met en place progressivement la contractualisation des centres. Les départements *via* les schémas de département et les évaluations contractent avec les unités de recherche. Ce système de contractualisation ressemble au principe de l'entonnoir, puisque les marges de manœuvre se rétrécissent plus l'on avance dans la mise en place du processus. L'INRA a plus de marge de manœuvre que le département, qui lui-même en a plus que l'unité.

La contractualisation définit l'orientation en définissant des objectifs à atteindre sans pour autant garantir les moyens nécessaires, nous en avons l'illustration cette année avec les restrictions de crédits. L'idée centrale de la contractualisation est bien de rogner les marges de manœuvre des instituts de recherche et de les orienter vers des thématiques que la demande socio-économique solvable réclame c'est à dire pour l'essentiel celle des grands groupes industriels et financiers. Puisque les autres agents économiques (PME, associations de consommateurs, agriculteurs, ...) n'ont pas les mêmes moyens pour se faire entendre des responsables de l'INRA.

Mais la contractualisation n'est rien sans l'évaluation de tous les niveaux hiérarchiques et de toutes les catégories de personnel. **L'évaluation, c'est l'autre face du contrat.**

5.2. L'évaluation de tous les niveaux hiérarchiques et de toutes les catégories de personnel

L'évaluation est indispensable aux yeux de la direction car elle permet de vérifier si le contrat est respecté.

Pour mener à bien cet objectif, la direction transpose les méthodes de management adoptées par les grandes entreprises privées.

A. Rendre l'individu responsable de son avenir

Le principe de base de l'évaluation est de faire croire à la structure ou à l'individu évalué qu'il est maître de son destin. L'évaluation "tend à rendre l'individu responsable de l'état de ses compétences, de sa situation sociale et professionnelle et de son propre avenir"¹ en prenant soin de ne pas prendre en compte les conditions de travail et le contexte de travail au sein de l'unité et plus généralement au sein de l'institut. Ce système est particulièrement insidieux en particulier quand il concerne des personnes dans des situations professionnelles conflictuelles.

On peut craindre dans les années à venir une contractualisation de plus en plus contraignante à tous les niveaux (hiérarchique et du personnel) avec une diminution corrélative des marges de manœuvre. En effet la mise œuvre systématique de l'évaluation vise à contrôler les résultats obtenus au vu du contrat initial et à rédiger le futur contrat avec plus de précision. Ce principe peut entraîner d'ailleurs une rigidité accrue de l'institut en limitant les initiatives des équipes de recherche et aller à l'encontre d'un des principes de base de la réforme, la recherche de flexibilité.

B. Le référentiel d'activité

Un des objectifs majeurs de l'évaluation est la mise en place **d'un référentiel d'activité : outil de gestion de la "flexibilité"**.

La direction de l'INRA souhaite disposer d'un référentiel d'activité afin de pallier l'échec de l'observatoire des métiers. Il doit permettre de "*mieux concevoir le travail collectif et son organisation*". Autrement dit, l'évaluation doit permettre de connaître les activités, les compétences des personnels, disponibles à l'INRA afin d'adapter le plus finement possible la demande de compétences et l'offre.

Le personnel est une ressource rare, il faut pouvoir "flexibiliser sa gestion". La connaissance des compétences disponibles est l'étape indispensable dans une gestion visant à contractualiser les divers échelons de l'organisme (organisme, département, unité). Elle doit permettre de faciliter les mobilités thématiques et géographiques "des compétences" en incitant les personnels, *via* des promotions en fonction des objectifs prioritaires de la direction.

La question qui se pose aujourd'hui avec acuité est la liaison entre l'évaluation et le dispositif administratif d'avancement du personnel.

C. La liaison entre l'évaluation et le dispositif administratif d'avancement du personnel

Scientifiques

En principe, l'existence de deux commissions indépendantes d'évaluation des chercheurs (individuelle et collective) ne devrait pas avoir à être remise en cause par la communauté scientifique de l'Institut. Pourtant, aujourd'hui tout le monde s'accorde pour constater que les CSS ne sont plus considérées comme des organes d'évaluation indépendants de la hiérarchie, mais plutôt

¹ Le Goff J. P. Évaluation et manipulation. Le Monde

comme des outils de contrôle et de gestion au service de la seule Direction Générale. L'évaluation, quand elle est négative, devient un outil utilisé par la hiérarchie pour sanctionner les personnels tandis que lorsqu'elle est positive, elle n'est pas prise en compte ! Certains chercheurs prônent de retarder les recrutements «définitifs» en CR1, en vidant le grade des CR2 au profit d'un recrutement de chercheurs post-docs, précaires donc infiniment plus malléables. Déjà, le nombre de post-docs est en très nette augmentation avec le recrutement en 2003 de 40 post-docs (dont 90% sont déjà des anciens post-docs), sur CDD de trois ans. Avec la suppression de 20 emplois de CR2 en 2003, le paysage scientifique de l'institut est en plein changement. C'est une attaque concertée contre le statut de chercheur titulaire dans les EPST avec une détitularisation progressive du niveau CR2, destinée à faire passer en douceur la politique de diminution du nombre de fonctionnaires.

Dans le même temps, pour répondre aux contraintes budgétaires, la progression de carrière des scientifiques est de plus en plus bloquée. Autant au passage CR2-CR1 où le taux de pression stagne à un niveau élevé, par la seule volonté de la Direction Générale, qui surajoute des critères politiques aux critères de la CSS et donc de l'évaluation, qu'au concours DR2. La Direction impose en effet des critères de sélection au concours DR2 qui obligent le candidat à une forte rupture dans son métier (mobilité thématique, prise en charge d'un nouveau projet, création d'une équipe de recherche, mobilité géographique, charge administrative de direction), minorant ainsi systématiquement les critères d'excellence du travail scientifique. Dans ces conditions, l'âge moyen des CR1 augmente sensiblement, essentiellement du fait d'une population qui s'installe dans le grade sans aucune perspective de devenir un jour DR2.

Toute cette évolution s'inscrit en fait dans le projet de réforme de la recherche publique que le Conseil Stratégique de l'Innovation (CSI), dont fait partie la Directrice Générale de l'INRA, entend proposer au gouvernement. Le second volet de cette réforme suggère en effet une refonte complète des statuts des personnels avec l'instauration de trois échelons communs aux EPST et aux universités : chercheur sur CDD de 2, 3 ou 5 ans, professeur-assistant (entre 30 et 40 ans) et professeur (à partir de 40 ans). Les passerelles entre organismes, universités, CHU, entre laboratoires de recherche publics et privés, français et européens, entre carrières de chercheur et d'enseignant, seraient ainsi simplifiées pour encourager la «mobilité». L'appartenance à la fonction publique serait maintenue mais l'âge de la titularisation, qui est de 31 ans maximum aujourd'hui dans les EPST, pourrait intervenir une dizaine d'années plus tard (notamment dans certains domaines comme les sciences de la vie) avec l'obtention du grade de professeur-assistant, voire de professeur.

Comment ne pas croire, dans ces conditions, que l'évaluation actuelle des scientifiques ne soit plus utilisée par la hiérarchie que pour définir une priorité en matière d'avancement en fonction de la stratégie propre du gouvernement ?

Ingénieurs

L'évaluation des ingénieurs est maintenant en place, nous avons tenté de nous opposer à cette logique sans succès. La phase expérimentale est maintenant terminée. La CGT-INRA a obtenu qu'un bilan contradictoire soit dressé dans les instances paritaires.

La direction a toujours prétendu que les deux dispositifs (évaluations et avancements) ne communiqueraient pas.

Mais qui peut prétendre aujourd'hui que les résultats de l'évaluation ne seront pas utilisés par la hiérarchie en particulier par les chefs de département et que ces derniers n'utiliseront pas l'évaluation au moment de définir leur priorité en matière d'avancement en fonction de leur stratégie propre ?

D. Les instances paritaires progressivement écartées de la gestion des carrières des personnels

La CGT-INRA voit au travers de ce dispositif d'évaluation, un outil qui permet de changer radicalement le mode de gestion des carrières des ingénieurs en minimisant l'intervention des délégués du personnel. Les CAPN seront à moyen terme vidées de leur substance. Elles seront réduites à des chambres d'enregistrement. L'instauration des commissions d'évaluations va modifier progressivement les relations administration/syndicats. En effet, les CEI vont classer les ingénieurs selon une hiérarchie de valeurs. A aucun moment, les représentants du personnel dans les CAPN ne pourront remettre en cause ce classement. Le débat administration/syndicats se trouvera modifié. Les avis de la hiérarchie et le classement des ingénieurs par la CEI participeront à l'établissement de la liste de promovables de l'administration. Il est évident que les arguments des représentants du personnel ne vont pas peser bien lourd face à une alliance objective entre les avis de la hiérarchie et de la CEI.

Nous passerons d'une logique de gestion nationale des corps des ingénieurs, dont l'objet est de garantir le bon fonctionnement du statut de fonctionnaire en cherchant à limiter la saturation des classes supérieures, à une gestion qui cherchera à garantir aux agents bien évalués, des promotions (changement de grade, changement de corps au choix, modulation de la prime, etc.).

Pour autant, les ingénieurs ne doivent pas s'attendre à une amélioration en terme de promotions. En effet, le statut de fonctionnaire définit que les promotions sont fonction des recrutements. Or nous sommes dans une période où les recrutements sont à peu près inexistantes.

De plus, les promotions sont encadrées par le statut. Seuls les agents dits "promouvables", c'est-à-dire, remplissant des critères d'ancienneté, peuvent prétendre à une promotion. Néanmoins les critères sont définis par le statut et peuvent évoluer dans les prochaines années. La réforme de la gestion des carrières des ingénieurs peut permettre de gérer la pénurie de promotions selon de nouvelles modalités cohérentes avec la logique de "flexibilité".

Pour lutter contre cette tendance, notre activité syndicale doit tendre vers un objectif majeur : Préserver voire renforcer le rôle des CAP. Pour cela, nous devons avancer un certain nombre de propositions :

- Les CAP doivent être l'instance de recours en cas de contestation du résultat d'une évaluation,
- Nous devons exiger la présence d'un observateur syndical (membre des CAPN) au sein des CEI.

Pour être vraiment efficace, la DG doit pouvoir répertorier l'ensemble des compétences présentes au sein de l'institut, l'évaluation doit donc concerner l'ensemble du personnel. Le décret n°2002-136 du 1^{er} février 2002 modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 étend à l'ensemble des personnels des EPST le principe de l'évaluation. La note de service n°2003-03 précise que **la direction de l'INRA va engager une réflexion pour mettre en œuvre l'évaluation auprès des personnels de catégories B et C.***

Nous devons donc réfléchir aux conséquences que cette généralisation va entraîner dans le processus de gestion des avancements.

La direction souhaite aussi préciser le contenu de la notion de mérite si largement utilisée par les représentants de l'administration lors de la procédure des avancements. Dans le cadre du chantier GRH, une réflexion prévoit de réfléchir sur l'objectivation de la notion de mérite. Nous devons être extrêmement vigilants car ce projet est porteur d'un risque de "verrouillage" des débats en CAP. En effet, cette version modernisée du mérite est un moyen de faire entrer dans le fonctionnement des CAP, les indicateurs utilisés lors de la procédure d'évaluation.

* depuis la NS est sortie cf. <http://merlin.lusignan.inra.fr/NS/ns2003-88.html>

5.3 Flexibilité généralisée ou comment adapter le statut de Fonctionnaire à un mode de gestion de type “ privé ”

La flexibilité que la direction revendique comme un maillon essentiel de sa politique scientifique nécessite pour être véritablement efficace la mise en place d'une politique incitative de mobilité des personnels.

Cette orientation politique nécessite la mise en place d'outils. La direction met progressivement en œuvre différentes solutions pour flexibiliser l'institut.

A. La GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Selon la DG, pour adapter les compétences des personnels en fonction de la demande socio-économique, il faut préalablement connaître les compétences disponibles au sein de l'INRA. L'évaluation des personnels permet de constituer cette base de données indispensable à tout projet de gestion prévisionnelle des compétences. Une fois la base constituée, la direction peut prévoir en fonction des départs à la retraite, les compétences qui risquent de disparaître et qui paraissent indispensables à maintenir à ses yeux ou les compétences manquantes et orienter les profils de recrutement afin de pallier ces carences.

Si des compétences sont manquantes ou en voie de disparition, les recrutements de personnel ou la mobilité de personnel inter EPST sont là pour compenser ces évolutions.

Mais cet outil n'est pas suffisant, il faut adapter le statut des EPST afin d'améliorer la mobilité des personnels.

Le décret n°2002-136 du 1^{er} février 2002 modifie les conditions de recrutement des personnels des EPST avec comme objectif d'élargir les profils de recrutement. Désormais la base REFERENS définissant les EMPLOIS-TYPE inter EPST définit des profils de recrutement plus génériques. Le décret facilite aussi la mobilité des personnels inter EPST.

Ce décret lève aussi un certain nombre d'obstacles : l'article 3.1 indique que les fonctionnaires des EPST “ *ont vocation à servir dans l'EPST dans lequel ils ont été recrutés. Ils peuvent toutefois être affectés en position normale d'activité soit à l'administration centrale du ministère de la recherche, soit dans les établissements publics de l'état mentionnés à l'article 17 de la loi du 15 juillet 1982* ”.

Il précise que les fonctionnaires peuvent “ *dans les conditions fixées par l'article 25-2 de la loi du 15 juillet 1982 susvisée, être autorisés à apporter leur concours scientifique à une entreprise qui assure la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions et à prendre une participation dans le capital social de l'entreprise. Ils peuvent, dans les conditions fixées par l'article 25-3 de la loi du 15 juillet 1982 précitée, être autorisés à être membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une société anonyme afin de favoriser la diffusion des résultats de la recherche publique* ”.

B. La politique de GRH

La mise en place d'une politique de GRH à l'INRA s'inscrit dans cette lignée. Elle s'intéresse particulièrement au personnel en place. La direction veut encourager la mobilité afin de faire évoluer les compétences des agents en fonction des besoins de l'institut.

Lorsque l'on parle de mobilité, on évoque en fait différents cas : changement de thématique scientifique, changement de localisation géographique (de centre) dans le même département de recherche, changement d'unité au sein du même centre, mobilité entre organismes, etc.

La mise en place d'une fonction de conseiller en orientation dans chaque centre ou regroupement de centres vise à faciliter la mobilité y compris entre les administrations.

La mobilité n'est pas pour autant synonyme de promotions. Dans de nombreux cas la mobilité se fera sans avancement de corps.

La politique de GRH vise aussi à alléger les procédures de gestion statutaire : en matière de recrutement par une diminution du nombre des concours du fait du regroupement accru des profils

par concours, volonté affichée de modifier en profondeur les modalités de la procédure de mobilité. Dans le but de réduire les délais de vacances de postes.

C. Adapter les compétences des personnels aux nouvelles exigences des orientations scientifiques

Mais il subsiste un obstacle, pour que les personnels soient mobiles, il faut adapter les compétences des personnels aux nouvelles exigences des orientations scientifiques, c'est le rôle dévolu à la Formation Permanente. Elle s'inscrit de plus en plus comme un outil au service d'une politique scientifique et de management des ressources humaines à un double niveau :

- Une partie de son budget supporte des actions de formation de l'encadrement ou plus généralement d'appui aux évolutions de la structuration scientifique de l'organisme.
- Une part de plus en plus importante du temps de travail des personnels de la FP est consacré à des tâches de " conseil-expertise " au détriment de l'ingénierie de formation.

D. Les Schémas Directeurs des Départements

D'autre part, la généralisation des **Schémas Directeurs des Départements** (SDD) et des schémas de centre permettra de dégager les priorités thématiques à quatre ans et de les décliner en terme de compétences de personnel " *à la fois selon l'axe des catégories statutaires (chercheurs, ingénieurs, catégories B et C) et selon l'axe spatial (par centre et unité)* ".

La direction met donc progressivement en place les outils nécessaires pour changer radicalement la méthode de gestion du personnel en calquant celles adoptées par les grandes entreprises capitalistiques, dont le but principal est de dégager des niveaux de profits toujours plus importants. Un institut de recherche public devrait adopter une autre philosophie plus adaptée à sa mission de service public même si tout organisme doit évoluer.

E. Dispositif d'intéressement des personnels

Ce système remet en cause un des fondements du service public de recherche. En effet, l'argent du contribuable sert à financer les moyens matériels et humains de l'Institut, et une partie des résultats financiers issus de ces recherches tombe dans les poches d'agents de l'INRA par ailleurs payés par l'INRA pour effectuer ce travail alors qu'il devrait permettre de financer d'autres recherches. Cette modulation des rémunérations en fonction de la « valorisation économique » de la recherche introduit une discrimination salariale entre les personnels et peut infléchir à terme les orientations au bénéfice de recherches débouchant à court et moyen terme sur des innovations rentables.

La mise en place d'un dispositif d'intéressement des personnels (à l'exclusion des personnels des catégories C) des instituts de recherche permet « à l'agent, ayant directement participé à des travaux ayant conduit à un produit ou à un procédé original, qui donne lieu à une valorisation économique et une exploitation commerciale » de se partager une partie des royalties payée par les entreprises qui exploitent ce produit ou ce procédé, **les obtentions végétales étant exclues de ce dispositif**. Pour autant, la totalité des membres d'une équipe ne bénéficiera pas automatiquement de ce complément de rémunération. C'est le responsable du contrat qui désigne, à son gré, les agents (au prorata de la contribution respective de chacun et moyennant leur signature obligatoire). La liste, visée par le DU, est transmise au chef de département. Ainsi, des personnes appartenant à une même équipe peuvent être exclues de ce dispositif.

6 Vie Syndicale

6.1. Syndicalisation

Si nous avons pu maintenir les effectifs de notre syndicat depuis 1998, nous n'arrivons pas au niveau national à augmenter de façon significative le nombre de nos adhérents. De plus, au vu du nombre très important de départs en retraite prévus dans les années qui viennent à l'INRA, nous ne sommes pas assurés de pouvoir maintenir le cap.

Or, dans le même temps, on constate que les scores de la CGT-INRA lors des récentes élections dans diverses instances (CAPN, Conseil de Gestion, etc.) sont en progression régulière, même si cette évolution reste limitée au regard de l'inconsistance de l'action des autres syndicats nationaux.

Cette dernière observation nous conforte dans notre orientation générale et dans nos actions, mais elle prouve aussi que nous avons du mal à concrétiser notre action auprès des personnels en terme de syndicalisation.

Afin de remédier à cette lacune, notre syndicat doit se fixer la syndicalisation comme une tâche prioritaire, non pas que l'objectif d'augmenter le nombre d'adhérents passe avant tout autre, mais que cet objectif soit présent dans toutes nos actions et que nous améliorions la forme de nos interventions pour y parvenir.

Dans cet esprit, il convient que les différentes instances de notre syndicat, et tout particulièrement la Commission Exécutive, fassent régulièrement le point sur cette question et apportent aux sections toute l'aide possible : plaquette de présentation du syndicat, échange d'expériences entre secrétaires et trésoriers de sections, visites et animation de réunions par des responsables ou des militants extérieurs...

Il importe aussi que la question de la syndicalisation soit posée au plus près des agents, donc au niveau de la section locale (campagne de syndicalisation, proposition de l'adhésion, présentation du syndicat pendant les journées d'accueil des nouveaux arrivants sur les centres, etc.). Ces questions doivent devenir l'affaire de toute la section (et en priorité du bureau de section). Pour agir en ce sens, il importe de faire de chaque adhérent un « acteur » du renforcement de notre syndicat et de mobiliser les « compétences » de chacun d'entre nous (affichage et/ou diffusion de tracts, participation à la collecte des timbres, diffusion des idées et des actions du syndicat auprès des collègues de travail, organisation et animation de réunions, participations aux instances de l'INRA...).

