



L'INRA doit rester public et ses personnels titulaires

Depuis plusieurs années, sous prétexte de redéploiement vers des secteurs jugés "porteurs", l'INRA perd peu à peu ses capacités d'adaptation rapide à de nouveaux champs de recherche scientifiquement et socialement utiles. La vache folle en est l'illustration. Avant la crise, le ministère de la recherche (d'Aubert déjà) exigeait de réduire de manière drastique le soutien à ce thème, après, il accusait l'INRA de n'avoir rien fait ! Face à l'émergence d'une catastrophe sanitaire, l'Institut a pu recréer in extremis une activité de recherche clairement identifiée sur les prions et l'ESB.

Qu'en sera-t-il demain, pour des situations imprévisibles ?

La légitimité d'une recherche publique "finalisée" est le service public, c'est-à-dire de répondre aux besoins collectifs de la société. C'est avec les citoyens qu'il convient de construire une vision ambitieuse et renouvelée pour la recherche agronomique. 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, pharmaceutiques, etc.

La politique de démantèlement des Instituts Publics de Recherche

Les réductions budgétaires, l'Espace Européen de la Recherche et la régionalisation sont trois faces complémentaires d'une même politique de démantèlement des Instituts Publics Nationaux de Recherche.

Le budget

Depuis fin 2002, un budget d'austérité est imposé aux organismes publics de recherche. C'est une politique délibérée, inscrite dans une remise en cause plus générale de la Fonction Publique.

Le mouvement dans la recherche du début 2004 a clairement refusé cette austérité et la précarité qui l'accompa-

gnait. Il a obligé le gouvernement à reculer, mais la bataille n'est pas définitivement gagnée !

A l'occasion des États Généraux, on voit ressurgir une multitude de rapports, projets etc. émanant d'individus ou d'officines qui, sous prétexte d'améliorer notre système de recherche, remettent en cause de ses fondements, soit des organismes publics nationaux (EPST : Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique), avec des personnels titulaires travaillant avec des crédits publics récurrents (soutien de base). A les entendre, seul un modèle de type anglo-américain, où la recherche est

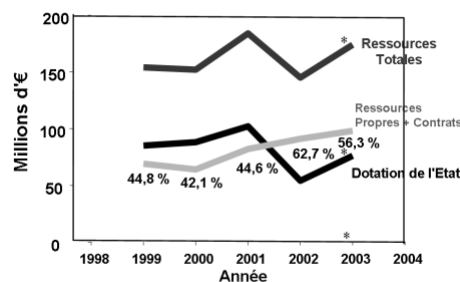
effectuée dans les universités par quelques permanents dirigeant les travaux de personnels précaires, financés sur contrats par des agences de moyens ou des entreprises, permettrait d'être "réactif", "efficace", "productif", "excellent" et "compétitif".

En juin 2003, le rapport Pouletty pour le Conseil Stratégique pour l'Innovation (CSI) - auquel participent les directeurs généraux des principaux organismes de recherche dont l'INRA - préconisait déjà ce modèle. Le rapport du Conseil Économique et Social de décembre 2003 sur les relations avec l'industrie va dans le sens d'une casse de nos statuts. L'opération Futu-

RIS, (lancée par Raffarin pour refondre le système français de recherche et d'innovation) en posant a priori la nécessité de gérer les institutions et laboratoires publics selon la logique contractuelle "coûts complets/résultats", en rajoute. La directrice générale de l'INRA est vice-présidente de ce cercle officiel dont le président n'est autre que le pdg de SANOFI. La présentation des EPST et du statut de titulaire y est le plus souvent négative. La mise en avant quasi exclusive de l'innovation technologique comme unique produit de la recherche finalisée appuie un discours de mise de la recherche publique au service des intérêts financiers des industries d'aval. D'ailleurs, les seules solutions envisagées pour développer l'investissement privé dans la recherche consiste à proposer d'accroître des cadeaux fiscaux, inefficaces depuis plus de quinze ans et dont l'évaluation (pour une fois souhaitable !) n'a jamais été faite.

