



29^e Congrès CGT-INRAE du 7 au 10 novembre 2023 Plateforme revendicative

A. SALAIRES ET PRIMES : NOS REVENDICATIONS

P. 3

1. Un contexte de paupérisation sans précédent des métiers de la recherche scientifique
2. Salaire brut / salaire net
3. Régime indemnitaire (primes)
4. Salaires des non statutaires

B. EGALITE FEMMES-HOMMES : DROITS EQUIVALENTS A TOUTES ET TOUS

P. 8

1. Contexte général
2. A l'INRAE
3. La question des violences sexistes et sexuelles (VSS)

C. CONDITIONS DE TRAVAIL – SANTÉ AU TRAVAIL

P. 10

1. Conditions de travail, mal être au travail et prévention des risques
2. Médecine de prévention, Accident de Service (AS), Accident de Travail (AT) et Maladie Professionnelle (MP)
3. Temps de travail, compensation des sujétions, astreintes et contraintes
4. Télétravail

D. GESTION DES CARRIÈRES

P. 17

1. Avancements, promotions : pour le retour à de vraies CAP !
2. Supprimer les CEAI (commissions d'enquêtes administratives internes) !
3. Entretien d'activité
4. Concours Internes et examens professionnels
5. Personnels handicapés
6. Conseil médical

E. REVENDICATIONS CARRIÈRES – ITA

P. 23

1. Carrières des Adjoint es techniques (catégorie C)
2. Carrières des Technicien es de Recherche (catégorie B)
3. Carrières des Ingénieur es (catégorie A)

F. REVENDICATIONS CARRIÈRES - CHERCHEUR ES

P. 26

1. Evolution du contexte
2. Fonctionnement des CAPs des chercheur es
3. Evaluation
4. Carrières
5. Rémunérations
6. Conditions de travail

G. REVENDICATIONS POUR LES SALARIÉ·ES PRECAIRES (EN ATTENDANT QU'ILS NE LE SOIENT PLUS) P. 31

1. Situation
2. Doctorant·es et post-doctorant·es
3. L'emploi de non titulaires à l'INRAE et principales revendications

H. FORMATION PROFESSIONNELLE P. 35

I. DROITS SOCIAUX P. 40

1. Supplément Familial de Traitement (SFT)
2. Dispositifs d'aides exceptionnelles et de prêts sociaux
3. Restauration
4. Logement
5. Action sociale (Comité d'Entreprise)

J. SECURITE SOCIALE ET RETRAITES P. 44

1. Sécurité sociale et mutuelle
2. Retraite

K. SECTION LOCALE CGTG-INRAE : REVENDICATIONS DES PERSONNELS DU CENTRE INRAE ANTILLES-GUYANE P. 46

Plateforme revendicative

[Adoptée par 13 386 voix en pour, 0 en contre, et 74 en abstention]

A. SALAIRES ET PRIMES : NOS REVENDICATIONS

1. *Un contexte de paupérisation sans précédent des métiers de la recherche scientifique*

L'essentiel du budget de l'Institut est consacré aux salaires et cette part, alors même que les effectifs peuvent diminuer, augmente régulièrement du fait des évolutions de carrières. Pensions, chômage des CDD, augmentation du point d'indice sont pris sur le budget global « asymétriquement fongible¹ » de la masse salariale. Le gouvernement continue ainsi à plomber les capacités d'initiatives scientifiques de l'INRAE, malgré l'austérité salariale qui est la règle depuis des dizaines d'années.

Les salaires à l'INRAE, comme ceux de tous les fonctionnaires, n'ont jamais été élevés. Cependant, la chute relative depuis 2000 est vertigineuse, avec une perte de pouvoir d'achat moyen de l'ordre de 27 % pour le point d'indice en juin 2023. Vingt-sept pour cent, c'est ce qu'il faut pour redonner aux fonctionnaires de la recherche d'aujourd'hui la dignité des salariés qu'ils étaient en 2000. La dignité dans un statut permettant la sérénité scientifique nécessaire à une recherche véritablement indépendante, portée par une vision à longue portée et prenant le risque de se tromper, et éliminant les risques de corruption. Aujourd'hui, seules les progressions de carrières permettent le maintien du pouvoir d'achat.

En 2023, l'écart entre le SMIC et les salaires d'entrée de grille devient symbolique, quand l'INRAE n'est pas obligé de compenser par des indemnités les premiers échelons en-dessous du SMIC en AT. Cette *smicardisation* repousse de plus en plus de chercheurs et d'ITA. Plus haut dans les grilles, le blocage au plafond a contraint l'État à instaurer un dispositif *ad hoc* et coûteux (la GIPA) pour ne pas appauvrir illégalement ses personnels. Mais les centres ville restent hors de portée, l'indemnité de résidence ayant décroché de l'inflation des loyers depuis longtemps. Les études supérieures pour les enfants, les soins avec des dépassements d'honoraire de moins en moins remboursés par les complémentaires santé sont des sacrifices de plus en plus inabornables. Certains agents glissent lentement dans la pauvreté.

L'inflation est repartie à la hausse après la Covid et la crise structurelle d'un système capitaliste mondialisé en crise et belliciste. Elle est liée à de profonds déséquilibres mondiaux et à la spéculation débridée de divers agents capitalistes de la finance, de l'industrie, et de la distribution. Du côté de l'immobilier, les loyers et les prêts bancaires ont aussi fortement augmenté, réduisant encore les perspectives de logement près du lieu de travail.

Pour toutes ces raisons, nous exigeons un retour le plus rapide possible vers la situation de 2000 avec immédiatement 10 % d'augmentation du point d'indice au titre de 2023 et 15 % en 2024.

La possibilité économique de satisfaire à cette exigence est liée à une révolution dans la rémunération du capital. Il est tout à fait remarquable que sur 2022 et 2023, les fonctionnaires des Institutions européennes, disposant de leviers plus forts que les fonctionnaires nationaux, ont obtenu 13 % d'augmentation de salaire.

Tous les salaires doivent être augmentés, mais un même salaire donne un pouvoir d'achat très

¹ La **fongibilité asymétrique** est un principe comptable établi en France en 2001 par la [loi organique relative aux lois de finances](#) (LOLF) du Gouvernement de cohabitation Chirac-Jospin, qui permet à un gestionnaire d'utiliser des crédits pour des dépenses pour lesquelles elles n'étaient pas prévues à l'intérieur d'un programme, mais sans qu'il lui soit possible d'accroître les crédits de personnel en utilisant des crédits prévus pour d'autres natures de dépenses.

différent selon le site, principalement du fait des différences de coût du logement qui a progressé largement plus vite que l'inflation dans les dernières décennies.

L'indemnité de résidence est censée compenser cette différence, suivant la commune d'exercice de l'activité. Les communes de France sont réparties en trois zones auxquelles sont attachées des indemnités de 3 % (Zone 1), 1 % (Zone 2), ou 0 % (Zone 3). Mais tant le découpage territorial que les montants sont anciens, les décrets datent des années 1980 et la dernière révision du classement des communes de 2001 (Circulaire n° 1996 – 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001). Actuellement le montant de l'IR est sans commune mesure avec les écarts de coût du logement sur le territoire, ce qui participe aux problèmes de recrutement dans les zones concernées.

La CGT-INRAE demande en conséquence que le dispositif de l'indemnité de résidence soit revu, dans son découpage comme dans ses montants. Dans l'immédiat elle demande une revalorisation des montants pour porter l'indemnité de résidence à 8 % en zone 2 et à 15 % en zone 1.

2. Salaire brut / salaire net

Il ne s'écoule pas de jour sans que le patronat et ses relais médiatiques n'expriment leur inquiétude sur les revenus des « collaborateurs » en se lamentant sur les « charges », qui enlèveraient au salaire brut des sommes iniques. C'est d'ailleurs ce même discours antisocial, de Renaissance au RN, qui veut soigneusement épargner les patrons et refuse l'augmentation du SMIC.

Ces « charges » constituent la contribution des patrons et des salariés à des caisses de solidarité qui permettent, en France, de soigner les malades selon leurs besoins, de mettre en place des politiques de préventions ambitieuses, d'assurer pour tous une retraite décente grâce au travail des actifs.

Ce prélèvement pour la solidarité à la source de la production des richesses, a démontré son efficacité à surmonter les crises régulières du système capitaliste, depuis l'instauration des ordonnances de la sécurité sociale en 1945. Il n'en est pas de même dans les pays où la solidarité est réduite à la charité ou à l'assurance privée, ou bien là où les systèmes à points ont remplacé les liquidations de pensions basées sur la clarté de notre système par répartition.

C'est pourquoi nous demandons bien une augmentation du salaire brut à travers la hausse générale de la valeur du point d'indice.

Nous revendiquons en outre une révision de la carrière minimum de chaque agent, selon une grille qui prenne en compte les qualifications réelles, permettant la résorption du sous-classement et assurant l'attractivité de tous les métiers de la recherche.

Ci-après, proposition de grille INRAE, d'après la proposition de la grille UFSE. Au moment de la mise en place de la grille, abrogation du RIFSEEP et de toutes les primes de fonctions ou de mérite individuelles. Juillet 2023 : SMIC à 2000 € brut.

			Durée de carrière		
Catégorie	Niveau de recrutement UFSE	Niveau de recrutement INRAE	Maximale	Minimale	Salaire de début
C1	SANS DIPLOME	AT			le SMIC
C2	CAP	ATP	35 ans	2/3 de la durée max	1,2 fois le SMIC
B1	BAC	TR	34 ans		1,4 fois le SMIC

A1	BAC+ 2	AI	33 ans	Durée de carrière	1,6 fois le SMIC
A2	BAC +3	IE	32 ans		1,8 fois le SMIC
A3	BAC + 5	IR	31 ans		2 fois le SMIC
A4	BAC + 8	CR	30 ans		2,3 fois le SMIC

De plus, et au contraire de ce qui est le cas actuellement, les changements d'échelon devraient être plus rapides après le recrutement, avec les besoins croissants des familles, et relativement plus modérés vers la fin de la carrière, avec l'émancipation des enfants.

L'écart minimal entre le début et la fin dans le même corps devrait représenter un quadruplement du salaire indiciaire (à euro constant). Les qualifications devraient reconnaître les niveaux de formation initiale avec un corps d'entrée à chaque niveau : sans diplôme, CAP, baccalauréat, master (ou ingénieur), thèse.

En conséquence, nous revendiquons que les passages en AI ou en DR soient considérés comme des avancements normaux, sans générer de longs séjours à des niveaux de salaire plafonnés en CR et TR, et par répercussion dans toute la grille.

3. Régime indemnitaire (primes)

Depuis longtemps à l'INRAE des primes de fonction sont attribuées à certain d'entre nous.

Tout d'abord des primes liées à des fonctions de direction d'unité, de département, de centre... que nous avons jusqu'ici tolérées.

En outre, quand l'informatisation de l'organisme s'est accélérée dans les années 1970, des primes furent accordées aux « informaticiens ». Ce dispositif résultait d'ailleurs de l'application à l'INRA de conventions négociées pour toute la Fonction Publique pour des métiers qui n'existent plus aujourd'hui. Mais cette prime était attachée à certaines activités indépendamment du grade des agents. Elles s'ajoutaient aux Primes de Participation à la Recherche (PPR) touchées elles par tous les ITA avec un montant fonction de leur seul grade. A l'époque, le caractère numériquement limité et relativement bien identifié du besoin a pu faire paraître ces primes « informatiques » comme légitimes et la CGT INRA n'avait pas souhaité les remettre en question, puisque les abolir aurait conduit à une perte sensible de salaire des bénéficiaires.

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), instauré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et ses déclinaisons dans les ministères, installe une généralisation de l'individualisation des salaires qui laisse en arrière la majorité, tout en soutenant les salaires d'une minorité. Pour définir nos revendications, il est important de revenir sur les péripéties de mise en place à l'INRA, puis à l'INRAE, de ce RIFSEEP pour les ITA et de son corollaire pour les chercheurs, le RIPEC.