Il convient aussi de faire un rappel sur le droit syndical : le syndicat national, les sections et les militants doivent utiliser et faire valoir leurs droits qui sont codifiés par la Circulaire du 18 novembre 1982 (application du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, J.O. du 9/02/83). Cette circulaire décrit les droits en matière d'autorisations spéciales d'absence (pour les congrès et la participation aux réunions...) et de décharges de service (totales ou partielles pour l'exercice d'un mandat syndical). Sans l'utilisation pleine et entière de ces droits, nous aurons des difficultés pour développer notre action syndicale.

6.2. Communication et Information syndicales

Le point particulier de l'information syndicale doit être approfondi. Notre syndicat réalise beaucoup de travail et du bon travail dans les diverses instances de l'INRA auxquelles il participe (CTP, CA, CAP, Conseil Scientifique, etc.). Mais cette activité passe trop souvent inaperçue aux yeux des agents de l'Institut et même pour bon nombre de syndiqués. L'information ne manque pas, c'est plutôt la forme que prend cette information qui ne convient pas à sa large diffusion.

Nous proposons de réaliser un bulletin d'information rapide (de type Flash-Info...), diffusé individuellement à tous les adhérents, publié régulièrement sur notre site web et pouvant être également affiché, de façon à exposer brièvement et dans une forme compréhensible l'essentiel de

nos activités, prises de position et informations sur l'INRA. Pour que cet exercice reste efficace, il faut que ce bulletin paraisse régulièrement (parution mensuelle ?) et qu'il soit limité en longueur (un recto-verso semble suffisant). L'objectif de ce bulletin sera de rendre l'information de notre syndicat plus synthétique et plus claire. Pour un exposé plus détaillé et plus argumenté, le bulletin pourrait renvoyer le lecteur aux tracts et aux comptes-rendus accessibles auprès des membres de la Commission Exécutive ou sur le site internet du syndicat. La Commission Exécutive serait chargée de la mise en place de ce bulletin.

6.3. Formation Syndicale

Depuis plusieurs années, le syndicat national a proposé des actions de formation en direction des délégués du personnel en CAPL et CAPN élus sur les listes CGT. Ces formations sont très appréciées par les élus, et nous ont aussi permis de renforcer notre syndicat.

Par contre, la formation des syndiqués n'est pas ou peu prise en compte par notre syndicat (que ce soit à l'échelon national ou local). Il serait souhaitable de proposer à tous nos adhérents et militants les formations qui sont organisées par la CGT (au niveau fédéral et confédéral, mais également local avec les Unions Départementales et les Unions Locales). Nous pouvons aussi envisager des formations simples au niveau local sur le fonctionnement de l'INRA et de la CGT-INRA (qu'est ce qu'une CAP, que le CTP, quel est le rôle, l'organisation et le fonctionnement de la CGT-INRA...?). Ces formations peuvent être réalisées par des militants membres de la Commission Exécutive du syndicat.

L'expression de la CGT-INRA à l'occasion de l'accueil des nouveaux arrivants nous semble indispensable (présentation de la CGT-INRA par un militant du Centre d'accueil et/ou diffusion de la plaquette de notre syndicat).

Toutes ces actions de formation syndicale, d'information et de communication en direction du plus grand nombre nous semblent aussi importantes (sinon plus) que l'investissement des militants dans les (trop) nombreux groupes de travail mis en place par les directions de l'INRA (au niveau national et au niveau des centres). La future Commission Exécutive devra travailler sur ces questions et faire des propositions.

6.4. Nos actions sur les Retraites et en direction des Retraités

En cette période de remise en cause des conquêtes sociales et particulièrement des retraites, la vie et l'activité de la commission « Retraites et Retraités » au sein du syndicat doit rester l'une de nos priorités.

Un bilan rapide du fonctionnement de la Commission depuis le dernier Congrès, et une analyse des difficultés rencontrées nous amènent à proposer une plus forte articulation avec la direction du syndicat (Commission Exécutive, responsables des autres commissions, membres du Bureau National). Les membres de la commission « Retraite » souhaitent qu'un plus grand nombre d'« actifs » intègrent cette commission et participent à son fonctionnement.

Là encore, l'information des agents retraités et actifs est primordiale au développement de notre syndicat. Nous proposons donc de réactiver le « bulletin retraite », de le diffuser sous forme papier et sur le site web de la CGT-INRA.

La commission « retraite », aidée par le syndicat national, a pour objectif de mettre en place des antennes « Retraites et Retraités » dans les diverses sections locales (relais retraite CGT, formation et information des retraités et des actifs).

La création d'un fichier « retraités » du syndicat (adresses postales et e-mail) nous semble un préalable à la création de ces antennes au niveau local.

Enfin, les membres de la commission se proposent de réaliser rapidement une nouvelle plaquette sur les retraites en se basant sur la Plate-forme revendicative élaborée à l'occasion de ce congrès et en exploitant également les documents édités par l'UGFF. Cette plaquette devrait permettre aux

actifs et aux retraités d'analyser la situation des retraites avant et après l'application du « plan Fillon ».

VOTE document d'ORIENTATION

POUR :	87 %
CONTRE :	7 %
ABSTENTIONS :	6 %

ADRESSE A LA CONFEDERATION CGT

Le Congrès de la CGT-INRA, réuni le 19.11.2003, estime que le « projet de la Convention pour une Constitution Européenne », piloté par Giscard, constitue une attaque en règle contre les droits des peuples d'Europe. Il reprend intégralement les Traités de Maastricht et d'Amsterdam, traités que la CGT a combattus. C'est au nom de ces traités, et du pacte de stabilité qui en découle, que sont organisées dans notre pays la destruction de l'emploi public et la privatisation des services publics comme EDF-GDF, La Poste, SNCF ... C'est au nom de ces traités que nos droits à la retraite, à la santé, à l'éducation,... sont soumis à une logique marchande et concurrentielle, dans le droit fil de la politique de l'OMC et de l'AGCS. Pour ce qui nous concerne, le projet Giscard définit la recherche publique comme devant servir essentiellement à « renforcer les bases scientifiques et technologiques de l'industrie et à favoriser le développement de sa compétitivité internationale ». Le projet de constitution se propose d'aller encore plus loin contre la démocratie, en adoptant le principe de lois cadres européennes, directement applicables dans les Etats-membres et dessaisissant de fait les représentations nationales. En ce moment, notre Confédération CGT discute de son positionnement vis-à-vis de ce projet de Constitution Européenne. Il nous semble nécessaire que la CGT dise « NON » à cette constitution, en cohérence avec son attitude précédente.

Vote : Unanimité - 11 abstentions



PLATE-FORME REVENDICATIVE

1 Revendications communes à tous les fonctionnaires

Dans un contexte international et européen de réduction des dépenses publiques dont un des objectifs est d'abaisser le coût du travail, des milliers de postes de fonctionnaires sont menacés. Dans toute la fonction publique de l'état, la sous-traitance se développe et accompagne la précarité. Les services rendus aux citoyens baissent forcément en qualité, les statuts des personnels sont menacés.

1.1. SIG, réforme de l'Etat et décentralisation

Les Services d'Intérêts Généraux (SIG) sont mis en avant par la commission européenne et la Confédération Européenne des Syndicats. Ces SIG viendraient remplacer les services publics suivant l'argument que ces services (entretien des routes, hôpitaux, éducation, restauration scolaire, impôts... tout sauf l'armée et la police) pourraient être aussi bien effectués par des opérateurs privés (plus compétitifs paraît-il) que publics. La traduction de ce dictat européen par le gouvernement français, c'est son projet de loi sur la décentralisation qui accompagne la « réforme » de l'état.

Ce projet qui sera débattu au parlement à l'automne 2003 prévoit que la République sera décentralisée. Sur le plan « découpage », il est reconnu aux collectivités locales et territoriales, le droit de légiférer. Ceci signifie que les lois, qui s'appliqueraient sur le territoire national, pourraient ne pas être les mêmes selon les collectivités. En matière de droit social, c'est la remise en cause pure et simple du code du travail, des conventions collectives nationales et des statuts.

Ce projet prévoit que l'éclatement de la république se fasse par le biais du « transfert aux collectivités locales de compétences » relevant jusque-là de l'état. Par « transfert de compétences », il faut comprendre transfert des missions, des personnels et d'une partie des moyens. Concrètement, les préfets devraient pouvoir décider à qui (opérateur public ou privé) ils confieraient les missions publiques (entretien des routes, trésorerie publique, affaires sanitaires et sociales, enseignement, recherche ...) et les personnels de la fonction publique de l'état (du moins ceux qui resteront après que le gouvernement en ait fait disparaître 1 sur 2) devraient devenir (dans un premier temps) des fonctionnaires territoriaux. Nous voyons se préciser les lourdes menaces qui pèsent sur l'ensemble de la fonction publique, et les premiers touchés que sont les personnels de l'éducation nationale sont fortement mobilisés contre le projet de loi gouvernemental. Ils ont parfaitement compris ce que signifierait pour eux le passage dans la fonction publique territoriale en terme de carrières, congés et conditions de travail.

Avec l'UGFF, la CGT-INRA :

- revendique le maintien de l'ensemble des services publics dans la fonction publique de l'état et le maintien des statuts,
- se prononce contre la mise en place des services d'intérêts généraux,
- se prononce contre le projet de loi de décentralisation du gouvernement sur cette question.

RESOLUTION

Le Congrès CGT-INRA estime que la mise en avant de la notion de services d'intérêt général à statuts multiformes constitue un instrument de destruction des services publics et singulièrement de la Fonction Publique de l'Etat en France. A l'occasion de la préparation du Congrès de la Fédération Syndicale Européenne de Services Publics (FSESP), il propose à la direction de l'UGFF de reprendre en amendement aux textes préparatoires de ce Congrès les formulations adoptées pour le 23^{ème} Congrès de l'UGFF : « Le projet de directive-cadre élaboré par la CES avec le patronat européen propose la mise en place de Services d'Intérêt Général (SIG), dont la « définition pourrait être large (statut privé, privé sous contrôle public entreprises d'économie mixte, organes publics, coopération intercommunale, pouvoirs publics eux-mêmes) », et concerneraient en premier « la santé, la culture, l'éducation, les transports, les communications, l'information, l'énergie, l'eau, la sécurité alimentaire, l'environnement et le logement » ..., c'est-à-dire des domaines dont la plupart relèvent actuellement de la Fonction Publique d'Etat ou d'entreprises publiques en France. Nous considérons que le contenu de ce projet de directive se situe dans la même perspective idéologique que celle des SIEG : privatiser encore plus les services publics en Europe. En conséquence, le Congrès se prononce contre la mise en place des SIG. C'est sur cette base que doit être mandatée notre délégation au Congrès de la FSESP.

Vote : Unanimité – 15 abstentions

1.2. Salaires

La CGT-INRA revendique un salaire minimum à 1500 euros

Ne perdons donc jamais de vue les **effets cumulatifs de la désindexation**. Pour s'en tenir à la dernière période, celle depuis le 1^{er} janvier 2000, date à partir de laquelle n'intervient aucun accord salarial – et cela n'enlève rien au jugement que nous portons sur les dits accords salariaux - le décalage en niveau est, fin août, de 3,6 % (et depuis les prix ont augmenté de 0,4 % en septembre). C'est une première donnée. Rien n'étant prévu pour septembre, octobre, et novembre au moins, on peut sans risque de se tromper beaucoup, estimer que ce découvert en niveau sera de plus de 4 %.

Afin d'illustrer, et sur la base de 4 %, pour un salaire de 1.150 euros, c'est un manque à chaque fin de mois de 46 euros, soit, en francs, pour un salaire de 8.000 francs une perte de 320 francs. Ce n'est pas rien, mais ce n'est pas tout.

C'est, pour illustrer plus directement, comme si -en terme de pouvoir d'achat- on n'avait pas versé le salaire des fonctionnaires pendant un mois sur les 4 dernières années.

Avec l'UGFF, nous sommes pour adopter la stratégie suivante :

- La valeur du point, le maintien et la progression de son pouvoir d'achat doit être au cœur de notre démarche. On a vu les effets à la fois illusoire et aussi porteurs de conséquences graves pour tous des diverses autres techniques présentées comme autant de palliatifs qui en fait n'en sont pas, mais génèrent des conséquences négatives.

- *La base de la grille, le minimum Fonction publique, est le socle qu'il faut relever et consolider.*

- *Il faut s'attaquer aux déformations de la grille par une refonte de celle-ci. La CGT-INRA réactualisera ses propositions antérieures.*

En outre une hausse générale des salaires rendrait plus attractive l'embauche dans la fonction publique.

Comme pour l'UGFF, notre **opposition résolue à la rémunération fonctionnelle repose sur le fond**. Notre attachement à la Fonction publique de carrière, n'est pas seulement au titre de garanties pour les personnels, mais aussi pour **défendre un type de fonction publique** où les personnels sont

à l'abri de toutes pressions d'où qu'elles viennent en étant protégés par une situation liée à la carrière, et non à l'emploi sur lequel on les affecte.

C'est la neutralité de la Fonction publique, **l'égalité de traitement** qui peuvent être en cause. Ce sont aussi les droits citoyens du fonctionnaire qui peuvent être ainsi muselés ou pour le moins sérieusement limités.

Les dérives qui s'accroissent sont particulièrement graves et ce qui se passe dans l'immédiat pour l'encadrement supérieur est très lourd de conséquences sur la Fonction publique telle que nous la connaissons.

► **Oui**, les fonctionnaires sont actuellement jugés dans leur manière de servir ; oui cela a des effets sur leur carrière, leur promotion, donc sur leur rémunération (même si aujourd'hui les politiques successives ont conduit à réduire les possibilités de promotions, leurs effets réellement, « *motivants* »). Mais **cela existe dans le cadre des garanties collectives**. Ce qui est proposé est tout autre chose, qui se situe hors garanties collectives et qui porte le discrétionnaire, l'aléatoire, le clientélisme,

► **Non**, *l'instrument de mesure ne peut être le rendement parce que l'objectif n'est pas la rentabilité, en termes financiers, mais l'efficacité sociale* et c'est à ce niveau que doit être apprécié le service public. Entendons-nous, la Fonction publique a un coût, ce que nous n'ignorons pas bien entendu, mais la question posée est bien la mesure du « *retour* » sur l'investissement que cela représente. Et ce « *retour* » doit être l'efficacité sociale : on peut réaliser des compressions de coûts qui se payent en fait par des transferts vers les usagers, le creusement des inégalités etc. ce que nous n'acceptons pas !

Nous partageons le point de vue de l'UGFF :

- La situation ne peut pas durer, et, malgré toutes les déclarations sur le sujet, le dialogue social n'a pas de contenu.
- Il faut ouvrir des négociations.
- Il y a un préalable, le rattrapage depuis le 1^{er} janvier 2000.
- Il faut traiter le contentieux accumulé
- La question du « *sous SMIC* » et des bas salaires est posée.
- *Comme celles de la grille et des carrières.*
- Est également pointée l'exigence de mesures de maintien et de progression du pouvoir d'achat pour 2004, pour les actifs et les retraités (ce qui conduit à réintégrer l'évolution des retraites, sortie de fait par la loi).
- Enfin, le faux débat que le Ministre entend impulser sur le mérite, ne nous (les organisations syndicales) fera pas dévier de l'objectif central qui doit être de répondre au maintien et à la progression du pouvoir d'achat pour tous.

1.3. Retraites

Avec les statuts, est remis en cause le code des pensions civiles et militaires. Les pensions des fonctionnaires sont considérées comme des « avantages », les fonctionnaires seraient des « privilégiés ». Le discours des gouvernements qui se sont succédés ces dernières années ne varie pas : il faut dégraisser, rentabiliser, améliorer, réorganiser, être compétitif...

Récemment, en avril 2003, la commission européenne a précisé ses objectifs « pour » l'emploi en Europe. Parmi ce qu'elle nomme ses « 10 commandements », elle écrit « Augmentation de l'âge effectif moyen de départ à la retraite... ». La CES² elle, lui avait donné carte blanche en novembre 2002 en écrivant : « La Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) doit continuer à être l'instrument clé pour assurer un équilibre entre compétitivité et solidarité ».

² Confédération Européenne des Syndicats

La loi 2003-775 du 21 août 2003, portant sur la contre-réforme des retraites est d'une brutalité sans précédent, et concerne aussi bien les fonctionnaires que les salariés relevant du droit privé. Elle se situe dans la droite ligne de ce qui a été adopté à Barcelone en 2001 par les représentants du gouvernement français Chirac et Jospin.

L'UGFF va sortir une analyse de cette loi, document qui devrait être disponible lors de la tenue de notre congrès. Déjà, nous pouvons cependant établir que ce que nous avons expliqué au printemps dernier aux salariés y est contenu. Quelques points clés :

-Allongement progressif de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein chez les fonctionnaires. Cet allongement sera de 2 trimestres par année, pour atteindre 160 trimestres (40 ans) en 2008. A partir de 2009, pour tous les salariés, allongement de 1 trimestre par an pour atteindre 164 trimestres (41 ans) en 2012. Après, cela évoluera en fonction de rapports établis avant le 01/01/2012 et avant le 01/01/2016 qui feront « ...*apparaître, selon des modalités de calculs précisées par décret en conseil d'état, l'évolution prévisible, pour les 5 années à venir, du rapport entre la durée d'assurance ou de services et bonifications et la durée moyenne de retraite* ». L'objectif est de « *maintenir constant jusqu'en 2020, le rapport constaté, à la date de publication de la présente loi, entre ces durées et la durée moyenne de retraite* » (article 5). L'article 6 stipule en son 6^{ème} alinéa, que le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a pour mission, notamment, de « *formuler toutes recommandations ou propositions de réforme qui lui paraissent de nature à faciliter la mise en œuvre des objectifs et principes énoncés aux articles 1^{er} à 5 de la loi* ». Ce même article précise la composition du COR : « *Le COR est composé, outre son président nommé en conseil des ministres, notamment de représentants des assemblées parlementaires, des organisations professionnelles, syndicales, familiales et sociales, les plus représentatives...* ». Donc, le gouvernement entend associer les organisations syndicales à la mise en œuvre de mesures permettant d'atteindre ses propres objectifs.

- Instauration d'un système de décote (coefficient de minoration) et de surcote (coefficient de majoration) :

- La décote sera pour les fonctionnaires de 1,25% par trimestre manquant, dans la limite de 20 trimestres (article 51). Illustration : un salarié qui voudra prendre sa retraite en 2012 et qui n'aura que 144 trimestres (=36 ans) de cotisation (sur les 164 requis) pour bénéficier d'une retraite à taux plein (75% du salaire brut des 6 derniers mois) se verra appliquer une décote de $1,25\% \times 20 = 25\%$, et ne percevra que **50% de son salaire brut des 6 derniers mois**. Un autre salarié qui a eu 144 trimestres de cotisation parti en retraite en 2003, bénéficiera lui, d'une retraite de 36 ans $\times 2\% =$ **72% de son salaire brut des 6 derniers mois**.
- La surcote s'appliquera si le salarié, atteignant l'âge de 60 ans, a cotisé pendant plus longtemps que le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein. Le montant de la surcote sera de 0,75% par trimestre en plus. A comparer avec les -1,25%.

- Bonification pour enfants pour les fonctionnaires : il faut distinguer les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004 et ceux qui naîtront après.

- Pour les enfants nés avant, cette bonification de 1 an par enfant né avant le 01/01/2004 est maintenue et est accordée à tous les fonctionnaires (donc extension aux hommes) **à la condition** « *qu'ils aient interrompu leur activité dans des conditions fixées par décret en conseil d'état* » (article 48).
- L'interruption d'activité, c'est en gros, le congé de maternité ou le congé parental (très rares sont les hommes qui en ont bénéficié !). Avant, la bonification était accordée aux femmes, pour tous leurs enfants, sans condition d'interruption d'activité.