La loi organique sur les lois de finances (LOLF) dont l'application est prévue en 2006, poursuit des buts exactement conformes à la philosophie de FutuRIS, elle autorisera la transformation de crédits d'emplois en dépenses de fonctionnement ou d'équipement mais non l'inverse, les crédits d'emplois publics étant plafonnés. Les organismes devront rendre compte de leurs choix en matière d'emploi (les recrutements et leurs conséquences sur la gestion des corps et des carrières) en fonction d'indicateurs de performance totalisant les coûts des emplois (gestion en masse de points d'indice), du fonctionnement et des investissements. Autrement dit, l'INRA pourra être géré comme un Établissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC), tout en restant EPST. Le rattachement de l'INRA au programme budgétaire "recherche dans le domaine de la gestion des mi-

lieux et des ressources" de la LOLF, aux côtés du CIRAD, de l'Ifremer, du Cemagref et d'autres EPIC renforcerait cette tendance.



Dès à présent, la part de crédits de fonctionnement alloués directement à l'INRA par l'État diminue tandis que celle des ressources externes (propres et contractuelles) augmente pour atteindre plus de la moitié des recettes. Cette progression est surtout due à la montée en puissance des crédits accordés par les Ministères sur appels d'offres (34% des recettes 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 entreprises (13,8% en 2002 au lieu de 17,2% en 1995). L'argent public est ainsi détourné du soutien de base récurrent des laboratoires vers des financements précaires. Cette évolution place les chercheurs et les unités dans une situation de recherche continue de financements pour simplement survivre et fait exploser la précarité des emplois, les embauches sur contrat étant des CDD.

L'Europe

Un aspect complémentaire est le rôle de propagandiste de l'État et de la direction de l'INRA pour la mise en place de "l'Espace Européen de la Recherche (EER)". Cet EER vise à faire de l'économie de l'Europe une "économie de la connaissance". Si elle doit être à l'image de l'économie actuelle

entièrement soumise aux impératifs financiers au détriment de l'emploi et des hommes, nous devons en attendre le pire pour le développement des connaissances scientifiques et techniques qu'attendent les Européens. Le 6ème Programme Cadre de Recherche et de Développement (PCRD) correspond à un changement dans la stratégie de l'Union Européenne concernant la recherche publique. Ayant tiré le bilan que les précédents projets avaient en majorité permis aux équipes de remplir leurs objectifs sans induire de changement structurel important, la Commission a mis en place une nouvelle stratégie de financement par "réseaux d'excellence". La mise en place de l'EER, idée lancée au sommet de Barcelone, est destinée à remplacer le cadre national de recherche, matérialisé notamment par les EPST en France, par un fonctionnement transnational directement piloté financièrement et politiquement par la Commission pour renforcer la compétitivité des industriels, pas le bien-être des peuples.

La politique de décentralisation-régionalisation

L'aspiration d'une plus grande proximité entre l'état, les services publics et les citoyens est largement partagée. Cette aspiration n'est pas prise en compte mais sert de prétexte à une régression sans précédent des statuts. L'action du gouvernement en matière de "décentralisation" aboutit à une mise en compétition des régions et des territoires. Avec en toile de fond la mise en place de "l'Europe des régions", ce qui est visé c'est l'existence même des garanties collectives nationales, comme celles de la Fonction Publique d'État. La gestion territoriale des personnels non enseignants du primaire et du secondaire (TOSS), en cours de mise en place, pourrait dans l'avenir se généraliser aux ITA. Il est question également de

renforcer l'autonomie des Universités, en leur donnant la pleine maîtrise de leurs moyens de fonctionnement au risque d'accroître l'incohérence des différents dispositifs universitaires à l'échelle nationale et les disparités entre territoires. Si rien ne permet de penser que ces mesures rapprochent l'État et les citoyens, elles permettent à l'État de transférer aux régions les charges et les risques sans garantir que les moyens correspondant suivent.