Le but affiché du RIFSEEP est constamment repris depuis par tous les gouvernements, c'est de rémunérer les fonctionnaires en fonction de leurs résultats « réels ». Dans la fameuse réalité, il s'agit de sa fonction de son engagement efficace dans des résultats évalués par ses chefs en fonction de critères variables. L'attribution de fonction et l'appréciation du travail revient entièrement au DU ou aux CD, selon le corps considéré. Entre copinage et clientélisme, les inégalités sociales se propagent inexorablement sur ce terrain. Actuellement, une fois versé un salaire de survie à chaque

fonctionnaire, le gouvernement entend ne permettre de vivre et s'épanouir, d'élever leurs enfants et de prendre soin de leurs parents, qu'à ceux qui auront dépassé les attentes de leurs chefs de service.

En 2016, cela a fortement choqué les salariés de l'INRA où une culture des valeurs républicaines, dont l'égalité est le premier pilier, restait très forte. Lors de son atterrissage difficile à l'INRA, notre PDG a dû composer avec la puissante mobilisation que la CGT-INRA avait enclenchée contre le RIFSEEP. Sous la pression organisée des personnels, la DG, bousculée par les DU eux-mêmes, fut d'abord obligée d'utiliser ses marges de manœuvre pour égaliser au maximum les primes que la loi lui « offrait » en échange de la Prime de Participation à la Recherche. Ainsi, tous les agents d'un grade reçurent le même montant de RIFSEEP. A part les fonctions de direction et d'informaticiens (formalisées par l'appartenance à un CATI), les fonctions transversales furent considérées comme un travail normal.

Chez les chercheurs, la PES instaurée en 2009-2010 fut également fort mal accueillie. La CGT-INRA avait mené un combat populaire contre ce système apportant un ou deux 13^{ème} mois à une petite minorité de CR-DR. Les élus CGT au Conseil Scientifique en particulier impulsèrent un mouvement qui, en fin de compte, aboutit à ce que les fonds de la PES (qui avait évolué en Prime d'Enseignement et de Direction de Recherche) soit accordés à tous les nouveaux CR pendant quatre ans.

Pendant ce temps en 2016 à l'IRSTEA, la direction s'engouffrait dans la mise en place intégrale des dispositifs du RIFSEEP sans rencontrer la même résistance, faute d'un syndicat CGT fort, et sous l'influence des syndicats SUD, CFDT et FO, prompts à négocier la couleur de l'inégalité des salaires.

A l'issue de la fusion de 2020, la DG, fortement investie par les ex-cadres de l'IRSTEA, changea totalement de discours et déclara impossible tout écart à la sacro-sainte inégalité exigée par le gouvernement. Le RIFSEEP façon fusion ouvrit d'une part la porte aux primes de fonction (chefs d'équipes petite ou grande, assistants de préventions, responsables qualité, communication, RSE...) et d'autre part ouvrit tout grand le portail aux primes au mérite. Les montants injectés par l'État dans ces compléments distribués à une minorité sont censés augmenter jusqu'en 2027, non pas pour niveler les inégalités, mais au contraire pour les accroître fortement.

La part liée au mérite, Complément Indemnitaire Annuel (CIA), est variable d'une année à l'autre selon le caprice de l'État. La DG ayant accepté de distribuer cette prime décida qu'elle devrait être attribuée selon des règles forçant les DU à distinguer formidablement les montants selon leurs agents : de 0 à 1 000 euros ! Une note de la DG de 2021 indiqua même que 25 % seulement des agents méritaient d'être primés ! La DG a alors fait face à une révolte qui s'enflamma à la suite du mot d'ordre de la CGT-INRAE de « 250 € pour tout le monde ! ». Certains DU démontraient que c'était possible, tenant fermement cet objectif. D'autres s'engageaient à niveler les montants sur 3 ans pour tous les agents. Seule une petite minorité de DU se conformaient aux directives de la Direction Générale de primes individualisées, de fait « à la tête du client ».

Dès 2021, la DG dut revenir à une note de service où, d'une part un socle de 200 € était garanti à tous les agents (sauf problèmes disciplinaires) et où, surtout, était donnée la possibilité aux DU de verser un montant égal de CIA pour tous, sous contrôle du président de centre. Aujourd'hui, force est cependant de constater que l'inégalité entre les unités, les centres, les départements, est devenue générale. Pourtant, dans un certain nombre d'unités, l'égalité de répartition du CIA continue cependant, comme il en serait tout à fait possible et généralisable à tout l'organisme selon la Note de Service.

Pour les CR et DR aussi et dans la foulée du RIFSEEP, le RIPEC consacra en 2022 l'attribution inégalitaire de la prime à tous les chercheurs avec trois éléments : une part égale pour tous et correspondant à la PPR initiale un peu augmentée. Ensuite un montant dépendant de fonctions, comme des tâches de directions de grands projets ou infrastructures, ou de programmes prestigieux ayant abouti à des prix ; et enfin un montant de mérite mesuré rigoureusement de façon obscure par une commission où siègent une majorité de managers incompétents en science, mais hyper-pointus en mérite, capables de faire des additions de nombre de projets, de montants, et d'indicateurs péda-go-bibliométriques plus ou moins faux. Le versement de ce dernier montant à tous les jeunes chercheurs a été maintenu comme par le passé, faute d'imagination de la DG pour faire sauter ce dangereux résidu d'égalité. Sans

ego ni imagination, incapable de distinguer les chercheurs entre eux (évidemment !) une fois le mal fait et se réfugiant derrière l'obligation de verser inégalement le montant, pour moins de 10 % de la population des CR-DR, la DG a ainsi versé 3 500 € à chacun des chercheurs...

La CGT-INRAE revendique :

- **Que l'intégralité des primes soient intégrées dans les salaires par une augmentation générale du point d'indice.**

Simple, efficace, cette procédure permettrait de sortir de la situation confuse et malsaine qui se répand dans l'organisme dans un contexte de pression sur le pouvoir d'achat et de mise en compétition individuelle généralisée. Au niveau actuel, elle constituerait d'ailleurs une petite avancée vers le rétablissement d'un pouvoir d'achat normal. La mise en œuvre immédiate de cette mesure, si elle ne pose aucun problème de ressources dès lors que l'on ne considère que la répartition de l'existant, soulève toutefois la question de la remise en cause de primes acquises par une minorité importante, que cela soit via le « mérite » ou via les fonctions.

- **Que le montant actuellement attribué « à la tête du client » des primes au mérite (CIA des ITA, C3 du RIPEC Chercheurs, et autres gratifications attribuées exceptionnellement (eg : Covid, naufrage Gefi...) soit totalement égalisé entre tous les agents, de toutes les catégories. Que les primes de fonction, qui ne correspondent à aucune heure de travail supplémentaire soient, elles aussi, intégrées dans les salaires.**

Sur ces dernières primes de fonction, un débat peut exister sur la façon d'évoluer. En effet, la CGT-INRAE pense que rien ne justifie l'attribution d'une prime à un agent qui consacre une partie de son temps à des tâches dites transversales : la gestion de l'équipe, la prévention, la formation permanente, la communication, etc. ne se distinguent pas plus du travail normal, que l'utilisation d'un appareil particulier, ou des travaux physiquement plus exigeants, n'autorisent à exiger un salaire supérieur à celui d'un collègue engagé sur un temps de travail égal, à des opérations apparemment moins clinquantes mais largement aussi indispensables.

Deux objections classiques à réfuter :

- « Personne ne veut plus être DU », responsable etc... ce qui justifierait qu'on reconnaisse par un meilleur salaire aussi ce travail et cette responsabilité exigeantes que la CGT-INRAE reconnaît. Oui mais est-ce à cause d'un salaire qui serait insuffisant ? N'est-ce pas plutôt à cause de tâches absurdes consistant à déterminer pourquoi ce TRSUP qui finalement fait son travail, mériterait moins que celui-ci qui, célibataire, jeune, fraîchement sorti de l'école, performe énormément ? N'est-ce pas de déprimer devant la quasi-impossibilité d'animer une unité vers un objectif commun quand tout le *new public management* conduit à une atomisation des objectifs et pousse tous les chercheurs à chasser le contrat, dans une compétition universelle qui n'a que faire de l'« unité » de recherche ?
- « Personne ne veut plus faire d'informatique à l'inrae, où, comparés aux offres de la moindre entreprise de services du numérique, les salaires ressemblent à des pourboires ». Mais est-ce cette prime qui peut tenir la route et attirer les jeunes sortis de l'école ou de leur startup ? L'idéal porté par le service public ne doit-il pas avant tout être restauré, y compris à travers des salaires dignes évidemment, pour attirer à nouveaux des jeunes qui cherchent un sens à leur travail ?

En conséquence, nous pensons que les fonds actuellement consacrées à la rémunération spéciale de multiples fonctions devraient être rassemblés et partagés équitablement entre tous les agents, y compris IFSIC et prime informatique, évidemment.

4. Salaires des non statutaires

De plus en plus, le manque d'investissement dans la recherche publique entraîne un accroissement de la masse salariale consacrée aux CDD et CDI. Les règles employées par l'administration concernant ces agents sont floues, souvent laissées à l'appréciation des centres dont les services du personnel improvisent souvent, sous la pression des porteurs de projets qui veulent recruter à moindre coût.

Dans certains secteurs, les primes et les grilles d'entrée des contractuels sont significativement augmentés, de façon à pouvoir embaucher des collègues dans des secteurs identifiés comme essentiels par la Direction Générale. Ces situations génèrent une extraordinaire inégalité entre les personnels statutaires et contractuels d'une part et parmi les non titulaires.

La CGT-INRAE exige que les CDD soient recrutés selon leur qualification, avec une reprise d'ancienneté égale à celle dont bénéficient les titulaires.

Nous demandons également que les salaires des CDD soient revalorisés comme ceux des titulaires.

Nous demandons que les CDD connaissent les mêmes règles de promotion par ancienneté que les titulaires.

B. EGALITE FEMMES-HOMMES : DROITS EQUIVALENTS A TOUTES ET TOUS

1. Contexte général

La question des droits des femmes dans les revendications et les pratiques de la CGT-INRAE se manifeste de façon particulièrement vive.

La CGT-INRAE, en accord avec les orientations confédérales, relaie régulièrement les mots d'ordres et les campagnes spécifiques pour les droits des femmes. Cet aspect de notre combat syndical est particulièrement prégnant aujourd'hui et nos positions doivent être explicitées clairement

La CGT-INRAE s'inscrit pleinement dans l'orientation définie dans le préambule des statuts de la CGT:

« La CGT agit pour que prévalent dans la société les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité. Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent dans des garanties individuelles et collectives... »

« Elle agit pour une société démocratique libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, la xénophobie et toutes les exclusions. »

« Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. »

« De plus la CGT veut s'appliquer à elle-même ce qu'elle exige de la société. »

« Les principes d'égalité, de solidarité, d'écoute, de tolérance et d'épanouissement des diversités pour lesquels elle œuvre, animent la vie démocratique en son sein. »...

2. A l'INRAE

Or, à l'INRAE comme ailleurs, il est fréquent de constater que, plus que les hommes, les femmes subissent des atteintes à leurs droits concernant :

- L'égalité des revenus,
- Les déroulements de carrière,
- L'égalité de respect des Conditions d'Hygiène et Sécurité (y compris la prévention des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes),
- L'égalité homme-femme des droits de représentation dans les instances.

Certes, des conquêtes importantes ont été gagnées par la CGT à l'INRA, puis à l'INRAE. Avec la CGT INRA(E), les travailleuses ont conquis dans les lois et les règlements :

- Le statut de fonctionnaire,
- De meilleures conditions de travail,
- De meilleurs salaires,
- Une meilleure représentation dans les instances.