Imaginons qu'une jeune femme née en 1973 ayant terminé ses études en 1995 décide de faire 2 enfants en 1996 et 1999 avant de commencer toute activité professionnelle. Elle passe ensuite un concours pour intégrer la fonction publique et prend son poste en 2000 à l'âge de 27 ans. Elle ne bénéficiera d'aucune bonification pour ces enfants-là. Si elle attend un heureux évènement pour la

fin de l'année (aux environs du 31 décembre), elle aura intérêt à faire du cheval ou bien de la corde à sauter à partir du 20 décembre, car si le petit dernier naît avant le 01/01/2004 elle aura une bonification de 1 an, mais s'il n'arrive que pour les étrennes, elle n'aura plus que 6 mois de bonification.

L'analyse ne peut être exhaustive dans un texte comme celui-ci. Mais on voit déjà que les aspects « positifs » (temps partiel compté comme temps plein si les cotisations ont été acquittées sur la base du temps plein, possibilité de rachat de 3 années d'études, nouveaux droits pour les parents masculins, CPA compté comme temps plein) ne sont que saupoudrage à côté de la formidable régression sociale que constitue la remise en cause des droits les plus fondamentaux.

Et tout ceci découle de choix politiques et non pas techniques. Ces choix sont fondés par le fait que l'Europe impose la diminution des dépenses, et que les rapaces de la spéculation mettent tout en œuvre pour s'approprier cette masse d'argent frais que les salariés mettent en commun pour assurer la solidarité entre les générations. En effet, les exonérations sociales accordées au patronat se montent à 19,5 milliards d'euros pour 2002 et 19,7 milliards pour 2003. Le retour à 37,5 annuités dans le privé aurait coûté (selon le COR) 4,5 milliards d'euros par an. Pour les fonctionnaires, le problème est le même : les recettes de l'état sont amputées de 20 milliards d'euros par an depuis 1993 (mesures Bérégovoy de diminution de l'impôt sur les entreprises), alors que les retraites des fonctionnaires coûtent net à l'état 25 milliards d'euros par an.

Nul doute que l'ensemble des mesures contenues dans la loi d'août 2003 visent à pousser les salariés du privé comme du public à avoir recours aux fonds de pension.

Face à ces choix, le CGT-INRA estime qu'une vraie réforme des retraites devrait aller dans le sens de l'amélioration de celles-ci, en alignant vers le haut. Ceci passe par :

- L'abrogation de la loi 2003-775 du 21 août 2003 de contre réforme des retraites. Amélioration du code des pensions civiles et militaires, égalité hommes femmes,
- L'abrogation des mesures Balladur de 93 : retour aux 37,5 annuités de cotisation pour tous public et privé, calcul sur les 10 meilleures années dans le privé,
- Retraite à 60 ans avec un taux plein correspondant à 75% de la rémunération totale brute des 6 derniers mois pour les fonctionnaires,
- L'indexation des retraites sur les salaires,
- Le rétablissement du CFA,
- Le relèvement des pensions, pas une seule pension inférieure au SMIC,
- La taxation des produits financiers des entreprises,
- Le plein emploi pour tous.

1.4. Défense de la Sécurité Sociale

Le constat est désastreux : le nombre de lits d'hospitalisation a baissé de 20% au cours des dernières années, les hôpitaux publics tendent à n'offrir, en dehors de quelques vitrines prestigieuses comme les greffes, que des soins au rabais pour tous ceux qui n'ont pas ou plus les moyens de se payer une couverture complémentaire et donc l'accès aux cliniques privées. De l'avis général, les conditions de soins dans les urgences connaissent une régression sans précédent. Le personnel médical et paramédical est notoirement insuffisant aussi bien dans les hôpitaux qu'en libéral. De plus en plus de personnes ne se soignent plus (dents, lunettes) devant l'importance des coûts restant à leur charge, pour les autres le maintien du niveau de soins représente une ponction accrue sur leur revenu (déremboursement, dépassement d'honoraires, hausses des cotisations des mutuelles, ...). Alors que nous avons en France un des meilleurs systèmes de santé au monde par la qualité des soins et l'égalité de traitement de tous les citoyens, les coups de boutoir portés par le libéralisme nous font régresser et creusent les inégalités sociales.

Prétextant un déficit chronique, le gouvernement s'apprête à prendre de nouvelles mesures qui au mieux ne feront qu'aggraver celles prises depuis 20 ans et qui pourraient aller jusqu'à la remise en

cause du principe même de Sécurité Sociale. La Sécurité Sociale représente pourtant un salaire indirect, mutualisé entre tous les salariés. Dans un pays riche comme la France et qui continue de s'enrichir, les besoins « élémentaires » d'alimentation, de logement et d'habillement sont en grande partie satisfaits ; il est donc normal, logique et souhaitable que se développent d'autres secteurs comme la santé, l'éducation ou la culture et que croissent les dépenses qui les soutendent.

La solution principale à la prétendue dégradation des comptes et à la vraie dégradation du système de santé est donc une augmentation de la part des richesses nationales consacrée à la santé, ce qui suppose une augmentation des cotisations à la charge des employeurs accompagnée d'une modulation pour pénaliser la part de la valeur ajoutée non redistribuée en salaires.

Avec tous les salariés, la CGT-INRA :

- revendique le maintien d'une Sécurité Sociale par répartition, pour tous et mutualisée entre tous les salariés,
- revendique l'abrogation des exonérations des cotisations sociales accordées au patronat,
- exige que l'Etat paye ses dettes à la Sécurité Sociale,
- revendique 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,
- doit se préparer à la bataille qui va s'engager pour déterminer le sort de notre système de santé et de sécurité sociale.

2 Revendications communes à toutes les catégories INRA

2.1. Maintien et renforcement de l'INRA comme Institut Public National de Recherche Agronomique

Dans cette période de réduction drastique des moyens alloués à la Recherche publique (en crédits et en personnels), d'atomisation de l'INRA dans différentes structures (UMR, IFR, GIP, GIS, etc.), et avec la régionalisation qui se profile,

la CGT-INRA revendique :

- Le maintien du statut des EPST dans le cadre de la fonction publique de l'état,
- Le retour à un budget qui garantisse la pérennité des équipes, unités et programmes de recherche dans un cadre public.

et s'oppose :

- A la régionalisation,
- A la sous-traitance dans son ensemble.

Le recours de plus en plus important à la sous-traitance au sein de l'INRA « pour des tâches non directement liées à l'activité de recherche » aggrave à la fois le budget des unités, mais également entraîne inexorablement l'Institut dans un recours sans cesse croissant à du personnel précaire avec de nombreux travers :

- le service rendu par le sous-traitant n'est souvent pas équivalent à celui réalisé par le personnel habituel, soit qu'il n'ait pas la formation nécessaire, soit que le coût élevé du privé limite la fréquence des recours ou le champ d'application des contrats,
- devant les insuffisances de la sous-traitance, certaines tâches ne sont plus réalisées ou bien sont réalisées par des personnels très précaires (CES) ou par du personnel dont ce n'est pas l'attribution,
- ce recours à la sous-traitance participe à la dégradation générale des conditions d'emploi et de rémunération des salariés en remplaçant des fonctionnaires (disposant encore de quelques garanties

statutaires et d'un recours syndical) par des salariés isolés, sous-payés et souvent sur-exploités (notamment dans les activités de nettoyage).

2.2. Emploi et précarité

En préalable, la CGT-INRA tient à rappeler que le recrutement massif de personnel précaire ne figure pas dans le statut de la Fonction publique. Or, le plan budgétaire 2004 de l'INRA fait clairement apparaître le recrutement de CDD sur financement INRA (92 CDD, chercheurs et ITA). Nous sollicitons à ce sujet l'appui de l'UGFF pour lutter par tous les moyens disponibles contre cet acte illégal (saisine du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, par exemple).

A. Diversité et inventaire des précaires et stagiaires à l'INRA

De l'avis de tous les participants à ce groupe de travail, le recensement exact des précaires à l'INRA reste d'un niveau très variable à la fois entre les divers centres, mais également au niveau des diverses UMR. Même si la déclaration des précaires est statutairement obligatoire et légale au niveau des SDAR de chaque centre, les inventaires correspondants ne sont que rarement diffusés, quand ils existent, mais ne sont jamais transmis aux membres des organisations syndicales.

Nous proposons qu'un état mensuel de tous les personnels présents non-titulaires sur chaque centre soit fourni aux sections syndicales et aux Conseils de Gestion. Afin que ces états soient correctement exploitables, nous pensons que tous les champs suivants doivent être renseignés :

« Nom, service, durée du stage, date de fin de stage, type de rémunération, statut de recrutement, nom de l'encadrant »

B. Conditions de travail des précaires et stagiaires à l'INRA

Il est parfaitement clair que le recrutement massif de précaires (y compris de stagiaires) à l'INRA ne sert qu'à compenser un manque flagrant de main d'œuvre titulaire ; à partir de ce constat, il est clair que les précaires sont souvent amenés (voir encouragés ou forcés ?) à prendre des risques, à travailler dans des zones horaires non légales (par exemple, pour avoir le droit à accéder à certaines plateformes techniques).

Nous proposons que diverses mesures soient prises pour mieux cadrer ces écarts par rapport à la législation :

La CGT-INRA revendique :

- Dès l'arrivée sur un centre d'un précaire, un livret d'accueil portant les coordonnées des responsables syndicaux locaux doit lui être fourni.
- De même, un entretien précoce avec l'ACP de l'unité doit être réalisé afin de bien évaluer rapidement le type de travail qu'il a à faire et donc d'établir une fiche de poste idoine. Cela éviterait bien des prises de risque inutiles par les précaires, qui agissent souvent par désinformation.
- Il serait utile d'informer nos sections (pour rappel via les Conseils de Gestion) qu'une visite de médecine du travail est obligatoire dès que la présence d'un précaire dépasse 3 mois à l'INRA.
- Afin que les agents précaires puissent correctement faire valoir leur droits à jours de congés, il est important qu'ils puissent justifier leurs horaires de présence sur le lieu de travail, selon l'usage du service, ce qui évitera toute contestation préjudiciable.
- Le travail des personnels précaires doit être interdit la nuit ou le week-end. Si toutefois le protocole expérimental l'exige, le personnel précaire doit alors être impérativement accompagné par un membre du personnel titulaire.
- De façon à éviter des chaînes d'encadrement où un précaire finit par encadrer d'autres précaires, il nous semble important de faire définir à la fois par les Conseils de Service et le Conseil de Gestion du centre un nombre maximum de stagiaires par encadrant, comme l'ont d'ailleurs institué les Formations doctorales pour les thésards.
- Enfin dans un souci de clarté, il nous semble opportun d'interdire l'encadrement de personnel précaire ou statutaire INRA par des personnels de droit privé mis à disposition de l'INRA.

C. Défense et recours des précaires et stagiaires à l'INRA

Contrairement à ce qui est prôné par la Direction Générale, la CGT-INRA refuse de considérer les commissions CES locales et nationales comme compétentes pour traiter de toutes les situations de tous les précaires à l'INRA. En revanche, la CGT-INRA demande que, comme c'est le cas pour les CDI, les CAP puissent traiter des cas des CDD (si l'INRA est employeur) de niveau équivalent.

Pour tous les autres précaires non-statutaires (toutes catégories confondues), il est utile de rappeler que la directive-circulaire FP00300 du 15/01/98 de la Fonction Publique prévoit que des Commissions Paritaires de non-titulaires doivent être créées dans l'Administration. Nous demandons donc l'instauration de CAP locales ayant ces compétences et élues sur sigles syndicaux (comme pour le CTPM). Y seront donc nommés des représentants syndicaux es qualité afin de traiter chaque dossier de non-titulaire.

Enfin, en ce qui concerne les post-docs, la CGT-INRA pense qu'il faut rendre la CAP des Chargés de Recherche compétente pour leurs cas, car de niveau équivalent.

D. Salaires et rémunérations des précaires et stagiaires à l'INRA

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 financés par l'INRA obtiennent un statut d'ASC. En effet, aujourd'hui que des postes de CR ne sont plus gagés sur les postes d'ASC, on ne peut plus admettre de telles disparités au sein de l'Institut.

La CGT-INRA s'oppose aux thèses effectuées sans financement dédié et légal, telles qu'elles ont été autorisées par une NS de la Direction Générale.

Enfin, la CGT-INRA s'oppose aux financements de thèse par gratifications ou enveloppe globalisée, tels qu'ils peuvent être attribués par certains industriels (pharmacie?), certaines Fondations ou autre associations.

☞ Pour tous les CDD salariés 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.

E. Résorption de l'emploi précaire à l'INRA

Contrairement au plan « bidon » présenté cette année par la Direction Générale, seul un plan massif de transformations d'emploi peut venir à bout des effectifs croissants en CDD non statutaires à l'INRA.

En ce qui concerne les CDD statutaires, 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.

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. Les quelques postes ouverts en 2002 pour des collègues précaires sont de la poudre aux yeux en regard des besoins réels. Les conditions imposées pour se faire reconnaître comme précaire représentent une véritable provocation. 29 postes réservés à la résorption de la précarité (tous en catégorie C) n'ont pas été pourvus faute de candidats répondant aux critères sur les profils proposés. Dans le même temps, des collègues précaires qui auraient pu postuler sur un profil n'avaient pas de profil ouvert correspondant au leur. La direction nous a assuré que ces postes seraient remis au concours dans les mêmes conditions (réservés pour la résorption de la précarité).

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, que les profils soient définis prioritairement dans les unités où les personnels précaires (reconnus comme tels) sont recensés.

La CGT-INRA s'oppose :

- à la précarisation,
- au recrutement de CDD sur des postes de titulaires.

L'INRA diminue depuis plusieurs années déjà ses recrutements en catégories B et C. Ce sont en effet ces postes qui sont les premiers visés par les actuelles réductions d'effectif. Ils sont pourtant toujours nécessaires à la vie de l'INRA, car la mécanisation et l'informatisation sont loin de résoudre tous les problèmes (quand ils n'en créent pas). La conséquence directe est le développement de la sous-traitance et l'impossibilité pour les salariés pas ou peu qualifiés d'intégrer la fonction publique. La pérennité des emplois des titulaires est la garantie de la continuité et de la qualité des travaux de recherches.

La CGT-INRA revendique :

- le maintien d'un flux constant de recrutement dans les petites catégories, seule possibilité pour les salariés pas ou peu qualifiés d'intégrer la fonction publique.

2.3. Réduction du temps de travail

C'est maintenant (fin mai 2003), que les effets de l'ARTT commencent à se faire sentir. Si les collègues ont bien pris leurs jours de RTT, ils sont nombreux en revanche à avoir accumulé des jours de congés à prendre avant la fin du mois de mai. Même la direction s'est inquiétée de la situation.

Dans certains services, en particulier les SDAR et les unités et installations expérimentales, les conditions de travail se dégradent. Certaines fonctions sont de plus en plus confiées à des personnels en MOO ou CDD. L'externalisation n'est pas loin si elle n'est pas déjà installée (exemple du standard à Toulouse et à Dijon, du ménage, des travaux d'entretien, etc.).

Dans les labos, en particulier ceux qui sont fortement liés à des partenaires par des contrats, la pression s'accroît : il faut rendre les résultats prévus, mais nous sommes moins nombreux pour faire le même travail. C'est typiquement le cas des équipes engagées dans Génoplante.

Enfin il faut noter dans certains centres, une baisse de l'accès à la formation permanente, expliquée en partie (selon certains responsables formation de centres) par la RTT.

Le congrès invite les sections à étudier cette question avec une grande attention et à lister précisément les conséquences de la RTT sur les conditions de travail des personnels.

Concernant les points de sujétion et leur utilisation en 2002, il serait bon que le syndicat établisse un bilan. Il semblerait qu'il y ait des centres qui n'aient pas tout utilisé, et d'autres qui en ont manqué. Certains de ceux qui n'ont pas tout utilisé préconisent leur extension à des catégories (AI) qui n'en bénéficient pas. Le travail du samedi est différemment rémunéré selon les centres et selon même les unités dans les centres. Grâce à nos initiatives, certains conseils de gestion de centre ont demandé que le travail du samedi soit rémunéré partout de la même manière à 150%.

La CGT-INRA revendique :

- la création des postes nécessaires à la compensation intégrale de la RTT,
- la rémunération à 150% du travail du samedi aussi bien en temps qu'en argent,
- la réduction du temps de travail à 35 h hebdomadaire et avec maintien des 32 jours de congés,
- le retour du lundi de Pentecôte en jour férié pour tous .

Concernant le Compte Epargne Temps (CET), un certain nombre de collègues commencent à en demander l'application, surtout chez les scientifiques et les ingénieurs. La CGT-INRA devra y réfléchir.

2.4. Intéressement

La CGT-INRA demande que les résultats financiers des activités de la recherche soient totalement réinvestis dans la recherche. La CGT-INRA s'oppose à l'application du dispositif d'intéressement. Elle demande en cas de maintien du dispositif qu'il soit étendu à toutes les catégories de personnel y compris les catégorie C et qu'il soit appliqué dans une transparence totale avec avis du conseil de service et des conseils de gestion de Centre et de Département.

3. Revendications plus particulières aux ITA

3.1. Évaluation

Au CTP du 16 octobre, un projet de note de service concernant l'évaluation des ITA a été examiné. Se basant sur 2 décrets : celui (du 30 décembre 1983) fixant les dispositions statutaires des EPST posant le principe d'une évaluation appréciative des ITA lié aux procédures d'avancements, et celui (du 29 avril 2002) prévoyant une évaluation comportant un entretien, la Direction Générale de l'INRA veut transformer l'entretien d'activité actuel en un entretien d'évaluation couplé avec les procédures d'avancement, y compris les concours internes.

On voudrait nous faire croire que l'évaluation servirait à trier le bon grain de l'ivraie et récompenser « ceux qui travaillent bien », ceux qui méritent (sous-entendu une promotion ?). On n'a pas d'augmentation à nous proposer (la carotte) alors on va nous évaluer... pour savoir si nous méritons notre salaire ou notre prime ? (le bâton !). Ainsi cela pourrait fort bien servir (c'est le cas dans le privé) à l'instauration du salaire au mérite que le gouvernement cherche à instituer dans la fonction publique ?

L'entretien devient un entretien d'appréciation au cours duquel les agents "entre quatre z'yeux" avec leur Directeur d'Unité signent un contrat d'objectif (ils appellent ça en réalité un « engagement réciproque ») pour les 2 ans à venir dans des conditions où l'agent ne maîtrise ni les moyens qui lui

sont alloués, ni l'évolution de l'unité dans un contexte de restructuration de l'INRA, de restrictions budgétaires et en quasi-absence de possibilité de promotion. C'est cela, entre autre, que nous avons refusé en 1992 lors de la mise en place des entretiens. Et on voudrait faire maintenant croire aux agents qu'avec un entretien « appréciatif », incluant ce contrat d'objectifs - « engagement réciproque » - avec le DU, ils pourront bénéficier d'un avancement !

Quel que soit le résultat de cet entretien, l'expérience nous enseigne que tous les "méritants" ne bénéficieront pas d'une promotion étant donné le blocage des carrières. La mise en place de cet entretien d'évaluation coïncide avec une vague sans précédent de suppressions d'emplois de titulaires dans les EPST, dont l'effet négatif sur les possibilités de promotions et sur les carrières des agents est évident, et le gouvernement entend s'attaquer encore plus à l'emploi titulaire en profitant des départs en retraite des prochaines années. Il s'agit donc d'autre chose : quadriller les ITA, les rentrer dans des cases, les contrôler, bref il s'agit de nouvelles contraintes, de nouveaux devoirs, de nouvelles procédures pour nous appâter. Nous devons nous disposer pour combattre cette logique.