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 Unités Mixtes de Recherche (UMR) et pour que les Centres s'autonomisent et marquent leur identités régionales (schéma de centre). En 2000, sur 468 unités à l'INRA, 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.

Parallèlement, la mise en place des SDAR ajoutée aux schémas de centre préparent la régionalisation-décentralisation à la "sauce" INRA avec un pou-

voir accru donné aux présidents de centre sur la gestion des postes et des moyens.

La fusion systématique des unités au sein d'UMR à configuration large et la forte régionalisation des centres annoncent l'autonomisation des unités et l'impossibilité de maintenir une politique scientifique nationale cohérente et lisible à l'échelle du pays. **Seul le maintien d'une structure nationale peut garantir une recherche agronomique suffisamment ouverte et diversifiée pour répondre aux attentes des citoyens.**

Contractualisation, Évaluation : les frères siamois d'une nouvelle GRH

Le bouleversement des méthodes de gestion de l'INRA

Cela s'inscrit dans un contexte général de remise en cause des services publics avec l'imposition d'une gestion (GRH = gestion des ressources humaines) fondée sur une logique de type "entreprise privée", c'est à dire de rentabilisation marchande des individus et des investissements. La direction de l'INRA veut rendre l'institut plus souple et réactif : « *L'INRA doit être capable de mobiliser rapidement les compétences dont il dispose [...] 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* » (citation DG). Ce vers quoi tend la LOLF. La connaissance réelle de l'institut, des hommes et de leurs travaux permettant une véritable politique scientifique à long terme est remplacée par la mise en

œuvre d'une batterie pharaonique d'indicateurs traduisant l'ignorance des processus de recherche, voire des travaux en cours. La nouvelle stratégie de gestion s'articule autour de trois outils : contractualisation de tous les échelons de l'institut, évaluation à tous les niveaux hiérarchiques et de toutes les catégories de personnel ET flexibilité généralisée.

Contractualisation et évaluation

L'état contracte avec l'INRA, la direction générale contracte avec les départements (schémas de département) et met en place progressivement la contractualisation des centres. Les départements, via les évaluations qui conduisent aux schémas de département, contractent avec les unités de recherche. Enfin, les DU doivent contracter avec les agents via la fiche "perspectives" de l'entretien d'évaluation. Ce système de contractualisations emboîtées ne renforce d'ailleurs pas la liberté d'initiative ni la créativité des acteurs de la recherche, puisque les marges de manœuvre

vont se rétrécissant plus l'on descend dans l'organigramme de l'établissement.

La contractualisation définit l'orientation en fixant des objectifs à atteindre sans pour autant garantir les moyens nécessaires. Nous en avons eu l'illustration avec les restrictions de crédits depuis 2002. 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 imposées d'en haut à partir de vision économique et politique à caractère éminemment temporaire.

Mais la contractualisation n'est rien sans l'évaluation à tous les niveaux hiérarchiques et de toutes les catégories de personnel. L'évaluation, c'est l'autre face du contrat. 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*. Elle laisse croire à la structure et à l'individu évalués qu'ils sont maîtres de leur destin et prend soin de ne pas tenir compte des conditions ni du contexte de travail au sein de

l'unité et de l'institut. Ce système est particulièrement insidieux 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 manoeuvre. En effet, la mise en oeuvre 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 affichés de la réforme, la recherche de flexibilité.