Mais on est encore loin du compte depuis l'entrée de carrière jusqu'à la retraite en passant par l'accès aux soins.

Les discriminations persistent, la plupart du temps résultantes supplémentaires du caractère antisocial des lois écrites pour améliorer la compétition et la productivité des entreprises.

Pour implicite que cela soit resté jusqu'aujourd'hui, la CGT-INRAE a donc toujours défendu une conception du droit des agents et des statuts dont une des conditions essentielles est la protection des travailleuses contre les inégalités.

Les évolutions de carrière rapides et l'attribution des promotions sont souvent réservées aux hommes, plus encore si ces promotions sont attribuées sur les seuls critères de « mérite ».

Le recours aux temps partiels, les retards de carrières, et les attaques contre les retraites sont aussi autant de facteurs que les travailleuses avec des charges familiales (familles monoparentales en particulier) ou sans subissent davantage que les hommes et qui pénalisent leur carrière et leur rémunération à la retraite.

Ce sont autant d'axes de lutte qui ont mobilisé fortement la CGT-INRAE alors que, chaque fois, les contre-réformes gouvernementales ne pouvaient qu'enfoncer davantage celles qui doivent jongler entre travail professionnel et activités familiales. Le dernier exemple en hiver 2019-2020 de notre lutte prioritaire contre la retraite à points a été exemplaire.

Au sein de l'INRAE même, force est de constater que malgré un affichage pesant, la Direction Générale ne fait rien pour réduire les effets discriminant la carrière des femmes.

Ainsi l'installation du régime indemnitaire RIFSEEP, qui prétend mettre en avant un engagement particulier de l'agent, discrimine en fait celles qui font bien leur travail, mais qui sont moins disponibles pour des activités supplémentaires dites méritantes du fait de leurs impératifs familiaux.

Le partage égalitaire des tâches dans le foyer n'est pas toujours une réalité, l'éducation et le suivi journalier des enfants, le soin aux anciens, etc. incombent le plus souvent aux femmes.

Prétendant prendre des mesures compensatoires pour réduire les excès liés à ces biais antisociaux, la DRH pousse dans le même temps les DU à appliquer des critères de « management » implicitement discriminatoires.

Du côté des agents précaires qui forment aujourd'hui près de 21 % des ETP de l'INRAE, la situation est encore pire puisque ces contractuels dépendent entièrement de l'évaluation de leur travail par leur encadrant, généralement également décideur en matière de financement de ces contrats.

3. La question des violences sexistes et sexuelles (VSS)

La question des violences sexistes et sexuelles dans la société vient s'ajouter à ces inégalités rencontrées au travail par les femmes et a pris un relief tout particulier avec la prise de conscience progressive et très nécessaire² que décidément, il n'était pas normal de banaliser des agressions, soit à travers des blagues sexistes, des comportements masculins dominants ou par le déni d'agression dont sont victimes une deuxième fois les femmes ayant été agressées. Les hommes et parmi eux les militants, doivent en effet participer à cette prise de conscience. La CGT a déjà pris sa place sur le front des agressions, dans la prévention des agressions des travailleuses et leur combat contre les agresseurs au travail³.

Cela doit s'amplifier autant que de besoin.

Enfin, concernant les agressions subies en interne par des militantes⁴, la CGT-INRAE approuve complètement les dispositifs de cellule de veille notamment selon le protocole élaboré par l'UFSE et celui mis en place la FERC, qui sont des moyens efficaces de traiter les cas de violences internes et d'apporter aux directions syndicales les éléments leur permettant d'agir, tout en assurant la solidarité de notre organisation envers les personnes agressées sans pour autant ignorer la présomption d'innocence. Il doit être de la responsabilité de tous les niveaux de notre organisation d'être vigilants et intraitables sur ces agressions.

C. CONDITIONS DE TRAVAIL – SANTÉ AU TRAVAIL

Depuis notre dernier congrès, les causes pointées antérieurement de la dégradation de nos conditions de travail n'ont cessé de s'accroître :

- la forme de management imposé par la DG en mode projet,
- la mise en avant et l'accentuation de l'évaluation, du mérite et de l'individualisation à tous les étages,
- les transferts de tâches externalisées,
- l'augmentation de la précarité et la baisse du nombre de titulaires,
- la complexification de la gestion des projets...

La baisse du nombre de titulaires affecte tout particulièrement les ITA, les contraignant à devenir de vraies "couteaux suisses" et alourdissant leurs charges de travail et d'encadrement. Ce phénomène est

² La sociologie des agressions de nature sexiste ou sexuelle est extrêmement inégale et ce sont essentiellement les femmes qui sont agressées et ultra majoritairement des hommes qui agressent.

³ "Combattre les violences sexistes et sexuelles" de 2015 (avant l'apparition de #metoo aux USA et ses déclinaisons françaises).

⁴ Ce sont presque toujours des militants, responsables ou non, qui agressent des militantes.

aggravé par le fait que ce sont bien souvent eux qui assument les missions transversales de plus en plus nombreuses dans les unités.

A cela il faut ajouter :

- Les mobilisations sociales de décembre 2019 et de 2023 contre la réforme des retraites imposée par le gouvernement Macron/Philippe, puis Macron/Borne. Ces luttes ont mis en lumière les préoccupations des travailleurs concernant leur avenir, leur pouvoir d'achat et la préservation de leurs droits acquis. Nous avons joué un rôle clé dans ces mobilisations. Le passage en force, antidémocratique et la mise en place rapide de cette contre réforme va provoquer une augmentation des problèmes de conditions de travail dus au départ tardif de nos collègues à la retraite.
- La « fusion-absorption » de l'IRSTEA par l'INRA à marche forcée pour ne pas dire à la « hussarde » pour créer l'INRAE a profondément marqué nos collègues de l'ex-IRSTEA et leur inclusion dans la nouvelle communauté de travail n'est toujours pas complètement terminée et a généré un mal être au travail généralisé.
- La pandémie de COVID-19 nous a frappés au début de l'année 2020, entraînant des mesures de confinement et des perturbations majeures pour l'INRAE et ses personnes : le lundi 16 mars 2020, nous avons dû fermer les portes du jour au lendemain et nous confiner à la maison. Cette situation a notoirement augmenté l'usage du télétravail en mode « dégradé ». Dans cette période, nous avons joué un rôle crucial dans la protection des travailleurs, grâce à la mobilisation de nos mandats en CHSCT de centre et au CCHSCT, en négociant les protocoles sanitaires et le plan de reprise d'activité, en veillant à la sécurité au travail et en défendant les droits fondamentaux de nos collègues face aux conséquences de la crise.
- Le télétravail s'est généralisé pendant la pandémie, transformant profondément les conditions de travail à l'INRAE notamment par l'utilisation massive des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication). Nous avons dû nous adapter à cette nouvelle réalité et nous avons plaidé pour la mise en place de garanties pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, éviter l'isolement social et protéger les droits des travailleurs à domicile. Cependant, des défis subsistent, notamment en termes de droit à la déconnexion, de reconnaissance des frais liés au télétravail et de préservation des collectifs de travail.

1. Conditions de travail, mal être au travail et prévention des risques

Les facteurs susceptibles de porter atteinte à la vie et à la santé des agents sont connus, quantifiables et évalués depuis longtemps.

Mais qu'en est-il d'une véritable mise en œuvre des principes fondamentaux de la prévention ? Il n'y a pas de résultat de recherche qui justifie la mise en cause de la santé des agents. La prévention doit opérer dans le cadre d'une obligation de résultats. C'est donc à l'employeur d'assurer impérativement et dans la réalité l'efficacité de la prévention.

La mise en place des procédures, des formations et de leur suivi effectif, de l'état des matériels et des locaux ne suffit pas.

Il faut que l'organisation du travail et les objectifs soient à chaque niveau et à chaque instant conçus sous la contrainte impérative que tous les actes soient sécurisés.

La réduction des effectifs et le « mode projet » à tous les niveaux mettent en cause fondamentalement ces conditions.

En revanche, les facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé mentale, bien que connus, sont peu ou pas pris en compte par l'employeur INRAE.

A l'INRAE, la méthode d'évaluation des risques socio-organisationnels est tellement inefficace que la Direction Générale, sous la pression de la CGT-INRAE, a décidé de la faire évoluer. Mais cette évolution est extrêmement complexe et longue à mettre en place alors que les risques sont de plus en plus prégnants et doivent être évalués.

A ce titre la mise en place de la « RSE » (Responsabilité Sociétale et Environnemental) et de la « QVT » (Qualité de vie au travail) devenue QVCT, (Qualité de vie et conditions de travail) » depuis l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, ne sont que de la poudre aux yeux et servent d'alibi à la DG pour communiquer sur une situation apaisée dans l'Institut.

Privés de trop nombreux postes d'AT, TR et AI, et confrontés à l'arrivée de systèmes de gestion de plus en plus complexes, avec des partenaires de plus en plus nombreux et divers, locaux, régionaux, nationaux et internationaux, gérés souvent à la hussarde et sans considération pour les agents, les services administratifs de l'INRAE sont sous pression croissante. La mise en service d'outils nouveaux (SIFAC et NOTILUS...) ne pourra que générer davantage de stress. La CGT-INRAE exige le moratoire sur ces déploiements prévus en 2024 et une élaboration des outils à partir des besoins du terrain.

▪ **La CGT-INRAE revendique :**

- le retour à des CHSCT de plein exercice avec des compétences élargies,
- la mise en place d'une prévention primaire des risques socio-organisationnels (RPS) aboutissant à la mise en œuvre de mesures correctives concrètes et opérationnelles destinées à supprimer le mal-être des agents,
- des moyens et/ou mesures facilitant la déclaration du « burn-out », et revendique sa reconnaissance auprès de la direction comme accident du travail et l'accompagnement de ces agents dans leurs démarches en cas de non-reconnaissance,
- la mise en œuvre de toutes les préconisations de l'expertise agréée « GEFI » 2.0 de 2018 initiée par le CCHSCT de l'INRA lors du fiasco du déploiement de la GBCP (Gestion Budgétaire et Comptable Publique).

2. Médecine de prévention, Accident de Service (AS), Accident de Travail (AT) et Maladie Professionnelle (MP)

- **Médecine de prévention.**

Le décret 2020-647 du 27 mai 2020 a profondément modifié le titre III du décret 82-453 portant sur la médecine de prévention.

Les principales modifications sont la création d'un « *service de médecine de prévention* » qui « *fait appel, en tant que de besoin, aux côtés du médecin du travail et des infirmiers en santé au travail, à des professionnels de la santé au travail ou à des organismes possédant des compétences dans ces domaines. Il dispose de l'appui d'un secrétariat.*

L'équipe pluridisciplinaire ainsi constituée est placée sous la responsabilité du chef de service et est animée et coordonnée par un médecin du travail. »

Les principales modifications sont :

- La dénomination « médecin de prévention » qui est remplacée par celle « médecin du travail » permettant ainsi de donner davantage de visibilité aux postes offerts au recrutement.

- L'élargissement de l'équipe pluridisciplinaire qui peut être constituée de collaborateurs médecins, d'internes en médecine du travail, d'infirmiers/infirmières en santé au travail, d'ergonomes, de psychologues.

- Le remplacement de l'examen médical périodique de tous les agents par une visite d'information et de prévention tous les 5 ans réalisée par le médecin du travail ou l'infirmier/l'infirmière dans le cadre d'un protocole écrit.

- La définition par le médecin du travail de la fréquence périodique des visites des agents sous surveillance médicale particulière : tous les 4 ans maxi avec une visite intermédiaire pouvant être effectuée par l'infirmier/infirmière. Ces visites sont obligatoires et concernent : personnes en situation de handicap, femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes, agents réintégrés après un congé longue maladie (CLM) ou longue durée (CLD), agents exposés à certains risques, agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail.