L'autre conséquence est que, quoi que s'en défende la Direction, les CAP ont toutes les chances de voir leur rôle dans les procédures d'avancement réduit à la portion congrue, l'administration pouvant s'appuyer sur ces entretiens « appréciatifs » pour classer les agents. A l'inverse, pour la CGT le blocage actuel et prévisible des carrières ne peut que renforcer la nécessité d'une gestion juste des avancements fondée principalement sur l'ancienneté dès l'instant où les agents effectuent normalement le travail qui leur est confié.

L'évaluation doit permettre à la hiérarchie d'avoir les pleins pouvoirs sur la gestion des carrières des personnels, de mettre fin au petit contre pouvoir que constituent les CAP. Il ne faut pas se leurrer, l'objectif est bien de réduire les prérogatives des CAPN qui sont déjà quasi inexistantes chez les scientifiques et qui se réduisent chez les catégories A dans la mesure où bien souvent, les choses sont ficelées dans les CCDD où les chefs de département sont « tout-puissants ». Le dispositif d'évaluation que la DG met en place à l'INRA est le plus lourd de tous les EPST. Il est un outil de gestion qui entre dans le cadre des grandes restructurations de l'institut et il doit permettre les redéploiements des unités à fermer vers les unités à promouvoir.

Les ingénieurs sont désormais soumis à l'évaluation appréciative comme l'ensemble des ITA, et à une évaluation conseil hors hiérarchie. Tous les quatre ans, ils devront rédiger un rapport d'activité. Ce dossier sera évalué par une commission d'évaluation des ingénieurs (CEI, au nombre de six). Le dispositif d'évaluation conseil des ingénieurs n'est pas « neutre ». Il est organisé autour de missions types qui sont la traduction de "messages forts de la direction" à destination des ingénieurs. Chaque ingénieur devra se positionner par rapport à ces missions types. Il y a bien volonté, au-delà de la justification avancée (permettre à l'agent de se situer) de normaliser les missions des ingénieurs.

On peut craindre dans les années à venir une contractualisation de plus en plus contraignante. En effet la mise œuvre systématique de l'évaluation vise à contrôler les résultats obtenus au vu du contrat initial et de rédiger le futur contrat avec plus de précision. Ce principe peut entraîner d'ailleurs une rigidité accrue de l'institut en limitant les initiatives des ingénieurs et aller à l'encontre d'un des principes de base de la réforme, la recherche de flexibilité.

Même si une partie des ingénieurs pense que ce type d'évaluation conseil est « valorisant » et est un moyen pour eux d'être reconnus au même titre que les scientifiques, c'est un miroir aux alouettes, ainsi le bilan que les scientifiques tirent de nombreuses années de fonctionnement des CSS est très nuancé (voir p.43 du rapport d'orientation). De plus, le fait que la direction s'entête à maintenir entre les deux procédures (de conseil et appréciative) une passerelle fait qu'une partie de l'avis de la hiérarchie sera à la disposition des CEI. Pourquoi ne pas rendre ces deux types d'évaluations

complètement autonomes ? La direction aurait-elle l'intention d'orienter le processus d'évaluation conseil des ingénieurs ?

Le principe de base de l'évaluation quelle que soit sa nature (conseil, appréciative) est de faire croire à l'individu évalué qu'il est maître de son destin. L'évaluation tend à rendre l'individu responsable de l'état de ses compétences, de sa situation sociale et professionnelle et de son propre avenir en prenant soin de ne pas prendre en compte les conditions de travail et le contexte de travail au sein de l'unité et plus généralement au sein de l'institut.

L'évaluation s'inscrit dans un contexte de remise en cause des services publics et du cadre de gestion "collectif" des carrières et des salaires dans la fonction publique au bénéfice d'une individualisation des procédures. L'évaluation est l'outil indispensable à la mise en place de cette nouvelle philosophie de gestion des ressources humaines. Cela n'est pas de la science fiction, le gouvernement a mis en place les procédures d'évaluation. Il cherche désormais à instituer dans la fonction publique le salaire au mérite, diverses expérimentations sont en cours.

Dans les négociations à venir, nous devons veiller à défendre les revendications essentielles suivantes :

- Maintien de toutes les prérogatives des CAPN de toutes les catégories, renforcement de celles-ci (ce qui est valable aussi pour les scientifiques).
- 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.
- Pas d'interférence entre le dispositif d'évaluation et la gestion des carrières
- Présence d'observateurs provenant des élus du personnel aux CAP dans les commissions d'évaluation (chercheurs et ingénieurs)
- Le congrès de la CGT-INRA a décidé de lancer une campagne visant à dissocier évaluation et promotions, à dissocier évaluation individuelle et "engagement réciproque" (entre l'agent et son DU).

3.2. Avancements, promotions, rôle des CAP

Le recrutement de jeunes est le seul moyen de débloquer les situations de blocage des carrières à l'INRA où la population globalement vieillissante fait que de plus en plus d'agents plafonnent en haut de leur grade ou de leur corps, sans aucune chance d'accéder au palier supérieur avant leur départ à la retraite. Il reste peu de grain à moudre dans les CAP. Pour autant, la présence des élus CGT dans ces instances n'est pas remise en question, il n'est pas rare qu'ils arrivent à argumenter sur nos critères et à gagner des promotions pour les plus anciens. Notre critère principal d'ancienneté dans le corps reste le seul pertinent et l'est de plus en plus dans une situation où les possibilités de promotion se restreignent. Pour les AI, l'ancienneté à prendre en compte doit inclure la totalité de la carrière en 2B ou en 2D.

Nous avons établi, lors de notre dernier congrès, que « les espaces de négociation fondaient comme neige au soleil » dans les CAP des ITA, dans la mesure où « l'obligation de faire remonter des listes séparées des CAPL et des CCDR restreignait la discussion au niveau national, lieu où la direction peut contrôler et maîtriser la négociation ». Sous la pression des élus locaux, mais aussi en partie des représentants locaux de l'administration, les choses ont un peu évolué dans la mesure où il redevient possible de négocier dans les CAPL. Il faut bien reconnaître cependant que souvent, cela dépend du bon vouloir des Présidents des CAPL (donc des Présidents de centre).

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,
- Que tous les postes ouverts suivent le cheminement mobilité, concours interne et concours externe,
- Tout en notant que des progrès se font (notamment pour les avancements accélérés d'échelon), une fiche d'appréciation établie par la hiérarchie pour tous les agents (même non promouvables) afin que les CAPL et les CCCR puissent jouer pleinement leurs rôles,
- Que les avancements de grades soient 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 que les changements de corps soient réservés aux agents en fin de carrière,
- Que les listes soient établies localement sans classement, afin que les CAPN puissent assumer leur travail dans le cadre de la gestion nationale des corps,
- Que l'ancienneté dans le corps incluse l'ancienneté cumulée dans la catégorie contractuelle de niveau égal (2B ou 2D pour les AI, 5B pour les AJT,)
- Que les bonifications pour les agents de catégorie C soient portées à 6 mois comme pour les autres catégories d'ITA.

3.3. Cas particulier des administratives intégrées dans les corps techniques

La CGT a longtemps revendiqué cette intégration pour permettre de mettre fin aux inégalités de traitement entre ces deux catégories de personnels gérées par des grilles identiques mais bénéficiant de primes et de conditions de recrutement et de reconstitution de carrière différentes.

Le fait est que cette intégration, si elle est favorable pour les administratives nouvellement recrutées, ne compense pas les inégalités précédentes dans la mesure où l'intégration des administratives dans les corps techniques ne tient pas compte de leur carrière antérieure à leur entrée dans la fonction publique, le cas échéant.

Il faut noter par ailleurs qu'une crainte s'est installée chez ces dernières de se voir fondues dans la masse des TR et AJT, avec comme conséquence qu'elles bénéficieraient de conditions moins favorables en matière de promotions. Les premiers calculs que nous avons effectués montrent que, au regard de notre critère d'ancienneté dans le corps, leur classement national n'est ni plus ni moins favorable que dans leur situation antérieure, dans la mesure où le nombre de promotion diminue chez les administratives restantes et augmente en proportion dans les corps techniques. Cependant, il reste le problème des AJAP2 qui étaient promouvables en SAR et qui, depuis leur passage en AJT, ne sont plus promouvables en TR. De plus, l'administration a trompé les AJAP2 en les poussant à demander leur détachement dans le corps des AJT en leur annonçant qu'il n'y aurait plus à partir de 2003 de passage d'AJAP2 en AJAP1, ce qui s'est avéré un mensonge. Les plus anciennes d'entre elles qui ont demandé leur détachement en AJT vont donc se voir cette année « doublées » par certaines moins anciennes qui n'ont pas été détachées. Ce n'est pas la CGT qui porte la responsabilité de cela.

Il va rester des problèmes à résoudre :

- En premier lieu, la CGT revendique que les SAR détachées puis intégrées en TR, qui ont eu une carrière dans le privé avant d'intégrer l'INRA, bénéficient d'un reclassement identique à celui des TR, intégrant les années effectuées dans le privé. Pour engager la lutte pour défendre cette revendication, il nous faut au préalable recenser les ex SAR concernées.
- Secondement, les CAPN de TR et d'AJT sont devenues « pléthoriques ». Leurs travaux sont rendus pénibles et de moins bonne qualité du fait du nombre de dossiers à traiter. Nous n'avons pas de solution miracle pour améliorer cette situation. Mais nous demandons que les CAP concernées débattent des solutions à apporter : sous-commission BAP H ? Amélioration des fiches ? etc.

3.4. Les Assistants Ingénieurs... les nouveaux floués du décret

Seulement la moitié des ex 2B et le quart des 2D ont formé le corps des AI. Déjà une injustice !

En application des nouvelles modifications relatives au décret du 30 décembre 1983, il est prévu des mesures rétroactives destinées à la mise en œuvre des accords Durafour pour ce corps.

Un nouveau calcul de la reconstitution de carrière est appliqué aux AI qui ont depuis le 1^{er} août 94 intégré ce corps au titre des promotions sur place ou du tour extérieur.

Dans cette catégorie se côtoient donc à l'heure actuelle des agents, dont la reconstitution de carrière a été calculée de trois façons différentes :

Passage ⇒	A la constitution du corps	De 1986 à juillet 1994	A compter d'août 1994
Ancienneté retenue	Intégralité	0 à 5 ans : 0 6 à 12 ans : 1/2 au-delà de 12 ans : 2/3	0 à 4 ans : 0 4 à 10 ans : 2/3 au-delà de 10 ans : 3/4
Exemple sur 20 ans	20 ans reconstitués	9 ans reconstitués soit 11 ans effacés	12 ans reconstitués soit 8 ans effacés

Nous ne pouvons que nous féliciter du reclassement fait lors de la constitution du corps ; par contre pour les AI reçus par concours interne de promotion sur place ou au tour extérieur, le passage en catégorie A est chèrement payé. Le décret Durafour AI engendre une nouvelle injustice pour les agents reclassés entre 1986 et juillet 1994, se retrouvant ainsi avec 2 échelons de moins que ceux ayant réussi les mêmes concours après 1994.

Cette application du décret est une non-reconnaissance de toute la procédure de concours interne de promotion sur place mise en œuvre à l'époque. Les AI {86-94} ne peuvent pas accepter d'être les nouveaux «floués».

La CGT-INRA demande à la Direction Générale de trouver, avec les directions des autres EPST, la faille juridique et de prendre toutes les mesures permettant de réparer cette injustice.

La CGT-INRA va rencontrer les autres syndicats CGT des EPST concernant ce problème et comme elle a su le faire pour les « floués Durafour », elle s'adresse à tous les AI (+ de 230) pour créer le rapport de force nécessaire pour gagner.

3.5. Améliorer les conditions d'emploi et de recrutement

Nous avons encore assez peu de recul sur la réforme des concours mise en œuvre en 2002.

La mise en place du référentiel des métiers dans les EPST conduit à un certain nombre d'aberrations. Il n'a pas été rare de voir à l'INRA, pendant la campagne de concours externes de 2002, des profils absolument identiques qui, s'ils permettaient de regrouper plusieurs profils dans un même concours avaient en réalité des contenus complètement différents. Les profils affichés ne donnent pas une véritable idée des fonctions demandées. Inversement, certaines fonctions demandées ne sont pas affichées. Difficile dans ces conditions pour le concurrent de savoir ce que l'on attend de la personne qui va occuper le poste, pour le responsable du poste de répondre à toutes les demandes d'information des candidats, et pour le jury de savoir sur quels critères juger les candidats.

La réforme des concours internes est également mise en place, mais nous n'en verrons les effets qu'en 2004, première année de campagne de concours internes qui en verra l'application. Il semble que cette nouvelle réforme va se traduire pour les candidats aux concours internes de promotion sur place, par un véritable parcours du combattant, à cause de la multiplication des épreuves et des barrages établis entre chaque épreuve (admissibilité, épreuve pratique et entretien).

Parallèlement, la sous-traitance se développe ainsi que le recours à des emplois précaires. Il nous arrive à présent que des responsables hiérarchiques (en général ceux qui n'hésitent pas à faire embaucher des CDD pour faire le travail que les équipes INRA ne peuvent pas faire faute de personnels titulaires en nombre suffisant) ne se privent pas de nous dire « estimez-vous heureux, arrêtez de revendiquer, regardez donc nos pauvres CDD, leurs conditions sont pires que les vôtres ». Nous avons relevé par ailleurs que les mutations deviennent de plus en plus difficiles à obtenir, en particulier pour les catégories B et C. Les profils de recrutement sont d'un niveau de plus en plus élevé par rapport au niveau du poste ouvert (c'est particulièrement vrai pour les AGT et les AJT), ce qui a conduit ces dernières années à multiplier les mutations sur des niveaux de corps différents. Enfin, il nous faut porter un regard particulièrement attentif sur le sort réservé à nos collègues handicapés. Jusqu'alors, ils étaient recrutés sur des postes ouverts à la mobilité. Hélas, un certain nombre de chefs de services peu scrupuleux ont recruté des collègues handicapés dans une campagne de mobilité pour la seule raison qu'ils n'avaient pas d'autres candidats, pensant qu'il serait facile de se séparer de la personne au bout des 12 mois réglementaires si elle ne faisait pas l'affaire. Nous avons vu dans les CAPN se multiplier les cas de refus de titularisation de collègues handicapés pour lesquels rien n'avait été fait pour non seulement favoriser leur intégration, mais aussi pour mobiliser et aider l'équipe à se doter des moyens nécessaires à une bonne intégration. L'INRA a globalement beaucoup de progrès à faire pour accueillir ces collègues. Souhaitons que la volonté affichée par la DRH en la matière ne reste pas un vœu pieu. Nous y veillerons.

La CGT-INRA revendique :

- que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification. Elle luttera contre le déclassé à l'embauche, pour que le profilage des postes soit adapté au niveau de recrutement,
- que soient instaurés des plafonds de recrutement pour les catégories C et B : l'accès au corps des AGT réservé aux personnes sans diplôme et l'accès aux corps des AJT réservé préférentiellement aux titulaires d'un CAP ou d'un BEP,
- la suppression des règles internes qui sont imposées pour les changements de corps,
- que tous les personnels sous-classés soient reconnus comme tels et qu'une procédure particulière soit mise en œuvre pour résorber ces sous-classements,
- la suppression des classes au sein d'un même corps. La CGT reste attachée à un déroulement de carrière sans à coup ni blocage,
- la possibilité pour tous les agents qui le souhaitent de postuler aux concours internes dès lors que les conditions statutaires sont remplies, sans barrage de quelque forme que ce soit posé par la hiérarchie.

La CGT-INRA s'oppose :

- au recrutement de cadres dirigeants à des niveaux de salaire largement supérieurs aux grilles salariales de la Fonction Publique.

3.6. Mobilité

Jusqu'à présent, l'avis du chef de service d'accueil est déterminant dans plus de 95% des cas de mobilité. Il ne s'agit que d'un avis « technique », quand il n'est pas purement et simplement un jugement subjectif et non motivé. Il y a pourtant bien d'autres critères d'appréciation (rapprochement de conjoint, santé, réintégration après disponibilité, COTOREP, ancien CDD ou CES à l'INRA, situation de chômage, situation familiale,...) qui doivent être reconnus officiellement et pris en compte systématiquement non seulement par les élus du personnel mais aussi par les représentants de l'administration. La récente Note de Service sur la mobilité (NS 2003-75 et 76) ne fait qu'aggraver ces problèmes, même si elle contient une avancée concernant le recrutement des travailleurs handicapés et les réintégrations. La prise en compte des critères sociaux dans les CAPL et CAPN, lors des avis donnés sur les demandes de mobilité, doit être systématique.

Les objectifs affichés de la note de service (2003-75) sur la mobilité sont de « *réduire les délais de vacance de poste, clarifier et alléger les procédures, et encourager et favoriser la mobilité qui doit être volontaire* ».

Qu'en est-il exactement ?

En ce qui concerne le premier objectif, il est -officiellement- de réduire les délais de vacance de poste et clarifier et alléger les procédures.

Cette note ne traite pas que de la mobilité mais de l'ensemble des mouvements : mobilité et concours internes. La mobilité sera, elle, traitée par une campagne biennale au titre de l'année N et de l'année N+1 (au lieu de 4 campagnes en 2 ans, il n'y en aura plus qu'une). Un tableau de mutation à 2 ans sera établi par corps après avis des CAP.

Le calendrier prévu s'établit comme suit :

Année N :

- campagne biennale de mobilité pour l'année N et l'année N+1
- CIPP (concours internes de promotion sur place)
- les concours externes doivent être réalisés avant la fin du 1^{er} semestre
- arbitrages à l'automne pour année N+1

Année N + 1 :

- concours internes fléchés
- les concours externes doivent être réalisés avant la fin 1^{er} semestre

Il est précisé que tous les profils arbitrés à l'automne de l'année N passeront au concours interne (sur postes profilés évidemment) de l'année N+1.

Donc, les postes mis à la mobilité pour l'année N+1 (l'année N) auront été arbitrés en N-1 sans qu'aucune garantie ne soit donnée aux agents quant au réel arbitrage de ces postes.

En réalité, sous couvert de clarifier et alléger, les possibilités de mobilité seront réduites, puisque parmi les postes réellement arbitrés l'année N pour l'année N+1, il en est qui échapperont à la mobilité.

Par rapport à l'objectif de favoriser et encourager la mobilité, il est beaucoup question des GRHP et de parcours professionnel. On encourage, mais on conditionne au « projet » et au « parcours professionnel ».

Le souhait de mobilité est réinstauré, mais avec beaucoup de restrictions : « *la formulation de souhaits de mobilité devra correspondre à un réel projet construit et s'inscrivant dans le parcours professionnel de l'agent* ». De plus, « *Les souhaits devront être suffisamment réfléchis pour être considérés comme sérieux* ». La mobilité sur « un coup de tête » parce qu'on est fâché avec son chef ou parce que le conjoint est muté, ce n'est pas assez « construit » ni « sérieux ». Enfin, ça rendra quand même bien service à... l'administration, car « *il sera possible de puiser dans ces demandes afin de pourvoir des postes vacants* ».

La mobilité sera reconnue positivement dans la gestion des carrières (en particulier pour les agents de la catégorie A), c'est un des critères que l'administration prendra en compte dans son appréciation (autrement dit, l'absence de mobilité pourrait être pénalisée).

Un principe de mobilité est posé pour les agents de catégorie A dans un délai de 8-10 ans.