La Conférence des Présidents d'Université (CPU), le texte "du NERF", les tirades de Postel-Vinay, voire celles de certains "experts" membres du Comité d'Initiative et de Programmation (CIP) censé cadrer les États Généraux de la Recherche, suggèrent, avec plus ou moins de détours, de liquider les organismes publics de recherche. Ils préconisent une réorganisation lâche, agrégée autour des universités (liées par des contrats quadriennaux à l'état), **la détitularisation et le recours massif à la précarité étant pour eux la panacée**. Le CSI recommande 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 s'étonner désormais, 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 ? Ainsi, les CSS ne sont d'ores et déjà plus des organes

d'évaluation indépendants de la hiérarchie, mais plutôt 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 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. 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 et l'introduction généralisée des CDD.

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.

Le mouvement de janvier à mars 2004 dans la recherche s'est construit sur un rejet massif de cette politique de précarisation et de détitularisation comme le mot d'ordre "des 550 titulaires" l'a démontré. Ensemble nous avons gagné une bataille avec la restitution des postes supprimés, mais il ne faudrait pas que ce soit une victoire à la Pyrrhus : nous devons veiller à la récupération de ces postes en 2004 et contrer tous les projets de réforme des statuts qui s'engouffrent dans le mouvement pour réclamer une bonne dose de CDD dans la recherche (DG INRA en tête).

SI VOUS SOUHAITEZ ADHÉRER À LA CGT-INRA

Nom : _____

Prénom : _____

Centre : _____

A retourner à la section locale CGT-INRA de votre centre

ou au Secrétariat Administratif du Syndicat National CGT-INRA

RN 10 – Porte de St Cyr 78210 Saint Cyr l'École Tél. 01.39.53.56.56 – Fax : 01.39.02.14.50

E-mail : cgt@inra.fr - Site : <http://www.inra.fr/intranet-cgt/>

Propositions de la CGT-INRA

La CGT-INRA revendique

- le maintien du statut des EPST et des personnels dans le cadre de la Fonction Publique de l'État,
- et le retour à un budget qui garantit la pérennité des équipes, unités et programmes de recherche dans un cadre public.

Le statut de titulaire est un atout pour la recherche. Il permet de garantir les personnels des pressions économiques et de préserver la liberté d'orientation des thématiques de recherche et offre toute la souplesse souhaitable pour gérer efficacement le personnel. Il convient cependant de moderniser celui-ci, de procéder à des revalorisations des salaires et des grilles. Cela concerne les chercheurs, les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA).

Dans ce domaine, la CGT-INRA propose pour les chercheurs et les ITA de :

- Relever les indices de début de carrière, intégrer les primes dans le salaire, améliorer la reconstitution des carrières à l'embauche, allonger les grilles indiciaires, supprimer les grades à l'intérieur d'un corps.
- 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.
- Dans un souci d'efficacité, Il faut réintégrer dans les organismes les fonctions externalisées (comme la maintenance, le ménage, etc.).
- Si le statut est un atout, la lourdeur administrative est un handicap, il faut simplifier les règles administratives en réduisant le pouvoir de la technocratie, donner les moyens aux laboratoires de fonctionner en augmentant significativement le budget de fonctionnement.

Nous réaffirmons notre opposition résolue à la rémunération fonctionnelle, c'est une question de 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 pres-**

La CGT-INRA s'oppose

- à la régionalisation,
- à la sous-traitance dans son ensemble,
- à la détitularisation / précarisation quelles qu'en soient les formes (CDD, post docs) et pour toutes les catégories, ITA ou chercheurs, une recherche publique durable et efficace ne peut fonctionner qu'avec des personnels stables donc titulaires.

sions 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 que certains envisagent est tout autre chose, qui se situe hors garanties collectives et qui porte le discrétionnaire, l'aléatoire, le clientélisme, la tête du client, l'arbitraire, la loi du prince...

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 !

Pour les Ingénieurs, Techniciens, et Administratifs

Évaluation, Commissions Administratives Paritaires (CAP)

On voudrait faire maintenant croire aux agents qu'avec un entretien "appréciatif", incluant un 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.

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.