- L'instauration de la pratique de téléconsultation, sous réserve de l'accord préalable écrit de l'agent.

De plus « *Il peut également accueillir des internes en médecine du travail* » et le décret impose l'espacement des visites périodiques obligatoires.

Le décret ne fixe plus la périodicité des visites mais la laisse à l'appréciation des médecins du travail.

La règle devient 5 ans pour tout le monde et une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans si l'agent est dans l'une des situations suivantes : situation de handicap, enceinte, venant d'accoucher, allaitante, réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée, occupant un poste dans un service comportant des risques particuliers ou si l'agent souffre de pathologies particulières.

Une visite intermédiaire est effectuée par un médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier.

Ces visites sont obligatoires.

➤ **Accidents de service (AS), Accidents de travail (AT) et Maladies Professionnelles (MP).**

Les élus CGT-INRAE se battent dans les CSA et F3SCT pour :

- Que les demandes d'imputabilité au service des accidents et maladies professionnelles soient instruites dans le respect de la réglementation,
- Conserver les moyens d'analyse nécessaires à l'amélioration continue de la prévention,
- Faire connaître aux agents les procédures de déclaration d'accidents et de maladies professionnelles ainsi que les possibilités de recours en cas de refus de reconnaissance par l'administration,
- Que les agents convoqués devant des médecins experts le soient devant le médecin expert de proximité (dans un rayon inférieur à 20 kms de leur lieu d'habitation).

▪ **La CGT-INRAE revendique :**

- La prise en compte de tous les risques professionnels à l'INRAE, y compris les risques psychiques et burn out,
- La mise en place, en amont, d'une organisation du travail respectueuse des personnels pour éviter la génération de risques socio-organisationnels, notamment par la mise à disposition des agents d'outils adaptés à la réalisation de leurs missions,
- Le recours systématique à une expertise agréée pilotée par les F3SCT en cas de restructuration et/ou fermeture de centre, d'unité ou de service,
- Le droit à la déconnexion,

- La réelle prise en compte des accidents de service, des accidents du travail et maladies professionnelles dans la prévention des risques à l'INRAE,
- La reconnaissance en accident de service, accident du travail ou maladie professionnelle de tout arrêt de travail lié à une situation de souffrance au travail,
- La traçabilité et la prise en compte de la pénibilité pour permettre aux agents ayant eu des conditions de travail difficiles ou dangereuses (travaux pénibles, travail en horaires décalés, déplacements fréquents, manipulation de CMR) de faire valoir plus tôt leur droit à pension,
- Un poste de médecin et un poste d'infirmier fonctionnaire par centre.

➤ **Cas particulier du prion et du travail sur les agents pathogènes pour l'Homme**

- **La CGT-INRAE exige :**
- Que les F3SCT soient immédiatement informées en cas de mise en place de manipulations à haut risque,
- Le suivi systématique de la traçabilité des expositions pour tous les agents et ex-agents concernés (certains ex-thésards ont quitté l'INRA(E) sans document de traçabilité),
- La prise en compte du préjudice d'anxiété pour les agents exposés, même s'ils ne présentent aucun symptôme actuellement.

➤ **Cas particulier du radon**

- **La CGT-INRAE exige :**
- Le suivi systématique de la traçabilité des expositions pour tous les agents,
- La prise en compte du préjudice d'anxiété pour les agents exposés et un suivi médical adéquat des agents exposés.

3. Temps de travail, compensation des sujétions, astreintes et contraintes

▪ **La CGT-INRAE propose pour toutes les catégories, de l'AT au DR**

- Temps de travail : 32 h hebdomadaires, maximum 38 h avec RTT compensatoires, utilisés comme des congés, 8 h maximum par jour, semaine de 4 ou 5 jours au choix des agents qui opéreraient pour 32 h hebdomadaires sans RTT, 2 jours consécutifs de repos par semaine,
- Heures supplémentaires : toute heure effectuée au-delà des 32 h ou 38 h hebdomadaires doit être compensée :
 - ✓ par paiement ou récupération au choix de l'agent,
 - ✓ à hauteur de 150 % pour les heures supplémentaires effectuées entre 7 h et 21 h, de 200 % pour les heures de nuit (21 h - 7 h),
 - ✓ Travail du samedi compensé au choix par paiement ou récupération à hauteur de 150 % pour les heures de jour et 200 % pour les heures de nuit.

- Travail des dimanches et jours fériés compensé au choix à hauteur de 200 % pour les heures de jour et 300 % pour les heures de nuit,
- Horaires décalés : compensation financière équivalent à deux jours de salaire par mois,
- Déplacements fréquents : compensation au choix, soit financière (deux jours de salaire par mois), soit en repos (deux jours par mois),
- Astreintes : compensation par une indemnité mensuelle spéciale de 0,5 point d'indice par heure d'astreinte effectuée,
- Prise en compte totale du trajet « domicile - site de travail » dans le cas de déplacements professionnels hors du site administratif de résidence,
- Déplacements sur le temps de travail. Si le déplacement sur le temps de travail n'est pas possible, compensation des heures de trajet comme des heures supplémentaires,
- Décompte réel des heures effectuées et compensation des heures effectuées au-delà de l'horaire journalier comme des heures supplémentaires,
- Si départ obligatoire la veille ou un jour férié, compensation par respectivement 2 ou 3 heures de repos (en plus des heures supplémentaires éventuelles),
- Non au forfait jours qui évite à l'administration d'offrir une compensation en heures supplémentaires, ne limite que très peu le temps de travail journalier et provoque l'épuisement des salariés.

La CGT -INRAE se prononce pour l'arrêt du dispositif #Temps.

4. Télétravail

A la suite du décret de février 2016 sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, celui-ci fait son apparition à l'INRA en mars 2017 sous la forme d'une expérimentation limitée au centre de Jouy. En juin 2018, la possibilité est étendue à l'ensemble des sites de l'Institut, avec trois dispositions majeures, une limitation à deux jours fixes par semaine, une application aux agents fonctionnaires ou CDD en place depuis plus d'un an, et une possibilité limitée au domicile de l'agent.

La crise de l'épidémie de Covid va bouleverser l'usage du télétravail, avec un usage massif d'un "télétravail Covid" à temps plein pour une grande partie de l'effectif de l'Institut, seul moyen de poursuivre les travaux.

Au sortir de la crise et à la suite d'un nouveau décret, les règles sont modifiées en février 2021 pour substituer aux jours fixes un quota de cent jours flottants par an, étendre le lieu de télétravail à un autre lieu d'habitation que le domicile habituel des agents, et simplifier la procédure. La limitation des personnels concernés aux seuls agents fonctionnaires ou en CDD présents depuis plus d'un an est abrogée, et les nouveaux arrivants peuvent opter immédiatement pour le télétravail. **Enfin, en mars 2022, la procédure est encore simplifiée et la quotité est augmentée pour assurer à chaque agent de pouvoir faire trois jours de télétravail par semaine quel que soit son rythme hebdomadaire de travail.**

(A noter : la signature d'un accord-cadre concernant le déploiement du télétravail dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) en juillet 2023 entre la ministre Sylvie Retailleau, les organisations syndicales et les représentants des établissements de l'ESR : [lire ici](#) + lien vers [accord cadre](#))

Cette évolution progressive vers une plus grande part de télétravail (deux puis trois jours par semaine), un système plus souple (procédure simplifiée, jours flottants vs jours fixes, lieu d'exercice) et une fraction plus importante du personnel (seuls les apprentis et les stagiaires sont désormais exclus par

principe) s'est accompagnée de quatre passages devant le comité technique de l'INRA puis de l'INRAE. Notre syndicat s'est prononcé pour lors des deux premiers votes, s'est abstenue au troisième et a voté contre au quatrième, évolution des votes qui traduit notre défiance envers l'amplification de la mise en œuvre du télétravail dans l'Institut, menant à une transformation majeure de la vie quotidienne des collectifs.

La pratique du télétravail concerne maintenant la moitié des effectifs de l'INRAE, avec de fortes différences suivant les corps : environ deux agents sur trois pour les catégories A, mais seulement un sur 8 pour les adjoints techniques. Cela traduit certainement une forte opposition suivant les métiers, même si les données par BAP ne sont pas disponibles. La proportion de femmes (60 %) est légèrement plus forte que pour la population générale (52 %).

	Total	Télétravailleurs	%
DR	963	615	64
CR	1194	772	65
IR	1038	722	70
IE	1370	942	69
AI	1011	590	58
TR	2862	1139	40
AT	551	66	12
Total	8989	4846	54

(Source : bilan social de l'INRAE, effectifs au 31/12/2021, nombre d'agents autorisés à télétravailler en 2021)

Le bilan de cette phase d'installation du télétravail à l'INRAE est diversement perçu parmi les personnels, mais aussi au sein de la CGT.

La possibilité d'économiser des temps de trajets, de travailler plus au calme, de rentrer plus tôt, est vécue comme une avancée sociale par beaucoup de télétravailleurs.

Mais la difficulté à séparer temps de travail et temps personnel et l'isolement du collectif sont aussi perçus comme des difficultés.

Du côté des laboratoires, l'absence souvent massive d'une partie du personnel, et en particulier des cadres, crée des difficultés en particulier pour l'encadrement des temporaires qui n'ont pas le droit au télétravail (stagiaires et apprentis).

Les personnels dont les fonctions ne sont pas, ou peu, compatibles avec le travail à domicile peuvent en ressentir une aigreur, d'autant plus que certaines tâches (accueil des livreurs, prise en charge des pannes) leur incombent du fait qu'ils sont souvent les seuls présents, et que l'ambiance dans des laboratoires désertés est fatalement plus lugubre.

La mise en place d'indemnités quotidiennes pour chaque jour télétravaillé est ainsi perçu comme justice pour certains, et double peine pour les autres.

Par ailleurs, les solutions qui auraient permis d'économiser les temps de trajets sans devoir transformer une partie de son domicile en bureau, télécentres ou sites de co-working, n'ont manifestement pas été développées ou n'ont pas trouvé leur public.

L'argument de la réduction des dépenses de chauffage est souvent mis en avant, mais cet argument procède d'un calcul à périmètre incomplet, la baisse de consommation du côté des locaux professionnels étant le plus souvent factice, car simplement reportée sur les logements.

De même, le développement du télétravail risque de s'accompagner d'une réduction de l'offre en bureaux aux agents, un même bureau devenant partagé par plusieurs agents au cours de la semaine par exemple, alors qu'on voit, sous l'injonction de l'État, l'INRAE chercher manifestement à réduire ses surfaces bâties. La CGT s'opposera à toute manœuvre en ce sens.

Manifestement la question de la quotité travaillée à domicile est centrale, en matière de télétravail, c'est la dose qui fait le poison.

Quand une grande partie des agents ne sont présents que de manière épisodique, en dehors des liens par visioconférence, c'est tout le collectif qui en pâtit.

En même temps, du côté des télétravailleurs, certains ont construit leur vie sur cette possibilité de télétravail massif, on voit ainsi des nouveaux recrutés accepter des postes, alors que leur domicile principal est très éloigné du site d'affectation.

Le télétravail permet aussi de choisir des logements plus éloignés des centres urbains donc moins chers, de moins utiliser son véhicule...

Au final, il est difficile de trancher sur le juste point d'équilibre mais avec le passage à trois jours par semaine, les deux autres jours n'étant pas obligatoirement passés sur site du fait des déplacements, les points négatifs sont maintenant plus flagrants, comme en témoigne l'évolution des votes de notre syndicat au Comité Technique.

Une présence importante des encadrants doit en particulier être recherchée pour le bon fonctionnement des collectifs, qu'il s'agisse d'équipe d'agents n'ayant pas, ou peu, la possibilité de télétravailler, d'apprentis ou de stagiaires.