Les objectifs non affichés (ou bien les conséquences de ces mesures ?) :

1 - Il y aura bien sûr peu de postes ouverts à la mobilité, et très peu de postes ouverts aux CIPP. Les plus grands mouvements se feront probablement vers les CI sur postes fléchés et les concours externes. Ce projet fait partie du dispositif qui accompagne la volonté de la DG de restructurer l'INRA : mise en place de GRHP, recrutement d'orienteurs professionnels, mise en place des SDAR... Tout est fait pour « encourager », voire pousser, les gens à bouger, mais vers là où le veut la DG.

2 - Les CAP seront encore plus contournées, car la note prévoit de donner des pouvoirs accrus aux PC et CD : « *Les PC peuvent en accord avec les DU et les CD organiser des mobilités... les CAP seront informées* ». Ou encore : « *Si un souhait de mobilité coïncide avec un poste vacant, et s'il y a accord des parties (agent, DU, CD ou PC), la mobilité pourra se faire si l'agent remplit les conditions d'ancienneté. Une information sera faite aux CAP à leur plus prochaine réunion* ».

Les point positifs :

- Suppression de la possibilité de muter sur un niveau supérieur ou inférieur (c'était une des revendications de la CGT)
- Les réintégrations et le recrutement de travailleurs handicapés ne se feront plus avec la mobilité : les réintégrations se feront en continu sur un quota de postes dédiés, et les recrutements des travailleurs handicapés se feront également sur un quota de postes dédiés, par les DU appuyés d'une commission. Ces deux dispositions correspondent également à nos revendications.

A souligner :

- Maintien des conditions d'ancienneté : 5 ans dans une première affectation, 3 ans dans les suivantes, 3 ans pour formuler un souhait de mobilité.
- Les CAP « *pourront saisir l'administration des situations d'agents nécessitant un suivi particulier notamment entre deux campagnes biennales* ». Commentaire : les CAP devraient ne plus débattre des profils ouverts à la mobilité et des différentes candidatures, mais devraient pallier le manque d'assistantes sociales en alertant l'administration sur les cas de certains agents.

La CGT-INRA revendique :

- Que tous les postes arbitrés suivent le parcours traditionnel : mobilité, concours internes et concours externes
- Que toutes les mobilités soient examinées par les CAP
- Que soit instauré un véritable souhait de mobilité, sans aucune condition

4 Revendications pour les thésards et les chercheurs

4.1. Les jeunes scientifiques

Les jeunes scientifiques, chercheurs en formation (thésards) et chercheurs débutants (post-docs et CR2) sont ceux dont la situation de l'emploi se dégrade le plus. Pourtant l'indispensable développement de l'activité de recherche dont notre société a besoin, repose sur ces jeunes destinés à renouveler et renforcer l'emploi scientifique dans la recherche publique et privée ou dans le secteur productif.

A. Les thésards (jeunes en préparation de thèse)

La situation des thésards à l'INRA est extrêmement hétérogène, elle va du statut d'Attaché Scientifique Contractuel (ASC) spécifique à l'INRA au "hors statut intégral", thésard clandestin, non répertorié par l'administration, parfois financé par des allocations chômage ou le RMI. La politique de l'administration est de tendre vers plus de précarité et des niveaux de rémunération plus bas. Après avoir réduit le nombre et sapé les fondements du statut ASC en déconnectant les profils de recrutement CR2 de ceux des ASC, la Direction Générale voudrait réserver les quelques postes restant aux secteurs (ex. bioinformatique) où la bourse n'est pas assez attractive. Le contrat de bourse de thèse est de 2 ans, prolongeable 1 an, sous condition du bon avancement du travail, il permet rarement de financer la durée totale de la thèse (de fait au moins trois ans) ; de plus en plus de thésards sont financés sur des contrats de main d'œuvre occasionnelle.

Les thésards assurent une part croissante de la production scientifique, mais le temps consacré par leur encadrement à leur formation est de plus en plus réduit. De plus, ils constituent une main d'œuvre précaire et flexible qui permet de faire avancer les recherches alors que le recrutement de

personnel diminue. Ce phénomène conduit à institutionnaliser *de facto* la précarisation de l'emploi scientifique. Le flux de thésards ne s'accompagne pas d'une embauche ultérieure dans les E.P.S.T., les Universités ou le secteur privé. En conséquence, le chômage touche de plus en plus les jeunes docteurs. Pour échapper au chômage, ils sont souvent amenés à accepter des emplois scientifiques précaires, parfois mal payés, financés sur contrat.

Nos revendications:

Il est inadmissible que le travail des doctorants ne soit pas reconnu en tant que tel par un contrat de travail salarié, tel le statut d'ASC. La généralisation de statuts de type ASC pour les doctorants de tous les EPST serait un pas vers cette reconnaissance.

- Il faut redonner tout son sens au statut d'ASC : les bourses INRA doivent être requalifiées en contrat d'ASC. Un statut d'élève-chercheur (analogue à un contrat d'apprenti-ingénieur) doit couvrir tous les autres thésards, leur garantissant un minimum de droits,
- En attendant, il faut augmenter les montants et les durées des bourses de thèse. La rémunération minimum d'un thésard accueilli à l'INRA doit être alignée sur celle d'un ASC. L'accueil de thésards non rémunérés doit être interdit à l'INRA,
- Dans l'immédiat, les boursiers doivent bénéficier des mêmes droits sociaux que les autres salariés (temps de travail, congés, formation personnelle, ADAS...),
- Les thésards doivent bénéficier d'une couverture sociale suffisante qui leur permette notamment d'avoir accès à l'ensemble de la logistique liée au travail (voiture de service, installations expérimentales...),
- Tous les doctorants présents dans les unités INRA doivent être représentés dans les instances statutaires de l'INRA (conseils scientifique et de gestion, CHS...) et doivent bénéficier d'une instance paritaire de type CAPN pour l'arbitrage des problèmes d'ordre individuel,
- Une formation de qualité au métier de chercheur nécessite un encadrement scientifique et technique suffisant. Il faut limiter le nombre de thésards encadrés par chercheur permanent à l'INRA. La qualité passe aussi par un engagement financier de l'institut : un budget formation spécifique doit leur être attribué,
- L'INRA doit assouplir ses critères de recrutement de manière à ce que chaque thésard de l'INRA puisse se présenter au moins deux fois à un concours (CR ou IR).

B. Les post-docs

La population de chercheurs post-doctorants sur statut précaire augmente à l'INRA. Jusqu'en 2002, le statut de chercheur contractuel était réservé à un tout petit nombre, soit pour permettre un complément de formation à des étrangers, soit pour utiliser ponctuellement les compétences pointues de quelques personnalités. Le budget 2003 de l'INRA a prévu, en totale contradiction avec le statut de la Fonction Publique, l'embauche sur CDD de trois ans de 40 post-docs, français ou étrangers, afin de poursuivre des *"projets ambitieux et prometteurs, en les dotant de tous les moyens nécessaires à leurs réalisations"*. Ce recrutement de chercheurs précaires (hors procédures normales avec jury de concours) serait, d'après le gouvernement, la seule arme possible pour *"contrer le déclin de compétitivité de la recherche française"*. N'est-ce pas laisser à penser qu'un chercheur statutaire n'est pas à même d'effectuer une recherche de pointe, si on lui en donne les moyens ? Cette baisse de compétitivité est en réalité étrangement parallèle à la diminution des financements publics.

Nous assistons à la mise en place d'une recherche à deux vitesses, aux statuts et aux moyens différents. Face à une attaque concertée contre le statut de chercheur titulaire dans tous les E.P.S.T., destinée à faire passer sans réaction l'ouverture de postes de post-docs au détriment de postes statutaires, nous devons refuser l'institutionnalisation rampante de la précarité.

Nos revendications:

Le statut de fonctionnaire, garant d'une recherche indépendante et de qualité, doit être élargi et conforté, tout au contraire de l'idée de repousser le recrutement "définitif" au niveau CR1 en privilégiant une embauche de chercheurs post-docs précaires. Alors que le budget 2003 a vu la suppression nette de 16 postes de chercheurs et de 29 d'ITA, il faut exiger :

- la création de 40 postes de CR auxquels pourront candidater les 40 post-docs, mais pas seulement eux, et la mise en extinction de ce "contrat spécial" post-docs,
- des droits sociaux équivalents à ceux des autres chercheurs pour nos collègues post-docs précaires tant qu'ils ne deviendraient pas CR.

La CGT-INRA s'oppose :

- à la précarisation des chercheurs engendrée par une titularisation tardive,
- au recrutement de post-docs sur des postes de chercheurs titulaires.

C. La titularisation des CR

Il faut se féliciter que la durée du stage soit passée de 18 à 12 mois. Le nombre d'avis de non-titularisation de jeunes CR2 émis par la CSS reste significatif. La hiérarchie profite de la période de stage pour exercer une forte pression sur les jeunes chercheurs, à la merci de jugements sommaires et de plus en plus tenus à une obligation de résultats. Dans la totalité des cas, l'avis de la CAP a conduit à la titularisation, parfois après prolongation du stage.

Notons également des cas de refus de titularisation pour des CR1. Ils correspondent à des recrutements de chercheurs seniors, souvent d'origine étrangère, qu'on attire par des promesses de conditions de travail ou de carrière, et qui se heurtent à la réalité du fonctionnement de notre institut.

Par ailleurs, l'absence de stage de titularisation pour les fonctionnaires recrutés directement en DR nous interroge.

Les avis défavorables examinés en CAP s'appuient sur divers types d'arguments :

- problèmes d'intégration dans une équipe ou une thématique de recherche, argumentés en général du seul point de vue de la hiérarchie et repris par la CSS,
- alors que la hiérarchie est favorable à la titularisation, la CSS, confondant évaluation collective et individuelle, sanctionne la thématique d'une équipe de recherche,
- la Direction exige des jeunes chercheurs non seulement la valorisation de leur activité à l'INRA après leur recrutement, mais également la valorisation de leur travail de thèse, même si celui-ci s'est déroulé indépendamment de l'institut,
- la Direction s'oppose fréquemment par ce biais au jugement des jurys de recrutement.

Il n'est guère possible à la CSS de statuer sur des critères scientifiques après 12 mois de stage. Les jugements sont donc portés dans la confusion des rôles entre Direction Générale et évaluateurs scientifiques «indépendants».

Nos revendications

Nous demandons la titularisation systématique des agents dès lors que l'avis du chef de service et du conseil de service sont favorables. En cas d'avis défavorable, la CAP doit être l'instance qui donne son avis, comme pour les autres catégories de salariés. La CSS doit rester cantonnée à son rôle d'expertise scientifique.

4.2. La progression de carrière des chercheurs

Il apparaît nécessaire de bien préciser la mission des corps et des grades de CR et DR. 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 critères pour distinguer l'activité d'un CR2 de celle d'un CR1. 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 est à un niveau élevé, la Direction ayant surajouté ses critères de politique scientifique aux critères de la CSS. A l'étape suivante, le 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. L'âge moyen des CR1 augmente sensiblement, avec une population qui 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. La seule alternative proposée par la Direction pour ces chercheurs bloqués est la reconversion vers l'enseignement supérieur !

Nous revendiquons :

- le passage de CR2 à CR1 doit être automatique dès que les critères d'ancienneté sont satisfaits. En l'état actuel du statut des CR, il faut instaurer une possibilité de recours vers la CAP en cas de difficulté au passage CR2-CR1,
- recruter la majorité des chercheurs INRA au niveau de ce nouveau corps de CR (et pour l'instant, au niveau CR2), afin d'offrir à de nombreux thésards une chance d'intégrer l'INRA en leur ouvrant un déroulement de carrière continu et valorisant,
- révision des critères de recrutement en DR2 : le passage en DR2 doit redevenir la voie normale de progression de carrière des CR1,
- déblocage indiciaire de l'échelle CR1 : Il est injuste et suicidaire pour un institut de recherche de pénaliser financièrement des « chercheurs authentiques » reconnus comme productifs par les CSS et qui forment l'ossature scientifique des équipes de recherche, sous prétexte qu'ils ne remplissent pas les critères du passage au grade DR2 et/ou ne veulent pas assurer les nouvelles fonctions qui y sont associées. A *minima*, ce déblocage indiciaire doit permettre aux CR1 de plus de 45 ans de terminer leur carrière avec un pouvoir d'achat maintenu et une progression salariale au moins égale à celle qu'ils ont connue les années précédentes,
- recrutement des CR2 au niveau doctorat,
- mise en place de passerelles entre le corps des CR et les corps des IE et IR.

4.3. Les évaluations

Le système d'évaluation à l'INRA subit une dérive grave, remettant en question l'impartialité et la pertinence de l'évaluation individuelle : les CSS sont devenues plutôt des outils de contrôle et de gestion au service de la Direction que des organes d'évaluation indépendants de la hiérarchie.

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.

Nous avons toujours été favorables à un découpage disciplinaire des CSS. Le découpage actuel a été décidé en 2002 en l'absence de vrai débat avec les communautés scientifiques concernées (aucun Conseil Scientifique de Département n'a été consulté). Il rapproche au sein d'une même CSS, des disciplines distinctes, proches, mais parfois aussi concurrentes 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.

Nos revendications :

La CSS ne doit pas être un outil de gestion de la politique scientifique de l'INRA », mais une structure apportant une expertise scientifique aux CAP. Il faut donc :

- redéfinir les compétences respectives des diverses commissions d'évaluation et de la hiérarchie ; établir clairement les critères d'évaluation ; réaffirmer l'indépendance et la transparence de ces commissions d'évaluation,
- distinguer les critères d'évaluation suivant qu'ils s'adressent à un individu ou à une unité, et 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,
- la CAP doit retrouver son rôle de recours dans l'évaluation/gestion des carrières de chercheurs. Les commissions d'évaluation doivent fournir une expertise indépendante, base d'un débat contradictoire au sein de la CAP,
- la composition des instances d'évaluation doit être acceptée de tous, y compris des chercheurs de base : pourquoi ne pas établir leur composition sur un scrutin comme c'est le cas au CNRS ? A minima, nous demandons la présence d'observateurs élus de la CAP dans les deux types d'instances d'évaluation (CSS et évaluation collective).

4.4. Les conditions de travail

La diminution des recrutements statutaires entraîne une importante dégradation des conditions de travail. La baisse relative du nombre d'ITA implique 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 se décharge de plus en plus sur les unités de tâches de gestion financière, qui empiètent sur l'activité de recherche. La multiplication de personnels précaires (thésards 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 professionnelles et sociales normales. Cette pression sur les chercheurs les empêche notamment de prendre du recul sur leur métier et de maintenir leur culture scientifique générale.

La 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 de grosses unités 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. Cette contrainte budgétaire réduit les marges de manœuvre pour solutionner des cas personnels (mobilité, problèmes sociaux, etc.).

Le financement des stations expérimentales étant de façon croissante assuré par des contrats privés, ces unités sont conduites à avoir comme premier objectif la recherche de la rentabilité financière: il est donc de plus en plus difficile au chercheur INRA d'avoir accès aux services de ces infrastructures. Un autre problème se pose pour les laboratoires de recherche finalisée, fortement subventionnés sur contrats privés : le personnel statutaire se retrouve progressivement noyé au sein de personnels sous contrat industriel de qualification équivalente.

Nos revendications :

- les chercheurs ne doivent pas être continuellement sous pression, le nez dans le guidon, pour cela les moyens des unités doivent être renforcés notamment en personnel ITA,
- donner aux chercheurs les moyens de prendre du recul par rapport à leur travail et d'améliorer leur culture scientifique générale,
- les chercheurs doivent pouvoir bénéficier de l'ARTT comme les autres catégories de personnel.

4.5. La mobilité des chercheurs

La mobilité chez les chercheurs n'a pas présenté de problème majeur pendant de nombreuses années: le nombre de postes n'étant pas limité, les chefs de service et de département ne s'y opposaient que rarement. Aujourd'hui, avec la raréfaction des postes, on voit apparaître de plus en plus de conflits liés à des demandes de mobilité volontaire. Nous souhaiterions pouvoir entamer avec la Direction Générale une négociation afin d'établir des règles et droits en terme de mobilité pour les chercheurs.

Pour pallier le manque de création de postes ou le manque de candidatures aux concours externes, la DG a mis en place en 2001 et 2002 une campagne de mobilité des CR. Ces campagnes ont été décevantes avec quelques mobilités seulement par manque de profils proposés par les chefs de département, et par manque de candidats intéressés. Nous déplorons que la CAP CR ait été exclue de cette procédure.

4.6. Les primes des chercheurs

La distorsion des primes entre ITA et chercheurs pouvait (?) se justifier dans la mesure où un chercheur pouvait prétendre à un déroulement de carrière plus étendu qu'un ITA. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas, c'est même le contraire si on compare CR et IR. Nous revendiquons une revalorisation (harmonisation par le haut) de la prime des chercheurs et son intégration dans le traitement indiciaire comme pour toutes les catégories de personnel.

Nos revendications :

Doit-on demander le calcul du montant de la prime de recherche en pourcentage (et quel pourcentage ?) du salaire, comme le demande le SNTRS, ou demander un alignement sur celui des IR ? *Le congrès n'a pas tranché sur ce point.*

5. La Formation Permanente au service de qui ?

5.1. Comment évolue la formation à l'INRA ?

Les orientations de la formation permanente sont liées aux grandes décisions stratégiques de la direction générale. Depuis 2000, année de notre dernier congrès, le service de formation permanente devient de plus en plus un instrument dont le rôle est de faciliter les restructurations internes de l'INRA et qui intervient à deux niveaux :

- l'individu : en lui proposant des formations qui visent à adapter ses compétences,
- l'institution : en facilitant les évolutions des collectifs de travail (équipe, unité, département, centre).

Les activités de la FP s'élargissent, le métier de base qui est l'ingénierie de formation est de plus en plus concurrencé par le conseil en expertise (aide au recrutement, entretien conseil individuel, diagnostic des compétences d'un collectif, médiation).

Cette inflexion de l'activité de la FP illustre la dérive actuelle en cours, elle s'inscrit de plus en plus comme un outil au service d'une politique scientifique et de management des ressources humaines à un double niveau :

- Une partie de son budget supporte des actions de formation de l'encadrement ou plus généralement d'appui aux évolutions de la structuration scientifique de l'organisme,
- Une part de plus en plus importante du temps de travail des personnels de la FP est consacré à des tâches de « conseil-expertise » au détriment de l'ingénierie de formation.

De plus, il existe un risque réel de réaffectation des personnels de la FP vers d'autres métiers dans le cadre de la mise en place de la GRH de proximité.

Afin de déterminer les moyens financiers que l'INRA consacre à la formation, nous pouvons utiliser plusieurs indicateurs.

L'INRA consacre un peu plus de 3% de sa masse salariale (3,32% en 2001) au budget de la formation permanente. Mais pour calculer ce ratio, la direction totalise les dépenses de formation, les rémunérations des stagiaires, les frais de déplacement et l'hébergement des stagiaires, la rémunération des formateurs internes, les frais de fonctionnement de la structure, le coût des moyens de remplacement et divise ce total de dépenses de formation par la masse salariale.

Un autre indicateur peut être utilisé c'est le budget qui est alloué chaque année au service de formation.

Évolution du budget primitif de la formation permanente pour la période 1995-2001

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Nature							
Budget primitif en KFrS	15.574	15.420	15.960	16.960	17.960	19.960	19.960
Budget primitif en KEur	2.374	2.351	2.433	2.586	2.738	3.043	3.043
Évolution	100	99	102,5	108,9	115,3	128,2	128,2

Nous voyons qu'après avoir augmenté son effort budgétaire, il y a maintenant stagnation du budget de la formation. Les moyens budgétaires dont dispose la formation sont le budget primitif alloué chaque année. Il représente environ trois quarts des crédits disponibles. Le co-financement des unités oscille entre 10 et 15 % avec des variations importantes entre les centres, le restant, c'est-à-dire 10% est constitué par les reports et les transferts.