Évaluation, la CGT-INRA revendique :

- Maintien et renforcement des prérogatives des CAPN de toutes les catégories (ce qui est valable aussi pour les scientifiques).
- Maintien des instances de négociation de premier niveau : CAPL et CCCR car c'est là 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).

Recrutements, sous-classements, carrières, la CGT-INRA revendique :

- Que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification. Elle luttera contre le déclassement 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 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.

Pour 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. 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, pour une bonne part de la hiérarchie, ils sont considérés comme 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.

Doctorants, post-doctorants, pour nous, CGT-INRA :

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 (Attaché Scientifique Contractuel). 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).

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

Pour les Post-docs

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 que le budget 2004 en avait supprimé 25 ; il faut exiger : la création d'autant de postes de CR que de "CDD post-docs" ouverts ces deux

dernières années auxquels pourront candidater ces post-docs, mais pas seulement eux, et la mise en extinction de ce "contrat spécial" post-docs.

En l'attente, des droits sociaux équivalents à ceux des autres chercheurs doivent être accordés à nos collègues post-docs précaires tant qu'ils ne deviendraient pas CR. Ainsi, pour les post-docs, il faut rendre la CAP des Chargés de Recherche compétente pour leurs cas, puisqu'ils sont de niveau équivalent.

La CGT-INRA s'oppose à la précarisation des chercheurs engendrée par une titularisation tardive et au recrutement de post-docs en CDD en lieu et place des postes de chercheurs titulaires.

La titularisation des Chargés de Recherche (CR)

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.

Évaluation, Commissions de Suivi Scientifique (CSS)

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 œuvre : 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).

Protéger et Défendre
les Précaires
et Stagiaires à l'INRA

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.

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. Cela implique 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.

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.

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 à qualité afin de traiter chaque dossier de non-titulaire.

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.

Résorber l'emploi précaire à l'INRA

Contrairement au plan "bidon" présenté en 2003 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.

La CGT-INRA revendique :

- Le remplacement de tous les départs en retraite par des emplois titulaires, aucune suppression de poste.
- Le maintien d'un flux constant de recrutement dans les petites catégories, seule possibilité pour des personnes peu ou pas qualifiées d'intégrer la fonction publique
- Le recensement et la titularisation de tous les personnels précaires.

PÉTITION

Nous, soussignés, réaffirmons notre attachement à un service public de recherche scientifique agronomique, ce qui signifie :

- **Le maintien d'un Établissement Public Scientifique et Technologique, l'INRA, au service de tous**, avec un financement public direct, continu et suffisant qui lui garantisse sur le long terme les moyens de fonctionner de manière indépendante et l'impartialité de ses travaux.
- **Ses personnels doivent donc être permanents titulaires Fonction Publique d'État**, la précarité ne pouvant que fragiliser la durabilité et la fiabilité de nos travaux. Après le rétablissement effectif des 550 postes supprimés en 2004, cela implique à minima le recrutement de titulaires sur tous les postes à libérer par départs en retraite dans les prochaines années.

Nous réaffirmons la pluralité des missions de l'INRA. Notre Institut ne saurait être mis au service de lobbies économiques. **L'INRA doit garder son caractère national incluant un maillage du territoire avec une cohérence scientifique, sans concurrence entre les centres de recherche**, en métropole comme dans les territoires d'Outremer. De même, la cohérence des équipes de recherche est contradictoire avec l'instauration d'un quelconque salaire au mérite, quelle que soit la catégorie ou le lieu de travail.

Le principal objet de l'INRA doit être le développement des connaissances et la poursuite des recherches en lien avec sa spécificité agronomique.

Prénom :

Nom :

Labo, Service ou Unité :

Ville :

Signature :

Transmettre à : M. d'Aubert, Ministre délégué à la Recherche (FAX : 01.55.55.83.67)
Mme Guillou, Directrice Générale de l'INRA (FAX : 01.42.75.90.55)
au secrétariat administratif de la CGT-INRA (FAX : 01.39.02.14.50)