Enfin le développement du télétravail a fait passer à l'arrière-plan la question du temps de travail, et de la semaine de 32 heures, alors que les journées passées en télétravail sont souvent plus longues que celles passées sur site.

⇒ **Pour la CGT, la revendication de la semaine de 32 heures, sur 4 ou 5 jours au choix de l'agent doit rester centrale. Et cette revendication doit être portée en priorité vis-à-vis des agents qui ne peuvent pas télétravailler du fait de leur fonctions, alors même qu'ils occupent souvent des métiers plus pénibles.**

D. GESTION DES CARRIÈRES

Jusqu'à 2020, l'avancement et la mobilité des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) étaient soumis à l'avis de Commissions Administratives Paritaires (CAP), composées pour chaque corps (AT, TR, AI, IE, IR) d'autant de représentants du personnel élus que de membres nommés par l'administration. Ces instances étaient aussi saisies des situations conflictuelles d'agents avec l'administration, mais plus globalement de toutes questions liées à la carrière des agents. **La loi de transformation de la Fonction Publique (loi Dussopt du 6 août 2019) a volontairement réduit considérablement le rôle des représentants du personnel, dans les faits comme dans l'esprit.** Pour les ITA, avec l'introduction des lignes directrices de gestion (LDG), **cette loi exclut les représentants du personnel et les CAP de toute participation au processus d'avancement comme de mobilité, qui est désormais le fait de la seule hiérarchie privilégiant ses critères de « mérite » au détriment de l'ancienneté.** Les prérogatives restantes des CAPs sont limitées à émettre un avis sur des décisions administratives concernant les agents (licenciement, refus de titularisation, sanction disciplinaire, etc.). Pour les chercheurs, les CAP n'intervenaient pas directement sur les carrières, mais jouaient un rôle d'accompagnement des situations « complexes » (conflits et/ou difficultés scientifiques) à la demande de la hiérarchie ou des agents.

1. *Avancements, promotions : pour le retour à de vraies CAP !*

A l'INRAE, dans le cadre de la mise en œuvre des LDG en matière d'avancement et de valorisation des parcours professionnels issus de la Loi Dussopt, la Direction Générale a mis en place à l'automne 2021 des Comités de Valorisation des Parcours Professionnels (CVPP) pour décider désormais seuls des promotions des personnels. Douze CVPPs de centres ou groupes de centres ont ainsi été constitués, composés de DUs et des président·es de centre pour décider annuellement des promotions des catégories B et C, tandis que 4 CVPPs de groupes de départements décident de celles des catégories A. Le tout sous la surveillance directe de la DRH. Avec l'instauration de « quorum » par CVPP correspondant au prorata des « promotions » par rapport à la « population », cela induit de fait la fin de la gestion nationale statutaire des corps.

La première vague de CVPP de 2021 s'appuyait notamment sur une grille d'évaluation des agents comportant jusqu'à 37 critères, avec pour chacun d'eux quatre notes possibles, grille devant être remplie par le directeur d'unité ou le chef d'équipe. Le résultat de cette campagne d'avancement fut sans équivoque : la prise en compte de l'ancienneté des agents était devenue secondaire, alors que dans le cadre des CAP toutes les organisations syndicales de l'INRAE lui donnaient une place centrale, équilibrant le processus de choix des promus. Quelques chiffres pour illustrer cette évolution :

- En 2019 (CAP), 63 % des promus de TRNo en TRSup appartenaient au quart des agents ayant le plus d'ancienneté ; en 2021 (CVPP), ces agents les plus anciens ne représentent plus que 39 % des promotions,
- Pour le passage IR2 en IR1 on passe de 65 % à 27 %,
- Pour le changement de corps de TR en AI on passe de 83 % à 57 %.

L'abandon de la prise en compte explicite de l'ancienneté se traduit immédiatement par un changement dans la population des promus et les "anciens méritants" sont défavorisés. Par ailleurs, les enquêtes menées auprès des DU ont montré qu'ils rejetaient massivement la grille d'évaluation comme instrument utile d'instruction des promotions, certains dénonçant son caractère individualiste et anti-collectif.

Enfin l'absence de retour d'information sur les promotions et leurs critères auprès des représentants du personnel en CAPN et des DU nuit gravement à l'accompagnement individuel des agents.

Même si elle comporte désormais moins de critères, la grille d'évaluation est toujours présente et conduit à classer l'agent suivant qu'il répond au niveau actuel ou au niveau supérieur, et c'est seulement dans ce dernier cas que l'agent sera promuable. Bref, un agent qui aura toute sa carrière donné satisfaction dans son travail ne sera pas éligible si la hiérarchie considère qu'il ne relève pas du niveau supérieur de grade ou de corps !

Le critère d'ancienneté n'est toujours pas pris en compte, il n'apparaît que pour indiquer qu'il faudra justifier la non proposition d'agents ayant des anciennetés très élevées, supérieure de 50 % à la durée moyenne de promotion.

Le but de la Direction est clair : l'essentiel des possibilités de promotion doit être utilisé pour promouvoir au mérite des agents bien notés par leur DU. Et une petite enveloppe sera conservée pour repêcher des agents qui "font seulement bien leur boulot", mais qui devront attendre d'avoir dépassé de 50 % la durée normale de déroulement de leur grade ou de leur corps pour pouvoir prétendre monter dans la voiture-balais de la DRH. Carrière TGV pour certains, carrière « tortillard » pour la majorité des autres.

Et avec la grille au centre de la relation entre l'agent et son DU, grille remplie peu de temps après l'entretien annuel d'activité, celui-ci deviendra d'abord un entretien d'évaluation où l'objectif sera de cocher les cases de la grille plutôt que de parler organisation du travail ou formation par exemple.

Cette nouvelle manière de faire « avancer » les agents ne peut que se traduire par des tensions à l'intérieur des collectifs de recherche. La CGT-INRAE s'est toujours positionnée en mettant en avant le caractère collectif de la démarche de recherche et en estimant que l'ancienneté permettait une appréciation juste de la valeur professionnelle. Et le tout se fait dans un cadre extrêmement réduit de possibilités de promotions découlant de la quasi absence de recrutements de personnels titulaires dans toutes les catégories.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- L'abrogation de la Loi Dussopt et le rétablissement de toutes les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités, y compris pour les chercheurs.

Et dans l'attente :

- Le retour à une gestion nationale des corps,
- L'abandon de la grille d'évaluation,
- 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,
- Le rétablissement des AAE (Avancement Accéléré d'Echelon), ou d'un dispositif équivalent qui améliore les rémunérations de la grande majorité des personnels,
- La transmission à chaque agent des avis de tous les niveaux hiérarchiques concernant leur avancement, AVANT les sessions des CVPP,
- Des changements de corps au choix réservés aux agents en fin de carrière, les concours favorisant ceux qui accomplissent les fonctions du corps supérieur,
- Un ratio promus/promouvables porté à 20 % pour tous les avancements de grade,
- Des avancements de grades et des changements de corps attribués selon le critère d'ancienneté dans le corps (augmentée s'il y a lieu de l'ancienneté acquise dans un corps équivalent de la Fonction Publique),
- L'utilisation automatique et correcte de la clause de sauvegarde pour les changements de corps, dès lors que cette dernière est plus avantageuse,
- Des postes ouverts en suivant le cheminement mobilité, concours interne et concours externe.

2. Supprimer les CEAI (commissions d'enquêtes administratives internes) !

Si les prérogatives des CAP sont malheureusement désormais restreintes aux seuls aspects disciplinaires, la Direction Générale de l'INRAE va même au-delà de la Loi : elle n'envisage plus aucune participation des représentants du personnel dans les dispositifs d'accompagnement des agents en situation conflictuelle. Elle a d'ailleurs anticipé la loi puisqu'elle a créé il y a quelques années **des commissions d'enquêtes administratives internes (CEAI)**, structures alors relativement inconnues dans le reste de la Fonction Publique. **Ces CEAI ont été formalisées par note de service (NS 2021- 79), note contre laquelle la CGT s'est positionnée, seule et avec force, dès qu'il a été question de les rendre institutionnelles.** Ces enquêtes sont censées préparer des sanctions disciplinaires éventuelles, et sont menées de manière opaque sans que les agents visés ne soient même au départ informés de

ce dont ils sont soupçonnés et donc sans pouvoir se défendre de manière contradictoire. A aucun moment, les délégués du personnel ne sont informés et ne possèdent les éléments permettant d'accompagner l'agent. Une fois l'enquête bouclée, la CEAI rend son rapport et ses préconisations à la direction qui décide alors, seule, s'il y a lieu d'aller plus loin, avec par exemple la convocation d'une CAP en formation disciplinaire. Et si tel est le cas, élus en CAP comme agents se voient mis devant le fait accompli.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- L'abandon de la procédure CEAI,
- Le droit aux agents à disposer de possibilité contradictoire de défense dans un cadre paritaire avec des délégués élus du personnel.

3. *Entretien d'activité*

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

- **La CGT-INRAE revendique l'abrogation de l'entretien d'évaluation et propose son remplacement par des entretiens d'activité réguliers.**

4. *Concours Internes et examens professionnels*

Le concours interne de promotion sur place et le concours interne sur poste profilé sont deux formes de concours internes qui coexistent avec les concours externes, dans les statuts des TR, AI, IE et IR, pour assurer le recrutement dans chacun des quatre corps.

Le nombre de postes aux concours internes ne peut être supérieur au nombre de concours externes et ne peut excéder 50 % du nombre total de concours externes et internes, ouverts au titre d'une année pour accéder à un corps donné.

La CGT-INRAE réaffirme son attachement à ce que ce nombre soit égal à la moitié des postes ouverts aux concours externes et internes.

A la différence des changements de corps au choix, les candidats sont jugés non sur leur activité passée, mais sur le fait qu'ils exercent d'ores et déjà les fonctions du corps postulé.

A la différence des concours externes qui exigent que les candidats soient titulaires de diplômes ou de titres clairement explicités dans les statuts, la condition principale pour se présenter aux concours internes est l'ancienneté requise dans le corps d'origine.

Enfin, peuvent se présenter à ces concours internes des candidats issus d'autres EPST ainsi que des agents non fonctionnaires en activité à l'INRAE, occupant des fonctions du niveau du corps postulé et présentant une ancienneté minimale, variable selon les corps postulés.

Les modalités pratiques d'organisation de ces concours internes dépendent uniquement de la Direction Générale.

- **C'est pourquoi la CGT-INRAE défend les revendications suivantes :**
- La candidature étant une décision strictement personnelle, le dossier du candidat ne doit contenir que des documents élaborés par le candidat,
- La présélection sur dossier doit être supprimée,
- L'audition doit être adaptée au niveau du corps postulé, l'épreuve professionnelle (si possible en situation) sera privilégiée pour l'accès aux corps des TR et des AI afin de permettre aux jurés de se prononcer, autant que faire se peut, sur le savoir-faire et non sur le savoir-dire, avec un jury adapté à la compétence du candidat,
- La grille de jugement utilisée par les jurés doit être connue des candidats et constante d'une session à l'autre. Le CIPP ne doit pas être une variable d'ajustement de la politique RH (exemple soutien à la création de plateformes),
- L'agent qui se rend au concours est en mission. Les frais de déplacement induits doivent être pris en charge en totalité (frais de transport, nuitées et repas) sur le budget national, selon la modalité en vigueur à l'INRAE, tant pour un concours interne, un examen de sélection professionnelle que pour un concours externe,
- Dans le cadre des CIPP, ce sont les compétences réelles des agents dont le poste correspond à plusieurs profils Referens, voire à plusieurs BAP, qui doivent être reconnues.