Si l'on examine maintenant les dépenses par grands types de formation, nous constatons (d'après les prévisions de formation) qu'un quart des dépenses est directement lié à des actions de management de l'institut sur les quatre dernières années.

L'accroissement des moyens consacrés à la formation est donc fictif puisque les dépenses liées au management viennent amputer d'autant ces crédits.

Au-delà de cette constatation comptable, la CGT est intervenue souvent pour s'interroger sur le contenu de cette formation. En effet la quasi-totalité des apports au cours de cette formation a une forte teneur en management avec les méthodes prônées dans les entreprises privées. Aucun apport sur le fonctionnement de l'INRA, or les agents INRA qui deviennent DU ont souvent une connaissance approximative des modes de gestion des carrières des personnels et des structures de l'INRA en général. Ce type de formation participe au mouvement général tendant à changer la culture de l'institut.

5.2. Notre action au sein des instances

L'organisation de la formation permanente se calque sur celle de l'institut. Le service de formation se compose principalement de deux niveaux : le service national de formation et dans chaque centre un responsable de la formation.

Les instances de concertation sont aux niveaux national : la Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP) et des centres : les Commissions Locales de Formation Permanente (CLFP).

A. La Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP)

Notre participation à cette structure paritaire d'orientation politique de la formation à l'INRA peut paraître dérisoire, néanmoins elle est indispensable. Nous pouvons faire entendre notre différence, nous sommes le seul des trois syndicats à n'avoir pas signé le protocole de formation permanente.

Nous nous situons résolument dans le cadre d'une démarche constructive mais pas de cogestion comme la CFDT et la CFTC.

Pour autant, notre participation est active et nos remarques sont entendues par la direction et le service de formation, nos critiques sont gravées dans les procès-verbaux des CNFP, mais nous avons la désagréable sensation que rien ne change.

Nous sommes, actuellement, dans une phase d'évaluation du PAF2 à laquelle nous ne participons pas.

Nous devons nous interroger collectivement pour savoir : Comment réaliser notre évaluation de manière autonome par rapport à la direction et surtout comment influencer le contenu du futur PAF3 ou du dispositif qui prendra la suite ?

Au-delà de ce travail de réflexion, la CNFP a mis en place deux commissions techniques chargées de gérer l'instruction des dossiers de deux dispositifs très intéressants pour les personnels de l'INRA :

- Les formations personnelles : ces formations sont destinées à préparer les agents à exercer une activité citoyenne d'intérêt général dans le cadre associatif en général.

Ce dispositif existe depuis 1998 et a traité 30 demandes provenant de l'ensemble des catégories de personnel (3 AJA, 5 AJT, 10 TR, 3 AI, 2 IE, 3 IR, 3 CR, 1 DR). 23 dossiers ont reçu un avis positif.

- Les formations diplômantes : le dispositif formations diplômantes mis en place à titre expérimental à partir de janvier 2000, donne la possibilité d'acquérir un diplôme sur la base d'un projet professionnel réinvesti à l'INRA ou plus largement dans la fonction publique. Ce dispositif écarte les personnes déjà titulaires d'un diplôme de niveau II. La commission a examiné 127 dossiers émanant de 110 agents INRA, 80 ont reçu un avis favorable, 22 un avis défavorable et 8 agents ont vu leur demande ajournée.

B. Les Commissions Locales de Formation Permanente (CLFP)

Si le niveau national est important en particulier pour définir les grandes orientations, nous ne devons pas négliger le niveau local dans notre stratégie syndicale en effet l'échelon centre gère environ 65% du budget de la formation. De plus il existe des marges de manœuvre au niveau de chaque CLFP par rapport aux orientations définies par le PAF. Il faut donc utiliser cette structure pour sortir à chaque fois que cela est possible du cadre du PAF. Pour cela, Il faudrait arriver à définir le périmètre de la CLFP, son véritable rôle. C'est au niveau des centres que l'action peut être la plus efficace pour favoriser l'émergence des demandes (et repérer les refus de formation) puisque si on écoute les rapports présentés à la Commission Nationale de la Formation Permanente, aucune ou très peu de demandes ne sont pas satisfaites ou sont insatisfaites dans les Centres.

5.3. Nos revendications

Elles peuvent se regrouper autour de quatre thèmes principaux :

- Les responsables de formation doivent pouvoir consacrer la majeure partie de leur temps de travail au montage de dispositif de formation à destination des agents et non pas au service de la restructuration de l'institut,
- Préserver du temps pour se former pendant le temps de travail,
- Une meilleure prise en compte des aspirations individuelles des agents,
- Un financement assuré à 100% pour les frais pédagogiques par le service de formation.

A. Le montage de formation en fonction des demandes des agents

Les responsables formation de centre doivent se consacrer essentiellement au montage de formation en fonction des demandes des agents et non proposer uniquement un catalogue standard des offres des organismes de formation. Il faut sortir des formations tournées vers l'utilisation d'outils (apprentissage de recettes) au bénéfice de formation aux concepts permettant de mieux maîtriser les techniques utilisées.

B. La formation sur le temps de travail

Il faut être vigilant sur ce point, car l'application des 35 h et l'éventuel remplacement d'une partie seulement des agents partants à la retraite risquent d'accroître les difficultés pour dégager du temps pour se former, d'ailleurs on constate sur plusieurs années une baisse du temps moyen consacré aux formations (environ 40 h en 1997 contre 35 h en 2001) et dans le même temps une orientation vers des formations de plus en plus axées vers l'utilisation des outils.

C. La définition des besoins en matière de formation

Les plans de formation établis au niveau de chaque centre sont quasi exclusivement la synthèse des plans de formation des unités. L'expression des besoins individuels des agents est très limitée. Si les dispositifs de formation qualifiante et professionnelle sont intéressants pour les agents, ils ne répondent qu'à des besoins de formations longues et les besoins plus ponctuels ne sont pas correctement couverts. S'il y a divergence entre le souhait d'un agent de suivre une formation et sa non adéquation avec le plan de formation de l'unité, l'agent doit pouvoir suivre cette formation même si elle n'intéresse pas directement l'unité. En effet d'autres unités de l'INRA peuvent être intéressées. L'intérêt d'une formation se juge en intégrant l'ensemble des préoccupations de l'INRA et non les seules préoccupations de l'unité dont l'agent dépend, d'où la nécessité de supprimer le co-financement des unités. Dans le cadre du PAF, les méthodes utilisées pour recueillir les besoins tendent à privilégier le collectif (unités principalement) au détriment d'une prise en compte des besoins individuels. La prise en compte des besoins doit se faire directement par le responsable formation sans passer préalablement par le chef d'unité. Seule cette méthode permet une évaluation *a posteriori* de la part des syndicats des refus de formation.

D. Le co-financement des unités est un système particulièrement inégalitaire (entre les centres)

L'INRA consacre en 2002, 4 401 KEuros à la formation permanente, dont environ 3 000 KEuros sont redistribués aux centres. Sur ces 4 401 KEuros, le co-financement des unités représente 625 KEuros soit 14,2% du budget global de la formation, avec une disparité importante selon les centres. Les agents ne sont donc pas égaux devant la formation. Il vaut mieux être dans une unité riche que pauvre. Cependant, la direction affirme que le principe du co-financement n'est pas un facteur qui entrave l'accès à la formation.

Les différentes évaluations des problèmes de la FP INRA réalisées par des cabinets privés (co-financement, non formés) se sont soldées par des documents de très mauvaise qualité qui ont cependant l'avantage pour la direction de ne pas poser les véritables enjeux.

5.4. Quelle organisation pour être plus efficace ?

Pour être plus efficace, l'action de la CGT, en matière de formation, doit s'appuyer sur les deux échelons (national et centres) et sur une organisation plus adaptée. Pour cela, il est urgent que le syndicat réfléchisse à l'utilisation de l'intranet CGT comme outil d'amélioration de la

circulation de l'information et ainsi faciliter et renforcer l'action de nos délégués dans les différentes instances (nationales et locales). Les représentants syndicaux en CNFP doivent pouvoir s'appuyer sur l'ensemble des délégués CGT des centres, afin de définir nos interventions en commission nationale et pouvoir relayer les actions au niveau de chaque centre. Les délégués CGT dans les CLFP doivent connaître la situation dans les autres centres et les réflexions qui sont menées au niveau national.

Pour le syndicat dans son ensemble, il serait bon de mieux connaître la position de nos élus en CLFP afin d'améliorer la circulation de l'information entre les élus et de renforcer leur rôle dans ces instances.

6. L'ADAS

Depuis 6 ans, notre syndicat a décidé de réinvestir un aspect du secteur social : l'ADAS. Notre bilan après 2 mandats est relativement décevant.

Nos trois élus n'ont pas réussi à faire modifier la règle électorale pour augmenter la représentativité syndicale afin de donner un contenu plus revendicatif à l'ADAS.

L'ADAS est une association de type « amicaliste », or n'oublions pas qu'elle gère un budget non négligeable (1.605.288 euros) ce qui représente pour nous un salaire différé.

Notre tentative de faire élire une présidente CGT a échoué suite à l'opposition de la CFDT qui est majoritaire dans le Conseil d'Administration.

Nous intervenons dans le CA pour obliger le BN de l'ADAS à maintenir un minimum de contenu revendicatif notamment face à la Direction Générale de l'INRA. La subvention de l'institut ne représente que 0,5% de la masse salariale, on est donc loin du 1% souhaité par la CGT.

Nous souhaitons faire évoluer l'association vers un statut de comité d'établissement alliant les prérogatives d'un comité d'entreprise en matière d'action sociale tout en respectant notre statut de fonctionnaire. Notre trop faible représentation (3 sur 32) ne nous a pas permis d'avancer sur ce sujet.

Notre action a consisté aussi à défendre un employé de l'association face à la direction de l'ADAS.

Il semble établi qu'un antisyndicalisme et surtout un anticégétisme règne au sein de l'association, ne favorisant en rien nos légitimes revendications.

Après ce rapide bilan, il n'est pas anormal que notre congrès s'interroge sur le maintien de notre participation au conseil d'administration de l'ADAS.

7. L'Hygiène et la Sécurité

L'action du syndicat dans le domaine de l'Hygiène et la Sécurité est importante aux niveaux local comme national. En l'absence d'un texte préparatoire, cette question bien que débattue n'a pas pu donner lieu à l'adoption d'un texte par le congrès. La prochaine CE devra se donner les moyens de poursuivre la réflexion et d'aider les militants qui se consacrent à ces questions.

VOTE

POUR :	92 %
CONTRE :	1,5 %
ABSTENTIONS :	6,5 %

ELECTIONS

information réservée aux adhérents

INTERVENTIONS DES INVITES AU CONGRES

SNTRS CGT

Intervention d'Hervé TRULLARD, du BN SNTRS-CGT

Chers camarades,

Merci pour votre invitation à votre Congrès. C'est toujours un grand moment, un plaisir de saluer le Congrès d'un syndicat frère. Cette fois, c'est avec une certaine gravité que nous le faisons, en raison de la période que nous traversons et de toutes les attaques que nous subissons depuis quelques années. Ces attaques, elles sont décrites dans votre document de Congrès, je ne vais donc pas les énumérer mais simplement insister sur deux points.

Le 1^{er} point, c'est la mise à mal de nos budgets et de l'emploi titulaire dans nos EPST.

- En 2003 : baisse moyenne de 13,3 % de nos crédits

- *Pour 2004, quand on gomme l'esbroufe de la présentation (avec une soi-disant hausse de 3,9 %), il ne s'agit au mieux que d'une stagnation*

+ 0,4 % pour le CNRS, 0 % pour l'INRA

qui correspondent en fait à une baisse de 1 % en euros constants comme l'a souligné Alain Roques hier. Pour l'emploi, c'est la suppression de 550 emplois titulaires pour le CNRS, l'INSERM, l'INRA et l'IRD.

A l'INRA : - 24 chercheurs et - 77 ITA, Au CNRS : - 119 chercheurs et - 227 ITA

Quand on sait les batailles qu'il a fallu mener pour la création ou le maintien de l'emploi titulaire -c'est très dur- et sans précédent au CNRS ! Ces postes nous dit-on seront remplacés par des CDD pour « Assurer la flexibilité » selon le gouvernement. Avec au CNRS, comme à l'INRA des post-docs en CDD à 3 ans et le projet de retarder l'embauche définitive des chercheurs. Cette politique d'installation de la précarité aura (entre autres) des répercussions sur l'organisation des services et les conditions de travail. Tout comme à l'INRA, à travers :

- les budgets
- l'emploi

- les « Objectifs conjoncturels » pour l'INRA, (au CNRS les priorités thématiques, comme chez vous au détriment des disciplines).

- l'organisation du travail – le management.

On aboutit à une recherche publique mise au service du profit.

Cela nous le refusons et tout comme vous, nous nous battons contre, en inscrivant cette lutte dans le cadre général de la défense du service public. Sur ces bases et en front intersyndical, le SNTRS a contribué à faire reculer le gouvernement au début de l'année et à faire dégeler des crédits. Dans cette lutte sommes-nous uniquement entre dinosaures ?

- NON, dans cette lutte, comme dans la bagarre pour la défense de notre système de retraites, beaucoup de jeunes nous ont accompagnés. Comme le pointait Marie-Claude Charrier, sur ces questions importantes il y a écoute des salariés. Certains nous ont donc rejoint, ce qui se traduit par un solde positif d'adhésions acquis au cours de ces luttes. Tout n'a pas été gagné... mais des consciences ont été gagnées et je vous assure que dans le contexte actuel un jeune ITA ou chercheur qui adhère à la CGT le fait en pleine connaissance de cause et en mesure les enjeux. Ces jeunes qui nous rejoignent nous n'avons pas le droit de les décevoir.

J'en arrive par là au 2^{ème} point :

Pour casser notre outil de travail, nos services publics, (mais je pourrais dire aussi notre industrie, etc.) et rendre les salariés encore plus exploitables, le gouvernement a compris qu'il lui fallait casser la résistance des salariés, de la Fonction Publique et en général, en s'attaquant à ce qui fonde une partie de leur force : la représentativité syndicale. Ce qui fait que non seulement on casserait, « à qui mieux mieux », l'outil de travail, mais on priverait les salariés de leurs moyens de se défendre. Il faut prendre la mesure de cette menace que le gouvernement prétend traduire dans la loi, qui disposerait par exemple : que les non syndiqués soient représentatifs, qui bousculerait la hiérarchie des normes... En attendant, qu'est-ce que l'on a ? Les mouvements de mécontentement actuels entraînent dans la lutte des catégories de salariés qui ne perçoivent pas

toujours la nécessité d'adhérer à un syndicat. Ainsi que d'autres, déçus de leur syndicat signataire d'accord au rabais. Le corollaire à cette situation est le développement des comités, collectifs, associations, souvent récupérés par des groupuscules qui utilisent un discours proche du notre, mais qui ne cherchent en fait qu'à accentuer la division syndicale. Restons tous bien clairs et marquons notre refus de promouvoir des alliances avec ces groupuscules qui préfigurent ce qui pourrait être le début d'un dépeçage syndical dans nos organismes. Les jeunes, dont je viens de parler, notamment ceux qui nous ont rejoints doivent savoir qu'ils peuvent compter sur nous pour favoriser la création de vrais rapports de forces, et non d'alliances avec des fantoches derrière lesquels il n'y a personne. C'est l'exigence que nous portons dans les différentes structures intersyndicales de recherche où nous refusons la présence de ces récupérateurs. Nous savons que vous partagez cette vigilance. Chers camarades de l'INRA, entre CGT-INRA et SNTRS il peut y avoir parfois des petites différences de tactiques mais sur le fond nous savons que l'on peut compter chacun sur la solidarité et la solidité de l'autre :

- pour faire respecter notre représentativité
- pour la mettre au service de la lutte pour la défense de notre service public de recherche et de ses personnels.

Je termine en vous transmettant le salut fraternel du SNTRS-CGT et en déclarant de tout cœur avec vous « Vive le 23^{ème} Congrès du syndicat CGT-INRA ».

Hervé Trullard

FERC SUP

Intervention d'André MAYET pour la FERC SUP

Le mouvement de mai juin 2003 nous a souvent réuni dans la rue pour défendre nos retraites mais aussi pour s'opposer à la réforme du service public d'enseignement supérieur et de recherche. La simultanéité de la réforme des retraites et du plan Ferry a permis une large mobilisation mais pas toujours avec une bonne lisibilité des deux mouvements. La lutte n'est pas terminée d'ailleurs des mouvements de grèves étudiants sont en cours à Rouen et Toulouse Le plan Ferry ou sa

déclinaison dans l'enseignement supérieur la modernisation des universités veut donner en fait une autonomie renforcée aux universités, instaurer un financement sous forme d'une enveloppe globale et un pilotage par les acteurs économiques régionaux COS (conseils d'orientation stratégiques). Cette réforme va instaurer des présidents d'universités véritables PDG d'une entreprise de formation. Des dommages collatéraux sont à prévoir comme l'augmentation des droits d'inscriptions « l'OCDE ne prévoit-il pas qu'un étudiant doit financer ¼ de sa formation ». De fait l'étudiant va devenir un client. Les Universités vont rapidement s'adapter aux besoins des entreprises locales pour obtenir du financement et donc abandonner les formations non rentables. Cela va créer des pôles de formations sur le territoire et obliger les étudiants même en 1^{er} cycle à la mobilité. C'en sera fini du service public. Même si sur certains points la conférence des présidents d'universités a émis des réserves notamment sur les COS elle est globalement favorable et ce plan est encore d'actualité. La réforme LMDE modifie les cursus de formations, elle instaure des crédits de formation européens cumulables qui amplifient les disparités de contenu de formations pour l'obtention d'un même grade La recherche universitaire n'est évidemment pas oubliée et subit le même sort que dans les autres EPST le constat est accablant . - Restrictions budgétaires, et donc perte d'indépendance du fait de financements privés sous contrat - Baisse des effectifs bien que dans une moindre proportion qu'à l'INRA ou au CNRS - Précarisation des personnels (certaines universités ont jusqu'à 40% de personnels ANT (agents non titulaires). Et évidemment les perspectives ne sont pas meilleures ce sont les mêmes que celles qui ont été développées hier. Je préfère m'attarder sur l'activité syndicale et essayer de dégager des perspectives de travail en commun. Quelles sont les raisons qui nous font marquer le pas, et ne nous permettent pas d'instaurer un rapport de force suffisant ? - Le taux de syndicalisation qui est très faible dans notre secteur. - Le manque de militants et de militants formés, ce qui induit une difficulté alarmante de renouvellement des cadres. - Le manque de confiance en l'action collective

sentiment fortement suscité par les médias et même les réformes en cours (on a suffisamment développé hier les primes au mérite, l'entretien individuel) - Sentiment de faire face à un gouvernement droit dans ses bottes qui ne lâche rien et méprise les fonctionnaires. - Le manque d'unité syndicale (idéalisée par les non syndiqués). Notre souci premier est évidemment de se renforcer et le mouvement de mai juin vécu comme un échec n'a pas provoqué d'électro-choc. Le sentiment réel d'être la cible du gouvernement, la pression sur l'emploi, le gel des salaires sont générateurs d'un fort mécontentement ; il y a un sentiment de colère et d'amertume dans nos rangs et si nous arrivons à expliquer concrètement que les déficits budgétaires sont des artifices pour maintenir la pression sur les salaires, si nous mettons en évidence les cadeaux faits au patronat sans contrepartie de créations d'emploi, je ne serai pas surpris d'arriver à mobiliser les personnels sur ce terrain. Sur la défense de la protection sociale également. Plus spécifiquement sur notre secteur d'activité il nous semble important d'améliorer notre vie syndicale et cela passe par la réactivation de la branche recherche, une participation active au niveau de la FERC, de l'UGFF. Localement la participation aux collectifs FERC permettrait d'avoir des initiatives communes. Ce qui ne peut qu'être bénéfique : c'est tous ensemble que l'on gagnera !