5. Personnels handicapés

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Un recrutement des Travailleurs Handicapés (TH) basé sur la volonté de l'unité (de l'équipe) et que les TH soient encadrés par un tuteur spécifiquement formé hors de leur unité,
- Un tutorat en lien étroit avec le service de médecine du travail et une association spécialisée (première année de stage),
- Une véritable adaptation du poste de travail prenant en compte tous les aspects du handicap, et pas seulement ses manifestations physiques,
- Une commission de suivi déconnectée de la hiérarchie immédiate, mise en place dès le recrutement et comprenant au minimum 2 représentants du personnel,
- Un recensement des personnes handicapées sur contrats précaires,
- Que les personnels soient sensibilisés à l'arrivée d'un collègue handicapé,
- L'application pleine et entière de la NS 2011-01 modifiée pour tenir compte des préconisations ci-dessus,
- Que les personnels handicapés nouvellement recrutés bénéficient d'un véritable accompagnement dans leur travail,

- Que ces revendications s'appliquent également lorsque le handicap survient au cours de la carrière,
- Que le handicap, dû à un accident du travail et/ou une maladie professionnelle, donne droit au salarié à une indemnité ou une pension dès le premier pourcent d'invalidité,
- Que le handicap des agents qui, au cours de leur carrière, deviennent travailleurs handicapés pour des raisons non professionnelles soit réellement pris en compte. En cas de nécessité, ces agents doivent pouvoir bénéficier dans un délai raisonnable après la déclaration de leur handicap, d'une mobilité et d'aménagements de postes destinés à les maintenir dans l'emploi.

6. *Conseil médical*

Depuis le 01/07/2023, l'INRAE s'est doté de son propre Conseil médical, instance remplaçant les anciens Comités médicaux départementaux et les Commissions de réforme. Le Conseil Médical, tel qu'il est mis en place par la note de service qui a été présentée en Comité Social d'Administration de l'INRAE du 04 juillet 2023, correspond à un nouveau recul de nos droits. Son fonctionnement prévu implique en effet :

- Que l'ensemble des représentants du personnel ne bénéficiera pas de temps de décharge pour instruire les dossiers qu'ils auront à défendre, seuls les deux représentants appelés à siéger en séance plénière bénéficieront d'une ASA d'une journée avant et pendant la séance pour défendre une vingtaine de dossiers à chaque séance, ce qui est bien entendu trop peu,
- Qu'il y aura trop peu de séances prévues en regard du nombre de dossiers qu'il y aura à traiter,
- Et que seulement deux représentants du personnel seront convoqués par séance pour environ vingt dossiers, contre actuellement deux pour un seul dossier dans les conseils médicaux départementaux.

En outre, le président de l'instance aura une possibilité très (trop !) facilitée de recours à la visioconférence. La Direction Générale de l'INRAE a par ailleurs refusé de mettre dans sa note les modalités pratiques de fonctionnement du Conseil Médical, alors même qu'une FAQ de la DGAFP existe !

Nous sommes donc persuadés que nous assistons à la mise en place d'une nouvelle chambre d'enregistrement, minimisant de fait la possibilité de défendre effectivement et efficacement les agents. C'est donc pour toutes ces raisons que les représentants CGT au CSA ont voté contre cette note de service. L'avis a été réputé donné malgré une majorité de vote contre : 5 contre (CGT et SUD), seulement 3 pour (2 CFDT + 1 CFTC) et 2 abstentions (2 CFDT).

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Pour les représentants du personnel élus au conseil médical, l'octroi d'une quotité de temps nécessaire et suffisante pour leur permettre d'assurer leur mission et d'instruire convenablement, en lien avec les agents concernés, la préparation et le suivi de leur dossier. La prise de contact avec les agents et la connaissance de l'environnement et des situations particulières de travail, voire du dossier médical si l'agent y consent, sont des étapes chronophages mais indispensables, pour compléter l'information du conseil médical,
- Que chaque dossier présenté en séance plénière soit défendu par les représentants du personnel ayant instruit et préparé le dossier de l'agent en lien avec celui-ci, afin de permettre une présentation la plus complète possible de chacune des situations étudiées et que les séances plénières aient lieu en présentiel. Cela impose que l'administration convoque

l'ensemble des représentants ayant instruit les dossiers présentés en séance plénière, et pas seulement deux représentants pour tous les dossiers d'une séance,

- La mise en place d'une formation à destination des représentants du personnel amenés à siéger en conseil médical. Cette formation aura pour objectif d'apporter aux représentants du personnel les connaissances réglementaires (et législatives ?) en termes de santé au travail (accident du travail, maladie professionnelle, congé longue maladie, congé longue durée, attribution d'allocation temporaire d'invalidité ...) nécessaires à la bonne réalisation de leurs missions,
- L'attribution des moyens matériels nécessaires au bon fonctionnement de la représentation des personnels. A savoir, la mise en place de moyens de communication au travers d'une adresse courriel générique à destination des agents pour qu'ils puissent aisément contacter les RP élus au conseil médical, et l'attribution d'un espace de travail collaboratif sécurisé réservé aux seuls RP de manière à leur permettre d'échanger des documents de travail,
- La création d'une rubrique « Conseil médical » dans l'intranet de l'INRAE présentant les deux formations de cette nouvelle instance : formation restreinte/formation plénière, précisant les références des textes et note de service en lien avec ce Conseil médical et mentionnant le nom et la localisation des quinze représentants du personnel élus au Conseil médical ainsi que l'indication du courriel générique permettant de les contacter.

E. REVENDICATIONS CARRIÈRES – ITA

Pour l'ensemble des corps, la CGT revendique des déroulements de carrière continus, sans plafonnement, et donc des corps à un seul grade.

De plus, la CGT-INRAE revendique un déroulement garantissant l'accès au corps supérieur durant la carrière.

1. *Carrières des Adjoint es techniques (catégorie C)*

Les adjoints techniques sont, à l'INRAE, du fait de leur position dans la hiérarchie, la catégorie de personnel la plus mal traitée : travaux pénibles et répétitifs, déroulement de carrière faible, pressions fortes sur le travail, concurrence directe avec la sous-traitance, poids important de la hiérarchie, et un déroulement de carrière de très faible amplitude salariale.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Le recrutement sur concours nationaux d'agents techniques aussi bien en AT (sans diplôme) qu'en ATP (avec un diplôme de niveau V) pour pallier à la dégradation des conditions de travail. Le niveau de recrutement en AT devant être un tremplin pour l'obtention d'un diplôme et le passage automatique en ATP,
- Un salaire minimum de recrutement à 2 500 € brut en AT et 2 800 € en ATP,
- Une amplitude de salaire de 1 à 2 sur la carrière garantissant à tout agent, pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière,
- La reconnaissance pleine et entière de la pénibilité du travail par un départ anticipé à la retraite, avec une bonification d'un trimestre par an.

- **Pour les avancements, la CGT revendique l'ancienneté dans le corps comme critère de gestion des promotions :**
- En tenant compte de l'antériorité d'ancienneté dans le corps des AGT et AJT pour les promotions de corps,
- En tenant compte de l'ancienneté « Fonction publique de catégorie C » pour les promotions de grades,
- Que chaque AT recruté en AT finisse sa carrière au minimum en TR.

2. *Carrières des Techniciens de Recherche (catégorie B)*

La situation des techniciens ne s'améliore toujours pas à l'INRAE. La diminution des recrutements, les restructurations successives (plateformes, TGU, RGPP dans son ensemble), les outils constamment défaillants pour les collègues gestionnaires, et la forte baisse des effectifs de la catégorie C font que le travail des techniciens se dégrade. La formation des collègues précaires, non-titulaires par des techniciens se fait au détriment des activités de recherche, ce qui pose également des problèmes dans l'évolution de carrière et la spécialisation, difficiles à valoriser dans le parcours des ITA.

La multiplication des contrats précaires liée aux projets déstabilise les équipes, et en premier lieu les techniciens, qui voient partir les collègues qu'ils ont formés (parfois avec leur savoir-faire), sont obligés d'en former d'autres, et se voient souvent comparés à ces collègues qui, du fait de leur situation de précaires, travailleraient plus qu'eux.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Un plan spécial de transformation d'emplois de TR en AI,
- Des réductions d'ancienneté rétablies égales au quart de la durée des échelons,
- Que pour chaque avancement de grade, le maximum, c'est-à-dire 2/3, soit réservé au choix,
- Le maintien du recrutement des BAC + 2 en AI, et aucun recrutement en TRSUP qui doit rester un grade de promotion,
- L'augmentation du recrutement en catégorie B comme en catégorie C,
- En attendant un corps à un seul grade, fusion des grades TRNO et TRSUP en un nouveau grade TRCN pour s'aligner sur les autres corps à deux grades (AT, IE ; IR et CR),
- Que chaque TR recruté en TR finisse sa carrière au minimum en AI.

3. *Carrières des Ingénieurs (catégorie A)*

3.1 *Carrières des Assistantes Ingénieurs*

Le recrutement en AI se fait par concours externe, par concours interne dont le nombre est au plus égal à la moitié du nombre total de concours, ou au choix dont le nombre est au plus égal au 1/3 des nominations par concours et par détachement. La CGT-INRAE continuera à veiller à ce que soit maintenue cette proportion du tiers, égale au maximum autorisé par le décret.

Pour être promouvable d'AI en IE CN, l'agent doit avoir neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A. Le nombre de promotions d'AI en IE dépend du nombre de nominations en IE par concours ou détachement : un poste est ouvert après cinq nominations. Cependant, la « clause de sauvegarde » fixant le nombre de promotions à 1/100^{ième} de l'effectif des AI, en activité ou en détachement (entrant), s'applique dès lors que ce mode de calcul conduit à un nombre plus élevé de promotions au choix.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Un véritable déblocage de la grille indiciaire par ajout de nouveaux échelons et augmentation des indices affectés à chaque échelon,
- Une augmentation du nombre de postes offerts aux concours internes et aux CIPP par BAP en IE,
- Que chaque AI recruté en AI finisse sa carrière au minimum en IE.

3.2 Carrières des Ingénieur es d'Etude

Le recrutement en IE se fait par concours externe, par concours interne dont le nombre est au plus égal au tiers du nombre de concours, ou au choix parmi les AI justifiant de neuf années de service public dont trois ans au moins en catégorie A. Depuis l'application de la réforme PPCR, le corps se compose de deux grades : les IE Classe Normale et les IE Hors Classe.

- **La CGT-INRAE revendique que la moitié du nombre des concours soit réservée aux concours internes.**
- Le taux de promotion (nombre de promus / nombre de promouvables) pour l'avancement de IECN en IEHC est officiellement de 14,8 %. La CGT-INRAE revendique que ce taux soit porté à 20 %.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Que chaque IE recruté en IE finisse sa carrière au minimum en IR.

3.3 Carrières des Ingénieur es de recherche

Le recrutement en IRCN se fait par concours externe, par concours interne dont le nombre est au plus égal au tiers du nombre de concours, ou au choix parmi les IE justifiant de neuf années de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Début du premier grade IRCN à l'indice 515, soit 1,5 fois le SMIC,
- Fin du premier grade IRCN en HEA, soit 2,8 fois le SMIC,
- Début du second grade ingénieur de recherche hors classe (IRHC) à l'indice 760, soit 2,2 fois le SMIC,
- Fin du second grade IRHC en HEC, soit 3,4 fois le SMIC,
- Suppression du contingentement et des critères fonctionnels pour le passage en HEB.

Avec nos propositions, le grade IRCN (de 515 à HEA) se déroule sur 18 ans, le grade IRHC (de 760 à HEC en passant par HEA, HEB et HEBbis) sur 14 ans. Ces premières revalorisations se justifient car le corps des ingénieurs de recherche **est un corps sans débouché**. De ce fait il est indispensable que les collègues entrant dans ce corps aient un déroulé de carrière digne du niveau de recrutement et comparable aux corps similaires de la fonction publique d'État. A ce titre, la comparaison avec les corps de chargés de recherche et maîtres de conférences, qui ont un corps de débouché (directeur de recherche et professeurs des universités), n'est pas pertinente.