André Mayet

FNAF-CGT

Intervention de Jocelyne HACQUEMAND, secrétaire générale de la FNAF-CGT (fédé. de l'agro-alimentaire et des forêts CGT)

Je voudrais, au nom de la direction de notre Fédération, vous remercier de votre invitation et de l'opportunité que vous me donnez de m'exprimer dans vos débats.

Notre coopération et la volonté de renforcer celle-ci avec votre syndicat, avec les camarades qui le constituent, que ce soit lors de vos congrès comme aujourd'hui, mais aussi par notre participation au CA de l'INRA, découlent de nos décisions de congrès, elles-mêmes fruits de nos analyses et propositions

de développement de la sphère agro-alimentaire nationale, pour renforcer un syndicalisme de lutte.

Notre analyse de la société française actuelle, l'évidence de l'existence de l'affrontement de classe, nous amène à l'élaboration d'une activité revendicative et de stratégie de lutte qui concernent les salariés de nos professions et rejoignent celles de l'ensemble des travailleurs de notre pays.

C'est ainsi que dans l'intérêt des salariés de nos professions, mais également de l'ensemble du pays, pour nos droits et acquis sociaux et pour un développement économique pour le progrès social, nous revendiquons une recherche agronomique gardant prioritairement son caractère public et fondamental, indépendante des grands groupes capitalistes, répondant aux besoins du pays. Une telle revendication doit se réaliser au travers de l'INRA. L'institut doit être libéré des contraintes financières qui lui sont imposées par le gouvernement. Il doit l'être également de la main mise progressive que les grands groupes des IAA et de l'industrie chimique exercent sur sa recherche.

Cette volonté de coopération et notre engagement sur ces aspects, vous avez pu le constater notamment lors des interventions conjointes entre vos administrateurs et notre représentant au CA.

S'il est évident que les sujets portent souvent sur les questions budgétaires, les moyens financiers étant gage de l'indépendance, nous nous sommes exprimés également sur des questions importantes telles que :

- Les GIP (Groupement d'Intérêt Public) parce que leur activité devrait être assurée par l'Institut en coopération avec d'autres organismes de recherche publique,
- GENOPLANTE, au travers duquel l'Etat organise le pillage de la recherche publique,
- Le brevetage du vivant au service des STN,
- Ou encore sur les questions de coopérations internationales. Celles-ci sont importantes pour plusieurs raisons. Elles sont au cœur de nos conceptions de la solidarité avec les peuples du monde et de la mise en œuvre d'un nouvel ordre économique mondial, et les organismes de recherche publique, et l'INRA en particulier, ont un rôle essentiel à jouer pour aider les peuples des pays en développe-

ment à construire et assurer leur indépendance alimentaire. Mais aussi pour sauvegarder l'indépendance de l'INRA, hors des pressions intégrationnistes européennes afin de garantir une recherche agronomique française en capacité de répondre aux besoins du pays et de participer à la construction de ces coopérations.

C'est donc dans cette démarche que, notamment au CA, nous nous retrouvons à vos côtés pour également défendre vos conditions de travail, vos propositions d'orientation de recherches, vos besoins en emplois, en moyens matériels et financiers pour conduire vos travaux.

C'est bien parce que l'affrontement entre patronat et salariat s'aiguise, parce que l'antagonisme d'intérêt est non seulement réel, mais est l'essence même du fonctionnement du système capitaliste que nous nous sommes retrouvés côte à côte dans les luttes, particulièrement au premier semestre 2003, sur la défense et l'amélioration des retraites avec des revendications fortes comme le retour aux 37,5 années de cotisations, voire même moins au regard du développement économique et la possibilité de départ à 55 ans, la garantie d'une pension d'un niveau décent soit 75 % du salaire brut des 10 meilleures années.

Ceux qui ont voulu opposer public/privé lors de ces mobilisations, nous les renvoyons au constat de la présence nombreuse des syndicats et salariés de nos professions dans les manifestations, mais aussi par des arrêts de travail très largement suivis.

D'autres échéances nous attendent comme la mise en cause de la RTT, du Code du travail, l'attaque contre la protection sociale, mais aussi et encore sur les retraites. Pour ces dernières, nous estimons que rien n'est définitif, qu'un accord, une loi peuvent être remis en cause. Nous revendiquons l'abrogation des lois Fillon-Balladur et toutes celles qui restreignent droits et pensions de retraite.

Se posent également dans nos professions avec de plus en plus de force, l'exigence de l'augmentation des salaires, notamment les 1 600 euros à l'embauche correspondant à la revalorisation nécessaire de notre revendication du SMIC à 1 400 euros, la lutte pour le développement de l'emploi qui passe par

l'exigence d'une autre politique industrielle et la défense du potentiel agro-alimentaire national.

Pour aider à cette bataille, de dimension revendicative, mais également idéologique, nous impulsions des initiatives de luttes coordonnées dans nos professions (8 octobre, 13 novembre, 9 décembre à l'ANIA...), dans l'unité des salariés sur leurs revendications. C'est aussi dans cet esprit, tant il est vrai, et les expériences récentes le montrent, que l'on ne gagnera pas dans des négociations à « froid », que nous interpellons la confédération, comme nous l'avons fait dans la bataille pour les retraites, pour impulser la mobilisation des syndicats et des salariés. Leur attente est d'ailleurs importante, nous le notons dans nos professions, et les potentialités de construction d'un grand mouvement revendicatif existent.

C'est également dans cet esprit que nous sommes intervenus lors du FSE à Paris et Région parisienne la semaine dernière, en y diffusant nos analyses et propositions concernant l'Europe, plus particulièrement pour ce qui concerne notre champ d'activité, c'est-à-dire la PAC et notre potentiel industriel, mais aussi pour exiger que l'on donne la parole au peuple sur la constitution européenne en préparation.

Je reviendrais un peu sur la PAC et l'OMC, deux dossiers sur lesquels nous travaillons régulièrement, mais qui sont probablement à un tournant, au moins pour le premier, préoccupation que vous avez soulignée dans vos textes préparatoires. L'accord sur la réforme de la PAC de juin 2003 confirme et accélère le processus engagé depuis 1992 d'assujettissement des agricultures européennes aux lois du marché capitaliste. L'élargissement à l'Europe de l'Est à marche forcée s'inscrit dans cet objectif. Une rente de situation pour les plus gros avec le découplage des aides de la production est créée et relancera la course à l'agrandissement des exploitations, au gigantisme dans la production, à de nouvelles expropriations, à la surexploitation des salariés, au chômage. Cette réforme est l'acceptation d'une Union européenne intégrée à la sphère de domination des Etats-Unis. Les Etats-Unis, aidés en cela par quelques vassaux, font exploser toutes les barrières protectrices, sauf bien entendu les

leurs. La garantie des prix au niveau européen n'existant plus, ils s'aligneront sur les cours mondiaux. Ces décisions vont dans le sens du grand patronat des industries agro-alimentaires, le patronat français les revendique à corps et à cri depuis plusieurs années. La spéculation se profile avec un retour des pénuries et des hausses considérables du prix des produits alimentaires, sans parler d'une sécurité des aliments importés impossible à contrôler avec l'ouverture des marchés.

Des principes communs d'une politique agricole européenne, qui devaient beaucoup aux expériences et acquis du peuple français, sont démantelés. Cette stratégie libérale au profit de quelques géants de l'agro-business sacrifie la souveraineté alimentaire des peuples et les moyens de leur développement agricole. Cette capitulation de l'UE prépare les négociations de l'OMC, on en connaît aujourd'hui le résultat. Cancun est en premier lieu, dans un contexte de contradictions multiples et profondes, l'échec de ceux qui veulent à tout prix, en se mettant d'accord sur le dos des autres, la libéralisation des agricultures, les USA et l'Union européenne en premier lieu. Ce que veulent ces mastodontes aux visées impérialistes, c'est permettre la domination de l'« agrobusiness », du capital financier. Mais il y a un élément important, c'est la montée d'un mouvement de résistance multiforme, aux contradictions internes réelles.

Certains pays africains demandent la suppression des subventions agricoles, mais ils parlent également de « sauvegarde des préférences tarifaires » comme les accords de Lomé entre l'Union européenne et l'Afrique. Le Brésil demande également cette suppression qui bénéficiera à ses grands propriétaires terriens latifundiaires. Il est, certes, le premier exportateur mondial de soja, mais dans le même temps un tiers de sa population souffre de la faim. Le Brésil, c'est aussi la lutte du Mouvement des Sans Terre pour des objectifs sociaux et économiques à fondements socialistes.

Il est illusoire de laisser croire que le développement des pays pauvres passerait par l'exportation des produits agricoles et l'ouverture des marchés des pays développés.

Le cas du Brésil le montre, et l'on pourrait multiplier les exemples avec l'Argentine, la Thaïlande, l'Inde..., les exportations agricoles n'assurent en aucun cas le progrès économique et social pour les peuples de ces pays. Si tant est que l'objectif réel est bien celui-ci et l'on peut en douter de la part d'une instance telle que l'OMC dominée par les intérêts capitalistes. Au niveau mondial, les différentiels de productivité agricole vont de 1 à 2 000. La mise en concurrence de ces agricultures lamèneront les travailleurs de la terre, aggravant la famine et la pauvreté, jetant dans l'exode des millions de personnes. Plus de 60 % de la population active mondiale dépend de l'agriculture, et ce n'est pas l'industrie ou les services sous l'emprise des restructurations capitalistes, qui pourront absorber cet afflux de main d'œuvre.

La question de la souveraineté alimentaire est au cœur des enjeux de politique agricole et géostratégiques pour l'indépendance des peuples de la planète, mais aussi pour les peuples européens et le peuple français. La PAC, telle qu'elle se développe depuis maintenant une dizaine d'années, ne garantit plus cette souveraineté. Elle exige le développement et la valorisation de nos atouts agricoles et alimentaires nationaux.

Cette coopération que nous avons développée, nous devons la poursuivre et la renforcer. Je suis persuadée que nos deux organisations ont cette volonté.

Je conclurai en souhaitant plein succès à votre 23^{ème} congrès.

Jocelyne Hacquemand

INDECOSA CGT

Intervention de J.P. DUMARTIN pour L'INDECOSA CGT

INDECOSA CGT "qué z'aco ?", c'est une association loi 1901 pour l'information, la défense des consommateurs salariés CGT. Elle a été créée en 1979 par la CGT pour occuper le champ consumériste que ne pouvait effectuer l'organisation syndicale dans toutes les instances où se décide la politique de la consommation.

Je m'appelle J.P. Dumartin, je viens des Landes; syndiqué aux "mines et énergie" en

inactivité, je suis mandaté pour suivre vos travaux suite à l'invitation qui nous a été faite.

Au nom d'INDECOSA CGT, je vous remercie donc et vous souhaite de bons travaux revendicatifs alliant renforcement et continuité syndicale.

Le syndicat CGT de l'INRA, ne m'est pas étranger, puisque j'ai eu l'occasion de connaître des militants de votre organisation lors de colloques construits par INDECOSA CGT sur la sécurité alimentaire en pleine crise de la "vache folle" et sur les OGM à AGEN en juin 1999.

Votre apport, comme celui de scientifiques, agriculteurs, paysans, associations, a permis à INDECOSA CGT de s'affirmer sur ce terrain et de faire prévaloir ses positions.

INDECOSA CGT prône un consumérisme social et environnemental, se différenciant ainsi des 17 autres associations de consommateurs. Elle est pour une consommation responsable et citoyenne.

Le 2 et 3 octobre dernier, notre assemblée générale a élu son Président, Daniel COLLET de la région Bretagne.

Les débats ont pointé le DROIT A CONSOMMER POUR TOUS, condamnant ainsi toutes formes d'exclusion. Pour consommer de façon citoyenne, faut-il encore avoir un vrai salaire avec un bon pouvoir d'achat donc un emploi ou des revenus de remplacement ? 3,5 millions de travailleurs touchent moins que le SMIC.

Le logement, l'alimentation et sa sécurité, l'énergie, l'eau, les services publics sont les droits fondamentaux pour les consommateurs salariés retraités et privés d'emplois.

Est-il tolérable que des milliers de ménages soient exclus du logement ou habitent dans des maisons et appartements insalubres ? Est-il tolérable que des milliers de familles soient privées d'électricité, de gaz en pleine période hivernale ? Est-il tolérable que des milliers de familles, d'enfants soient exclus des cantines scolaires ? Est-il tolérable que les usagers soient mis devant le fait accompli des démantèlements des services publics ?

DROIT à un logement ! DROIT à l'énergie ! DROIT à l'eau potable et buvable ! DROIT à des revenus décents ! DROIT à des services publics de qualité, de proximité et démocratisés ! Tels sont les axes majeurs de

l'action collective proposée par votre association.

Au même moment où le gouvernement prend des mesures qui mettent en difficultés économiques les familles modestes, mais pas seulement, il tape à la caisse des associations, les amputant de moyens pour défendre les droits des consommateurs. C'est 20% en moins pour l'association nationale et 50% ou plus pour les associations locales.

La vie ne se découpe pas en tranches, si vous êtes des producteurs à l'INRA, vous êtes aussi des contribuables, des usagers, des consommateurs. Consommation et production sont intimement liées. Vous êtes des acteurs de la consommation et de l'action.

INDECOSA CGT est un outil que vous devez vous approprier individuellement et collectivement.

je vous remercie de votre attention.

Vive la CGT, vive votre 23ème congrès.

J.P. Dumartin

FERC CGT

Intervention de Marie-Claude CHARRIER du secrétariat national FERC-CGT

Cher(e)s Camarades,

Permettez-moi tout d'abord de vous remercier de votre invitation et de votre accueil chaleureux. Je suis tout à fait ravie de représenter la FERC à votre Congrès et d'assister à vos travaux ; pour moi c'est une première et je compte bien en tirer satisfaction. J'ai travaillé à vos documents préparatoires et sachez que la fédération est très attentive à la teneur de vos débats, dans un contexte à la fois difficile par la violence des attaques patronales et gouvernementales que nous voyons s'y développer et à la fois par la qualité de l'écoute des salariés aux propositions de la CGT Nous en sommes convaincus, et les sondages récents ne nous démentent pas sur ce point, la période est propice à l'engagement de nos collègues dans la résistance collective, à nous de savoir le nourrir, le transformer en luttes de masse et le traduire en mouvement d'adhésion à la CGT Le mouvement du printemps, pourtant porteur d'un rejet fort d'un projet de société, n'a pas provoqué

globalement, dans nos secteurs pourtant mobilisés, une vague de syndicalisation et nous avons tous à réfléchir aux raisons d'une telle situation. Elle sont multiples et variables d'un secteur à un autre : notre regard doit à tout prix éviter le simplisme et bien mesurer nos responsabilités propres dans ce phénomène. C'est une question difficile, comme celle de la grève générale, et fort justement votre document en appelle au débat du Congrès et à la capacité des militants d'analyser les événements et leur portée réelle. Ce qui reste certain c'est que les raisons de développer les luttes sont de plus en plus nombreuses, qu'elles sont de plus en plus difficiles à maîtriser par les personnels et que, de plus en plus les syndicats (et donc les personnels) sont exclus crûment des lieux de concertation et de débat, au profit d'élaborations technocratiques dans le secret des ministères. Dans de telles conditions, nous avons plus souvent à réagir qu'à conquérir et nos pratiques syndicales en ont à souffrir quelque peu, le repli sur soi devient tentant. Dans tous les secteurs, les mêmes questions se posent, les mêmes difficultés se font jour. Elles exigent d'autant plus que nous construisions un front commun, tissant fermement ensemble les énergies des uns et des autres, unissant dans une même démarche les actions convergentes des uns et des autres. C'est le choix du fédéralisme qui trouve alors sa pleine justification et la fédération son entière efficacité. Vous savez, moi je suis de l'enseignement supérieur, hé bien je peux vous dire que l'ensemble des tendances que vous dénoncez dans les politiques de l'INRA se retrouvent dans le supérieur. Comme vous, nous souffrons de la précarisation des emplois, de l'asphyxie budgétaire, de la paralysie des organes paritaires et d'une gestion individualisée des personnels. Comme vous, nous devons affronter la contractualisation à tous les niveaux et les menaces toujours plus précises sur nos garanties collectives et nationales. Je suis persuadée que nous ne gagnerons pas tout seuls, séparément... Vous avez dites-vous à revitaliser la branche fédérale recherche pour plus d'efficacité, c'est vrai... Mais je pense que ce n'est pas suffisant : il nous faut voir plus grand, construire une vie fédérale plus intense, plus démocratique et mieux à même

de nous permettre, chacun rendu plus fort ainsi, de progresser et d'aboutir sur nos revendications. Si vous me permettez une remarque : cette dimension manque dans vos documents, j'espère qu'elle ne manquera pas dans vos débats.

Marie Claude Charrier

Confédération Paysanne

Intervention de Jacques LEFORT, (Paysan dans les Hautes Alpes, Membre de la Confédération Paysanne et Délégué au Comité National)

La Confédération Paysanne salue le combat qu'ont engagé les chercheurs de CGT-INRA contre le brevetage du vivant, pour garder la recherche publique en tant que service public au service de tous. Comme la CGT-INRA, la Confédération Paysanne dit non à la baisse des crédits pour la recherche publique. Elle salue également l'initiative des chercheurs « Ouvrons la Recherche ». La Confédération Paysanne s'associe à ces luttes et les chercheurs la trouveront toujours à leurs côtés dans leur combat pour une recherche publique, libre, autonome, responsable et transparente. Héritière du courant paysan dont la figure emblématique était Bernard Lambert. La Confédération Paysanne continue, face aux conceptions du libéralisme, de placer le paysan comme travailleur exploité qui doit lutter à côtés des autres. C'est pour cela que la Confédération Paysanne se place en dehors du corporatisme en brisant les chaînes de son propre corporatisme paysan. Elle lutte contre la mondialisation sauvage et la marchandisation généralisée, pour un développement autocentré et solidaire des autres, notamment des plus pauvres. Pour la Confédération Paysanne, un paysan c'est avant tout un travailleur lié à la ruralité dont la terre est l'outil de travail. Elle mène le combat syndical pour que la terre soit à ceux qui la travaillent comme outil de travail et non comme moyen de spéculation, pour que cette terre travaillée soit répartie par une meilleure organisation et répartition du foncier. La Confédération Paysanne dans sa lutte contre le libéralisme sauvage se bat pour la désintensification (ou décroissance) de l'agriculture, en portant le

débat et l'action à l'ensemble de la société. Cette problématique de désintensification de l'agriculture se retrouve dans :

- L'accès au métier du paysan, le travail en agriculture et l'emploi rural.

- La Politique Agricole Commune (modifiée) pour des agricultures durables et solidaires, par le droit à la sécurité et la souveraineté alimentaire pour tous les pays, par des prix rémunérateurs et des emplois pour les paysans de tous les pays, par une nourriture saine et accessible à tous les habitants de la planète, par la préservation de l'environnement, des ressources et du milieu naturel de la planète.