L'évaluation des Ingénieurs

Les Ingénieurs sont soumis à la Commission d'Évaluation des Ingénieurs (CEI). La CGT-INRAE rappelle que cette commission ne doit émettre qu'une évaluation-conseil et non une évaluation-sanction. En conséquence, l'avis de la CEI ne doit porter que sur les travaux effectués et non sur les promotions.

- **La CGT-INRAE revendique l'abrogation des CEI, et qu'en attendant, il y ait étanchéité entre CEI et CAPN. Elle demande a minima que des observateurs syndicaux y siègent.**

A. REVENDICATIONS CARRIÈRES - CHERCHEUR ES

1. Evolution du contexte

Le contexte a beaucoup évolué depuis le précédent congrès. La Loi de Programmation de la Recherche a largement modifié le paysage avec, au niveau des rémunérations, l'introduction de primes au mérite pour les chercheurs, et au niveau des carrières, la création de nouveaux statuts avec les Chaires de Professeur Junior et les contrats de CDI de mission et pour les conditions de travail, ainsi que la poursuite de la recherche en mode projets via le renforcement de l'ANR. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a également profondément modifié le rôle de la CAP des chercheurs telle qu'elle fonctionnait à l'INRA depuis deux mandatures.

2. Fonctionnement des CAPs des chercheur es

La loi de transformation de la Fonction Publique a conduit à la fusion des CAP CR et DR en une seule instance et à une baisse drastique du nombre de représentants. Il n'y a plus désormais que quatre membres élus alors qu'auparavant la CAP des DR comptait six membres élus et celle des CR en comptait quatre.

La loi de transformation de la Fonction Publique a également conduit à une diminution des prérogatives des CAP cantonnées à des CAP « disciplinaires » (sanctions, refus de titularisation et licenciement pour insuffisance professionnelle). Les suivis de chercheurs en difficulté par un binôme élu-nommé avec le soutien actif du président de la CAP des CR (Laurent Bruckler) ont été abandonnés, alors même que la DG s'était félicitée de ce fonctionnement. Nous nous félicitons néanmoins d'un fonctionnement vertueux des élus en CAP, en intersyndicale, avec une réunion informelle mensuelle pour discuter des situations complexes dont nous avons connaissance. Nous regrettons cependant que les collègues ne nous saisissent pas dès qu'un problème est identifié de façon à éviter une dégradation de la situation.

Sur la période récente, il faut aussi noter que le PDG de l'INRAE n'a pas respecté la règle tacite prévalant à l'INRA jusqu'alors, qui voulait que le PDG suive l'avis voté en CAP quand bien même cet avis va à l'encontre de sa volonté.

Nous avons dû traiter en CAP des dossiers de chercheurs mis en cause par des Commissions d'enquête administrative (CEAI) laissant peu de place aux droits de la défense de l'agent et se substituant au travail de la CAP, puisque le rapport d'enquête constitue la pièce principale du dossier de saisine (fonctionnement des CEAI formalisé dans la NS°2021-79).

Nous avons également à regretter des délais de publication des PV non respectés, l'absence de réunions plénières qui étaient pourtant auparavant un lieu d'échange sur les conditions de travail des chercheurs.

Nous avons également vu plusieurs cas de chercheurs placardisés, suite, ou pas, à des sanctions disciplinaires.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Des CAP de plein exercice, incluant le suivi des carrières,
- Un retour des binômes de suivi des agents en difficulté,
- L'abandon des CEAI.

3. *Evaluation*

L'évaluation des chercheurs est principalement basée sur la quantité/qualité des publications (IF et H-index) associée à d'autres critères dénombrables visant à mesurer le rayonnement international du chercheur (coordination de projets ou de workpackages, invitations à des congrès, expertises, responsabilités éditoriales, comités d'évaluation, conseils scientifiques, son engagement dans le partenariat industriel (brevets, thèses CIFRE, contrats, activités de conseil) et son niveau d'impact sociétal (médias, etc.). Cette liste de critères favorise un type de chercheur, le chercheur « leader », dont l'objectif principal est de construire son leadership. Ne récompensant que les leaders (promotions, financements, primes), ce modèle de management clive les collectifs et décourage le plus grand nombre.

Les CSS (évaluation individuelle) ont pour mission de faire une évaluation conseil et de détecter les chercheurs en situation difficile (manque de productions, problème d'insertion dans des collectifs...).

Toutefois, au-delà de ce rôle d'alerte, ces CSS servent souvent à désigner à la hiérarchie les chercheurs ne remplissant pas les critères comptables et à trier les CR sur ces mêmes critères pour l'octroi du passage en HC. Le HCERES (évaluation des unités) sert à pointer les insuffisances des unités ou équipes qui seront absorbées ou fermées. Il applique des critères similaires (les mêmes listes comptables). Le contexte propre à l'environnement de recherche n'est pas pris en compte : i) l'équipe est-elle dynamisée par des financements conséquents ou anéantie par des restructurations, par le vieillissement ou la précarité du personnel technique, voire isolée géographiquement ? ii) le thème de recherche génère-t-il systématiquement des résultats valorisables ou plus aléatoirement ? Le principe de toutes les évaluations place les chercheurs dans une logique de démonstration de notoriété qui vise essentiellement à devenir/rester compétitif pour obtenir des financements. La CGT-INRAE dénonce cette logique d'ultra-compétition, asséchante sur le plan humain, et contre-productive sur le plan de la diversité/fiabilité/créativité de la recherche. La multiplication des évaluations (individuelles et collectives) et la complexification constante des critères à renseigner constituent, de plus, un important gaspillage de temps et d'énergie, les évaluations d'unités occupant fortement les équipes pendant plusieurs mois.

Quelques hypocrites « progrès » en faveur d'une atténuation de la compétition sont à noter : les H-index individuels n'ont plus à être précisés dans les évaluations collectives mais un H-index moyen sur l'ensemble des chercheurs/ingénieurs peut être demandé, ce qui revient en pratique à collecter

l'ensemble des H-index individuels au niveau des équipes ; les évaluations collectives ne notent plus les équipes par des lettres, mais par des mots (excellent, très bon, bon...).

Nous nous appuyons sur les nombreux travaux et analyses démontrant les effets pervers de l'évaluation pour revendiquer une remise en cause totale de l'évaluation des chercheurs⁵.

Nous proposons le remplacement de l'évaluation individuelle par une évaluation par équipe qui n'ait pas d'objectif de sanction ni de comparaison, mais qui permette aux équipes de faire le point périodiquement sur leur activité, de justifier leur existence et leur travail vis à vis de l'INRAE et d'obtenir les conseils de leurs pairs à travers de réels échanges scientifiques. Les avantages d'un tel système seraient de redonner du sens et de la cohésion aux collectifs de recherche, en réduisant l'obsession individuelle de notoriété et le temps inutilement consacré à la collecte des données permettant de renseigner les critères d'évaluation.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Des CAP de plein exercice, avec toutes leurs prérogatives en matière d'avancements, de mobilités et de toutes les questions touchant à la vie et à la carrière des agents, et pas réduites à des questions disciplinaires,
- La suppression du Haut Conseil à l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES),
- La suppression des évaluations individuelles et l'instauration d'une évaluation des équipes par des commissions non anonymes à travers un dialogue scientifique,
- La mise en regard des moyens alloués et des missions demandées,
- Le retour du binôme de suivi dans le cadre de la CAP pour une aide efficace et concertée pour les chercheurs « en difficulté »,
- La présence d'observateurs désignés par les syndicats parmi les élus de la CAP dans les instances d'évaluation. Ces observateurs devront avoir un rôle de « messenger » transmettant l'avis de la CAP à la CSS, et un rôle d'observateur pour retransmettre l'avis de la CSS à la CAP.

4. *Carrières*

Nous observons une hausse des recrutements de chercheurs depuis 2018 (43 recrutements en concours externe lors de la campagne 2018, 66 en 2022) dont nous ne pouvons que nous réjouir même si cela reste largement insuffisant et s'inscrit de plus en plus dans une vague importante de départ à la retraite.

Depuis 2018, deux carrières sont possibles pour les chargés de recherche : Un prolongement de carrière en évoluant du grade de CRCN à CRHC après examen d'un dossier par les CSS « *pour les chercheurs ayant une contribution régulière à la production et la diffusion de connaissances, académiques et non académiques, dans toute la diversité du métier de CR* », ou une évolution vers les corps des Directeurs de recherche « *pour les chercheurs ayant un rayonnement scientifique* »

⁵ - Christophe Desjours: L'évaluation du travail à l'épreuve du réel critique des fondements de l'évaluation. Sciences en Question, éditions Quae, 2003. / - Vincent de Gaulejac: La recherche malade du management. Sciences en question, Editions Quae, 2012 / - Lawrence Busch: Le marché aux connaissances. Sciences en question, Editions Quae, 2014.

international avéré, des activités d'animation de collectifs et de formation, une contribution à la valorisation des connaissances pour l'innovation et/ou l'appui aux politiques publiques » (NS°2018-24).

L'effectif des CRHC était fixé à 220 en 2021. Les promotions ont été de 20 en 2017 puis 50 en 2018, 2019, 2020, 2021, et en 2022 il n'y a eu que 36 promotions. Comme nous l'avions prévu, il y a désormais un engorgement à l'entrée dans le grade puisque l'effectif dans le grade a été rapidement atteint. Il faut craindre que les nouvelles promotions dépendent des départs à la retraite des CRHC déjà promus. Notons que la réforme des retraites avec le passage de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans va mécaniquement allonger la durée de présence dans le grade (pour les chercheurs qui auraient pu partir à 62 ans, dont les femmes qui auraient pu bénéficier des compensations de trimestres pour maternité et partir avant 64 ans).

Les effectifs des DR à l'INRAE sont en augmentation continue depuis une dizaine d'années (+24 % en 10 ans). Il y a aujourd'hui 963 DR (contre 736 en 2011). Comme dans tous les corps de l'INRAE on observe un vieillissement des DR. En 2012, 15 % des DR avaient plus de 60 ans ; en 2021, ils sont plus de 28 %. Sur la même période, les recrutements sont stables avec environ 40 DR recrutés par an (majoritairement des promotions de CR vers DR). On peut s'interroger sur le manque d'anticipation face à la vague à venir de départ à la retraite. Le corps des DR est un corps encore majoritairement masculin, avec 60 % d'homme en 2021. La féminisation est lente, mais progressive (72 % d'hommes en 2010, 63 % en 2015). Cette évolution s'explique plus par un départ plus important d'hommes qu'un recrutement de femmes. Une politique plus active pourrait être menée pour inciter les femmes à candidater au concours de DR (trop souvent des phénomènes d'autocensure).

- **La CGT-INRAE revendique :**
- La fusion des grades DR2 et DR1 en un nouveau grade DRCN pour s'aligner sur les autres corps à deux grades (AT, IE, IR et CR),
- La CGT-INRAE revendique l'intégration dans le grade HC comme un déroulement de carrière normal en CR et refuse le contingentement du grade, avec la possibilité pour celles ou ceux qui le souhaitent d'aller vers le corps de DR,
- La mise en place de passerelles en nombre suffisant entre le corps des CR et le corps des IR de façon à répondre aux changements de métiers.

5. Rémunérations

La LPR votée le 24 décembre 2020 a attaqué le statut des fonctionnaires avec la création des Chaires de professeur junior, du CDI de mission et du RIPEC, un nouveau système indemnitaire pour les chercheurs (sur le modèle du RIFSEEP) qui individualise les primes alors que la part indiciaire de la rémunération ne cesse de se dégrader. La perte de pouvoir d'achat depuis juin 2010 marquant le début de la longue période de gel du point d'indice s'élève en effet désormais à plus de 16 %, dont 5,1 % d'inflation sur un an en mai et ce n'est pas les 1,5 % d'augmentation du point d'indice annoncée pour juillet 2023, ni l'augmentation de 5 points pour tous au 1^{er} janvier 2024 qui rattrapera cette tendance.