La pratique de la désintensification passe obligatoirement par les petites fermes. La politique agricole actuelle contribue à la disparition de 30.000 emplois chaque année. Cette politique agricole est le résultat d'une politique, d'après-guerre, visant à augmenter la productivité du travail agricole (qui avait peut-être sa raison d'être à ce moment ?). Des outils furent donnés permettant l'intensification de l'agriculture et l'accompagnement de cette politique. Cette politique d'intensification de l'agriculture et l'accompagnement de cette politique. Cette politique d'intensification de l'agriculture a permis la spécialisation de celle-ci permettant au-delà des nuisances directes (pesticides, OGM...) la liquidation de nombreux savoir-faire (sélections variétales : animaux et semences – variétés et races locales disparues). Face à cette politique agricole qui n'a plus sa raison d'être (en dehors de l'exploitation et de la destruction des paysans par les transnationales semencières et agro-alimentaires – industries chimiques et médicales) pour le bien être de l'humanité. La Confédération Paysanne se bat pour le maintien et soutenir l'installation des petites fermes, créatrices d'emplois et organisatrices d'une meilleure et répartition du foncier. C'est pour cela que nous nous battons pour « 3 petites fermes plutôt qu'une seule grande ». La désintensification agricole soulève également la problématique de l'autonomie alimentaire. Qui dit autonomie alimentaire, dit souveraineté agricole et alimentaire ; qui dit souveraineté agricole et alimentaire dit savoir comment et où allons-nous produire, impliquant les systèmes de production, la répartition de ces productions et l'aménagement du territoire.

Qui dit autonomie alimentaire dit Autonomie des Semences. Voulant mettre en pratique la désintensification dans leur ferme, des paysans sont obligés d'innover de leur propre initiative. Mais lorsqu'ils veulent diminuer l'usage des pesticides et les supprimer totalement, ils se heurtent souvent aux problèmes de qualité des semences et des plants disponibles sur le marché. Par ce biais les semences deviennent le monopole d'une poignée de semenciers à travers les transnationales de l'industrie agro-alimentaire et interdisent l'autonomie la liberté totale du paysan de ressemer le grain de sa récolte (voir hybrides, OGM) et d'échanger ou de donner librement les semences. La problématique des semences pose le choix d'agriculture. Car le type de semence détermine le type d'agriculture. Soit une agriculture qui favorise l'agrandissement des exploitations sur les terres mécanisables et la disparition des populations agricoles par les choix des OGM etc. ou une agriculture paysanne organisée autour du triptyque : production / emploi / environnement. Entre mise sous dépendance ou autonomie alimentaire des peuples, il faut en effet aujourd'hui choisir. Ce choix n'est pas technique ni scientifique mais purement politique. Par cette politique agricole nous constatons une perte du savoir-faire, la dévalorisation et la disparition du métier du paysan. En tant que service public, la Confédération Paysanne se tourne vers l'INRA, afin de créer un travail de terrain en liaison chercheurs-ingénieurs-techniciens agronomes et paysans ; afin de montrer que d'autres agricultures, en dehors de l'agriculture industrielle d'intensification et tueuse de paysans, sont possibles permettant à tous ceux qui veulent devenir des paysans « libres » sur des petites et moyennes structures de vivre leur métier avec plaisir et joie. Un premier pas avec l'INRA est entrepris par la mise en place d'une convention entre l'INRA et la Confédération Paysanne et d'un comité de liaison Confédération Paysanne-INRA. A la suite d'un premier séminaire commun en novembre 2002 des pistes furent mises en place. Mais cela ne suffit pas. Il faut rentrer dans la pratique dans l'engagement de ses convictions. Face aux problèmes sociétaux qui se posent actuellement et particulièrement

en agriculture, créons ensemble un véritable partenariat. La Confédération Paysanne se pose également la question sur l'orientation de l'INRA et de sa fonction face à la percée du privé représenté par les multinationales de l'industrie agro-alimentaire, au sein de cette office public de la recherche. Percée qui s'établit par le biais d'une mascarade d'un partenariat accompagné par l'orchestration de génoplante. Avant de conclure, un petit point que la Confédération Paysanne pose à la CGT-INRA. Comment se fait-il que la Confédération Paysanne, ayant un partenariat avec l'INRA, comme la FNSEA et d'autres syndicats, ne soit pas représentée au sein du Conseil d'Administration, comme elle doit en avoir le droit ? Un refus global du Conseil d'Administration de cette représentation en est-il le résultat ???

Pour conclure la Confédération Paysanne salue l'engagement des 700 chercheurs au soutien du combat que nous menons pour des agricultures respectueuses de l'environnement, de la qualité des produits avec des aliments sains non frelatés, le respect du consommateur, l'aménagement du territoire et de son emploi par une meilleure distribution du foncier.

Je vous remercie de votre attention.

Jacques LEFORT

UGFF

Intervention du secrétaire général de l'UGFF, Bernard LHUBERT

Chers camarades,

L'attaque contre le monde du travail est brutale, frontale. Gouvernement et MEDEF font converger leurs efforts pour développer un ultra-libéralisme qui passe par la remise en cause des droits des salariés, l'abaissement du coût du travail, la casse des outils de solidarité quelle que soit leur nature, des attaques sans précédent contre le service public, et pour ce qui nous concerne plus particulièrement, contre la Fonction publique, ses missions, la situation et les garanties statutaires des personnels.

La loi du marché doit régner. Le service public est par nature antinomique avec la loi du profit. Il doit donc être limité à un minimum dont le niveau est de plus en plus bas, être

considéré comme une charge à réduire et non comme un investissement pour la lutte contre les inégalités sociales, pour un développement échappant à la loi du profit et basé sur la réponse aux besoins sociaux, pour le progrès social. Illustrer cette attaque frontale, brutale, comme je le disais, c'est prendre chacune des mesures prises, des propositions avancées dans la période par le MEDEF et le Gouvernement. De ce qui se passe autour de l'assurance maladie, à la situation faite aux intermittents, aux chômeurs, des mesures de privatisation prises ou en voie de l'être, aux 25 millions de journée de travail gratuit exigés au travers de la suppression d'un jour férié, ou d'un jour de RTT, du RMA avec l'aubaine que cela représente pour le patronat et la surexploitation scandaleuse des gens les plus en difficulté, aux tentatives de s'en prendre, et au code du travail, et à la hiérarchie des normes pour laisser encore plus les mains libres au patronat etc. etc.

La liste est longue, et je ne vais pas passer ma brève intervention à énoncer tous les coups qui nous sont portés. Je m'en tiendrai, concernant notre secteur de la Fonction publique de l'Etat à caractériser quelques aspects de cette offensive, à en examiner la nature, les conséquences, puis et surtout, à tracer quelques pistes pour une démarche de conquête et de reconquête, tant, il est vrai qu'il ne suffit pas de constater tout ce qui arrive, mais bien de jouer pleinement notre rôle dans une période certes difficile, mais c'est bien ce qui justifie plus que jamais, et je me permets de souligner **plus que jamais**, le développement d'un syndicalisme offensif, de luttes, rassembleur, porteur de revendications transformatrices, de progrès social.

Le Ministre de la Fonction publique vient d'annoncer qu'il recevrait les organisations syndicales ce 27 novembre après-midi pour une rencontre sur les salaires. Il n'est pas question de négociations. Il n'est d'ailleurs, selon toute vraisemblance pas plus question de la revalorisation des salaires –ou alors si c'était le cas de manière si faible, que cela ne griserait à peine l'année blanche qu'est 2003 qui fait suite aux politiques salariales qui ont été mises en œuvre les années précédentes, conduisant à la situation d'aujourd'hui.

- On devrait atteindre, à la fin de l'année une baisse du pouvoir d'achat de la valeur de point de quelques 5 % depuis le 1^{er} janvier 2000.

- Le minimum de rémunération est sous le SMIC, et le scandaleux décret Sapin, pèse y compris sur l'indemnité différentielle versée à ce niveau qui est le plus bas.

- Le déclassement est général

- La catégorie A débutait en 1983 à 75 % au dessous du SMIC, elle débute aujourd'hui à 25 %.

- Le début du B est passé de 133 % à 104 %.

- Le C débute aujourd'hui sous le SMIC 39 H. C'est cela le résultat des politiques salariales consécutives. Et, entre nous, c'est à cela aussi que l'on mesure la portée des soi-disant bons accords salariaux signés, bon an mal an, par toutes les organisations sauf la CGT. D'où aussi la nécessité de travailler à la reconstruction de la grille (il y a là matière à des propositions CGT). La CGT a pris l'initiative d'engager une démarche de mobilisation et d'action sur les questions salariales. Ce qui se traduit pour l'immédiat

- Par l'unité de tous les syndicats sans exception sur une base commune de défense du pouvoir d'achat. Une unité dont il nous faut mesurer à la fois toute la portée, mais aussi la fragilité si elle ne s'ancre pas parmi les personnels.

- Par l'appel à des initiatives dès le 27, avec un mouvement que nous voulons inscrire dans la durée avec une campagne de l'UGFF qui va se prolonger sur plusieurs mois.

- Par la proposition d'une nouvelle intersyndicale pour faire vivre l'adresse commune, en respecter le contenu, et développer les convergences d'action.

Nous avons à tout mettre en œuvre pour faire monter en terme de masse l'exigence de fortes revalorisations salariales, et votre congrès peut participer de cette indispensable impulsion dans votre secteur.

Des revendications qui portent aussi des propositions transformatrices face à la réponse de non recevoir que l'on voudrait nous imposer à partir du niveau des déficits, des critères de convergences etc. qui rendraient impossible toute augmentation de salaires dans la Fonction publique (mais le résultat est le même dans le secteur privé, au nom de la compétitivité). Non seulement nos revendications sont socialement légitimes,

mais elles répondent aussi à une autre logique de développement économique, à une croissance riche en emplois, ancrée sur la consommation des ménages, et l'investissement public. Et bien entendu cela conduit à d'autres constructions budgétaires que celle d'aujourd'hui, faite de cadeaux fiscaux au patronat, 20 milliards en 2002, de mesures d'allègement pour les plus aisés. Oui il faut s'attaquer à la question des moyens qu'on socialise pour le service public, et donc aussi pour les personnels chargés de sa mise en œuvre.

Et, oui il faut s'attaquer de front à la répartition des richesses créées qui montre qu'une fois de plus, ce sont les profits qui prennent une part croissante.

Ce partage était de 31 % pour les profits bruts en 1980, et 69 % pour la partie salariale. Il est aujourd'hui de 43 % contre 57 % : - 12 points pour les salaires.

La deuxième question que je voudrais traiter rapidement est celle des retraites. Le gouvernement est passé en force sur un projet qui est socialement extrêmement minoritaire dans le pays. Il le paye d'ailleurs si on en croit les sondages. Mais au-delà de cela, nous ne pouvons pas considérer que le dossier est clos.

Les contradictions montent et vont monter de plus en plus fort. D'abord parce qu'on est en train, avec les décrets d'application, de lever les quelques illusions qui pouvaient demeurer chez certains peut-être, et le front du refus va s'élargir encore : un dernier exemple, c'est le projet de décret concernant le rachat des années d'étude en discussion aujourd'hui à la Fonction publique : chacun va pouvoir mesurer, au travers des sommes énormes exigées ce que signifie le « coût actuariellement neutre pour le régime ».

Au-delà, la question de l'emploi est posée avec de plus en plus de force. Et la question du coût social, notamment mais pas seulement, au travers du chômage, d'un système qui pousse à la fois à faire baisser le niveau des pensions et à laisser les salariés en activité le plus longtemps possible, la question de savoir s'il vaut mieux payer des retraités que de faire face au chômage va se poser avec de plus en plus de force. Il est d'ailleurs pour le moins intéressant me semble-t-il, de voir le gouvernement attendre du départ des

bénéficiaires des dispositions relatives aux salariés ayant de longues carrières que cela freine la hausse du chômage (mais il est vrai qu'il entend aussi rayer des statistiques les fins de droits). Non, le dossier des retraites n'est pas clos. Nous avons pris un coup certes, c'est évident. Mais le gouvernement n'est pas indemne et nous n'entendons pas en rester là.

La reconquête est bien à l'ordre du jour.

Je voudrais aborder, disons plutôt pointer tant il faudrait beaucoup de temps pour le développer, un troisième et dernier point concernant plus particulièrement la transformation en profondeur de la Fonction publique au travers de la réforme de l'Etat, de la gestion de ressources humaines et des remises en cause statutaires. Vaste sujet donc, et je m'en tiendrais à citer quelques aspects.

- La décentralisation que l'UGFF, bien seule d'ailleurs, a condamné et combattu avec ses composantes dès le début. Aujourd'hui il semblerait que la lucidité gagne et c'est tant mieux. Faire une égalité entre la décentralisation actuellement en débat au parlement, la proximité et une démocratie citoyenne est d'une part abusif, mais aussi masque l'essentiel, le fond, à savoir qu'il s'agit là d'un levier central de la réforme de l'Etat conduisant à un désengagement de l'Etat, à un éclatement des solidarités nationales et à un traitement de plus en plus inégalitaire des citoyens, à un transfert de charges vers une fiscalité locale, la plus injuste socialement, appelée à poursuivre sa très forte progression, à la mise en concurrence entre territoires avec à la clé un moins disant fiscal derrière lequel se dessine un moins disant social, et au bout du bout des privatisations de missions relevant encore aujourd'hui du service public. Nous combattons, je l'ai dit, cette décentralisation, et dans le même temps, comme vous le savez, nous ne sommes pas accrochés à un existant qui n'est pas satisfaisant, et **nous faisons des propositions visant à une démocratisation de la Fonction publique** – tant en interne avec des droits nouveaux pour les personnels, que vers l'extérieur avec l'exigence d'un rôle nouveau pour les usagers, les populations. Car il est bien vrai que la Fonction publique appartient à la Nation est qu'il est urgent qu'on la lui rende. Je n'ai pas le temps de développer.

La réforme de l'Etat c'est aussi le développement de l'autonomisation des unités de travail, des contractualisations, voire un pilotage par le secteur privé au travers des financements ou d'associations à la définition des missions, basé là aussi sur la rentabilité financière, alors que l'instrument de mesure du service public doit être l'efficacité sociale. C'est dans cette logique que s'inscrivent les projets de salaires au mérite, de rémunérations fonctionnelles, à la performance, avec « l'évaluation », le retour d'intéressement, etc., etc. C'est en fin de compte l'introduction en grand des méthodes du secteur privé dans la Fonction publique, ce qui participe aussi à vider le service public de son contenu, des valeurs d'égalité de traitement, de continuité territoriale. Et cela s'accompagne d'une volonté de poursuite et d'accélération de la remise en cause des fondements statutaires, de nos garanties, tant celles-ci sont intimement liées au contenu du service public lui-même. Après le rapport du conseil d'Etat sur le sujet et auquel je vous renvoie tant il est illustratif, le Ministre vient d'annoncer une loi sur les fonctions publiques, dont l'objectif, n'en doutons pas, sera, au nom de « l'assouplissement », de porter de nouveaux coups avec par exemple l'ouverture aux cadres du privé, le recul de la place du concours dans les recrutements, la remise en cause des corps, de la séparation du grade et de l'emploi – base de la neutralité et de l'indépendance – ; l'éclatement de la grille unique est également dans les objectifs, au travers de la volonté déclarée du ministre de transférer aux ministères, les masses salariales et les masses indiciaires. C'est dire si vigilance, mobilisation et action s'imposent. Pour s'opposer aux reculs, mais aussi pour apporter nos réponses, mobiliser sur tout ce qui touche à la grille et à la reconnaissance des qualifications, aux déroulements de carrières, à leur amplitude, à la défense du concours et à l'égalité d'accès à la Fonction publique, à la défense de l'emploi statutaire (à noter que sur l'ensemble des versants de la fonction publique il y a aujourd'hui, effectivement reconnus par le ministère, 1 million de hors statut, des précaires aux emplois jeunes, CES, en passant par des vacataires, des CDD etc.). Oui nous avons des acquis collectifs, des axes

revendicatifs, répondant aux attentes dans le cadre des garanties statutaires : Il faut s'en emparer partout – et cela a d'ailleurs été pointé ici, dans vos débats. À ce stade, je me dois de répondre à l'interpellation faite ce matin par Christiane Bœuf, au sujet du prochain congrès de la FESP. Comme vous le savez peut-être – mais peut-être pas- 4 organisations CGT sont présentes à la FESP- L'UGFF, mais aussi les FD des services publics, de l'énergie, et de la santé. Je le précise pour bien comprendre que déjà à ce stade il faut mener le débat entre nous pour dégager une position CGT. Pour autant en ce qui concerne la position de l'UGFF, nous avons ouvert dès le mois dernier le débat, sur la base des premiers éléments du pré-document préparatoire et en faisant appel à des propositions d'amendements des organisations. Je n'ai d'ailleurs pas eu d'information sur une proposition de la CGT – INRA. Mais je vous rappelle, ou je vous informe, qu'une deuxième possibilité d'amendements sera ouverte sur la base des documents préparatoires, et que la commission exécutive de l'UGFF sera appelée, à partir d'un débat qui sera nourri des propositions des organisations, dont la votre - et c'est là que j'inclus l'interpellation proposée par Christiane ce matin -, à arrêter la position de l'UGFF sur le texte. C'est ensuite que se déroulera le débat avec les autres orgas santé/services publics/énergie. Comme vous pouvez le noter, nous faisons un effort pour une préparation démocratique, parce que nous pensons qu'**il est urgent que toutes ces questions liées à l'Europe et au syndicalisme Européen dépassent le cercle étroit de quelques spécialistes, pour devenir l'affaire de tous les adhérents CGT.** Il y a là aussi un véritable enjeu de démocratie, et qui passe notamment par l'information de tous.

Mes chers camarades, en versant ces quelques éléments à vos travaux, je voudrais aussi souligner combien, nous avons tous intérêt à

faire vivre les solidarités entre tous les secteurs de la fonction publique de l'Etat face aux enjeux que j'ai rapidement pointés et auxquels j'aurai pu ajouter ceux liés :

- au budget, avec l'emploi public, les moyens,
- à la protection sociale, à l'action sociale et, aux droits sociaux de plus en plus menacés : la décision unilatérale du Ministre de transférer aux CAF une série de prestations n'est-elle pas annonciatrice de remise en cause de fond sur des prestations spécifiques ?

*Oui, j'aurais pu en rajouter, mais je crois qu'apparaît tout de même très clairement la nécessité de **faire vivre l'outil solidaire qu'est l'UGFF.** Au plan national, comme au plan départemental, voire régional, où le rôle des préfets va être de plus en plus déterminant.*

C'est une urgence et ça dépend de chacun, donc aussi de vous. Et c'est pourquoi je vous invite à participer à l'impulsion de la création de collectifs UGFF dans les départements là où ils n'existent pas, à leur activité, à leur vie concrète pour construire l'action solidaire au bénéfice de tous et de chacun, là où ceux-ci existent d'ores et déjà.

Je connais bien votre capacité à interpellier la CGT, à tous les niveaux sur tel ou tel point de désaccord : cela fait partie du débat démocratique. Mais, dans le même temps, on peut aussi se situer en positif en valorisant aussi et d'abord un engagement dans les constructions collectives, sur les revendications, sur les démarches de luttes etc. pour quand même centrer nos efforts sur l'opposition aux politiques de régression sociale, sur nos propositions, car c'est bien cela l'essentiel. Non ?

Voilà mes camarades les quelques mots que je voulais vous dire au nom de l'UGFF, en n'omettant pas de souhaiter plein succès aux travaux de votre 23^{ème} congrès.

Bernard Lhubert

INFORMATIONS
Bulletin du Syndicat National
CGT de l'Institut National de la Recherche Agronomique

Porte de Saint-Cyr - Route Nationale 10 - 78210 SAINT-CYR L'ECOLE
Tél. : 01.39.53.56.56 - Fax : 01.39.02.14.50 - Email : cgtinra@versailles.inra.fr
<http://www.inra.fr/intranet-CGT/>

N° Commission Paritaire : 2 071 D 73

Directeur de la Publication : Alain POINTILLART

Responsable de la Commission "Informations" : Monique LAVIALLE

Secrétariat Administratif : Elodie RIOU, Anita TEXIER & Bérangère MEULIN

Imprimerie : Service reprographie INA Paris-Grignon