Le RIPEC récemment mis en place se décompose en trois composantes : *Une composante liée au grade et appelée composante statutaire (C1) versé à tous les agents ; Une composante fonctionnelle (C2) liée à l'exercice de fonctions définies ou de certaines responsabilités particulières ; Une composante individuelle (C3) sur candidature libre des agents, subordonnée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel du demandeur au regard des missions définies aux articles 12 et 35 du décret du 30 décembre 1983 (ns 2022-39).*

- La prime C1 correspond à l'ancienne Prime de recherche dont le montant a été revalorisée (963 €/an en 2020 ; 1 620 (DR) et 2 220 (CR) €/an en 2021 ; 2 800 €/an en 2022 ; 3 500 €/an en 2023). Le ministère annonce une revalorisation progressive de cette prime chaque année pour atteindre 6 400 €/an en 2027 et pour l'instant l'évolution annuelle de la part C1 suit les annonces faites lors du vote de la LPR

- La prime C2 est réservée à 35 % des effectifs des chercheurs. Elle est donnée dans la plus grande opacité pour des missions collectives.

- Pour la prime C3, il est recommandé sous réserve des moyens inscrits au budget, d'adopter une trajectoire indemnitaire progressive permettant d'atteindre d'ici à 2027, une dépense au titre de la C3 d'au moins 30 % de la dépense faite au titre de la C1 et d'élargir le nombre des bénéficiaires de telle sorte que 45 % des effectifs de chercheurs puissent être servis à terme (NB : l'Institut compte 2 157 chercheurs en 2021). 200 primes C3 ont été distribuées en 2022 et 200 autres en 2023. La DG INRAE ayant décidé d'attribuer le même montant à tous les primés. La prime est distribuée pendant 3 ans.

Les CR nouvellement recrutés ont droit d'office à une prime C3 (s'ils la demandent) et bénéficient désormais d'une meilleure reconstitution de carrière, entraînant une disparité de revenus entre les nouveaux recrutés et les CR recrutés avant la mise en place de cette prime aux entrants ce qui remet en cause le principe de l'ancienneté. Le RIPEC mis en place courant 2022 a suscité beaucoup d'interrogations et de réticences mais n'a pas pu être combattu comme l'avait été le RIFSEP. S'ensuit aussi beaucoup de rancœur pour ceux ayant candidaté sans succès à la prime C3.

Notons encore que depuis 2023, un nouvel échelon est créé pour les CRHC qui ont la possibilité d'accéder à un nouvel échelon exceptionnel HEB du grade CRHC (sur dossier évalué par les CSS).

- **La CGT-INRAE revendique :**
- La CGT-INRAE revendique pour les CR et les DR : Une revalorisation des salaires à travers la hausse du point d'indice,
- Un relèvement significatif de l'indice d'entrée des jeunes chercheurs (CR) dans la fonction publique,
- La suppression des composantes C2 et C3 du RIPEC et la répartition de budget correspondant sur l'ensemble des agents.

6. Conditions de travail

En généralisant le financement sur projet à court terme au détriment d'un financement récurrent, la transformation de la Recherche Publique opérée au cours des 20 dernières années par les gouvernements successifs a profondément altéré le travail des équipes et des chercheurs.

La mise en compétition généralisée pour l'accès aux moyens et la multiplication des « guichets » créent mal-être, surcharge de travail et inégalités. La nécessité de travailler dans l'urgence nuit autant au quotidien des chercheurs qu'à la qualité des résultats produits.

Les élus CGT-INRAE alertent régulièrement la DG sur cette évolution politique contre-productive qui gaspille l'argent public (chaque appel à projet (AAP) coûte à minima 50 % d'argent public en plus des sommes qu'il distribue). Les fortes disparités de budget dans les équipes sont une source de gaspillage supplémentaire, épuise les agents et mine les dynamiques collectives.

L'introduction de primes au mérite délite encore un peu plus les collectifs.

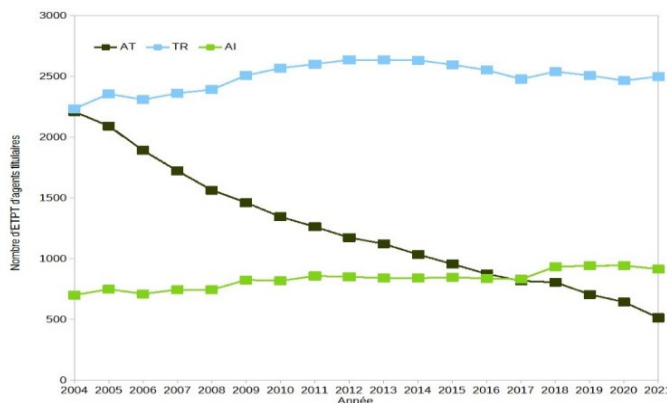
Nous réclamons, en CAP comme dans les autres instances, la suppression de l'ANR, la suppression du Crédit Impôt Recherche et la réattribution de ces budgets aux Instituts sous forme de dotation

récurrente. La simple répartition des fonds publics obtenus par les chercheurs de l'INRAE aux appels à projet permettrait d'abonder les unités d'un budget annuel reconductible de au moins 20 000 €/agent).

Nous dénonçons la reproduction de ce mode de financement par appel d'offres au sein de l'Institut (crédits incitatifs des départements, métaprogrammes...). Nous dénonçons aussi le poids croissant du contrôle technocratique avec des réglementations toujours plus contraignantes tandis que les postes d'appui à la recherche sont progressivement retirés aux unités.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Budget de base de au moins 20 000 €/agent et par an indépendamment des temps partiels,
- Suppression de l'ANR et du millefeuille des appels à projets,
- Recentrage du métier sur les missions de recherche,
- Rétablissement des équipes de recherche avec agents administratifs et techniques dédiés,
- Recentrage du budget des laboratoires sur les activités de recherche.

F. REVENDICATIONS POUR LES SALARIÉ·ES PRECAIRES (EN ATTENDANT QU'ILS NE LE SOIENT PLUS)

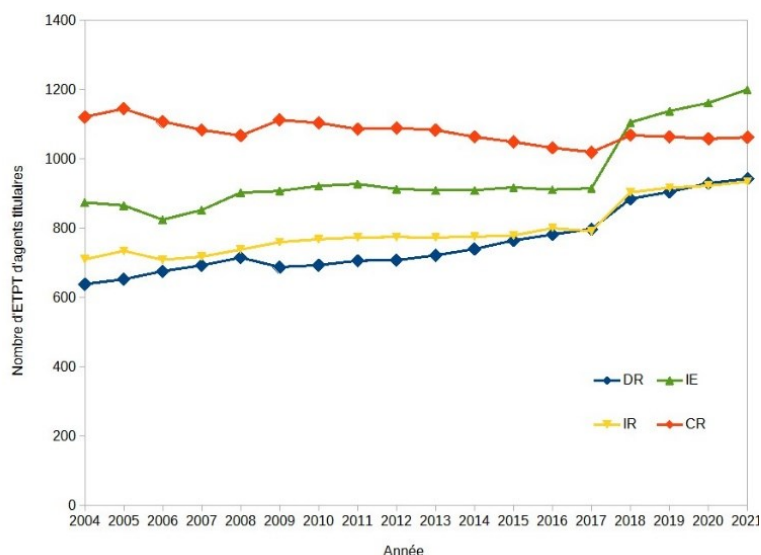


1. Situation

De 2004 à 2021, le nombre d'agents de l'INRA puis de l'INRAE a légèrement augmenté (de 10 896 ETPT en 2004 à 11 140 ETPT en 2021, [Figure 1](#)).

Cette augmentation est plus liée à une progression du nombre d'ingénieurs et de techniciens titulaires en 2018 qu'à la fusion de l'INRA avec l'IRSTEA réalisée en janvier 2020.

Par ailleurs il y a de fortes disparités entre les corps de titulaires avec en particulier une chute spectaculaire du nombre d'adjoints techniques entre 2004 et 2021 et une légère diminution du nombre de chargés de recherche, ceci alors que les autres corps progressent en nombre d'ETPT.



Enfin, le nombre d'agents contractuels augmente ce qui explique aussi cette augmentation du nombre total d'agents en ETPT à l'INRAE.

Figure 1 : Evolution des différents corps de titulaires en ETPT annuels à l'INRA puis INRAE (2020 et 2021).

2. Doctorant·es et post-doctorant·es

L'évolution de l'organisation de la recherche et en particulier le fonctionnement par appel à projet, place les chercheurs statutaires dans la quasi-impossibilité de se consacrer au travail scientifique de base, qui est, de fait, presque intégralement assuré par les doctorants et post-doctorants (env. 5,4 % du total des agents INRAE en 2021).

Cette situation pose la question de l'efficacité/fiabilité/suivi des expérimentations, mais aussi et surtout celle de la précarisation du travail des jeunes générations. La précarité y compris les CDD à répétition et les salaires bas sont une des causes majeures du peu d'attractivité des carrières de chercheurs pour les jeunes scientifiques, et cela depuis des années.

3. L'emploi de non titulaires à l'INRAE et principales revendications

Le recours à l'emploi de non titulaires en lieu et place de titulaires qui était d'environ 9 % en équivalent temps plein en 2004 à l'INRA n'a cessé de progresser depuis, où les non titulaires à l'INRAE représentaient en 2021, environ 16 % du total des agents soit 1 721,4 ETPT (Figure 2). Si l'on y inclut la population des doctorants et post doctorants (600,70 ETPT) ce pourcentage de précarité monte à 21 % en 2021. Ces 7 dernières années, la précarité a progressé d'un peu plus de 1 %. Dans la population des contractuels, ce sont surtout les personnels sur convention de recherche dont l'augmentation est remarquable depuis 2004 (de 227, 5 EPTP en 2004 à plus de 1 250 ETPT en 2021, Figure 3). En ce qui concerne la population de CDD sur emploi permanent, selon l'INRA puis l'INRAE, le nombre d'ETPT varie selon les années (entre 129 et 302 ETPT) et était en 2021 de 226,6 ETPT.

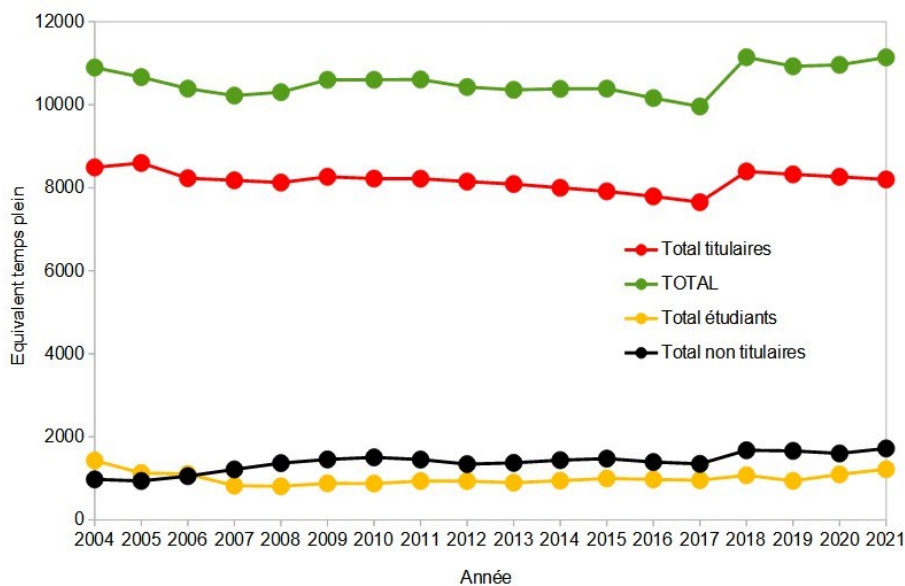
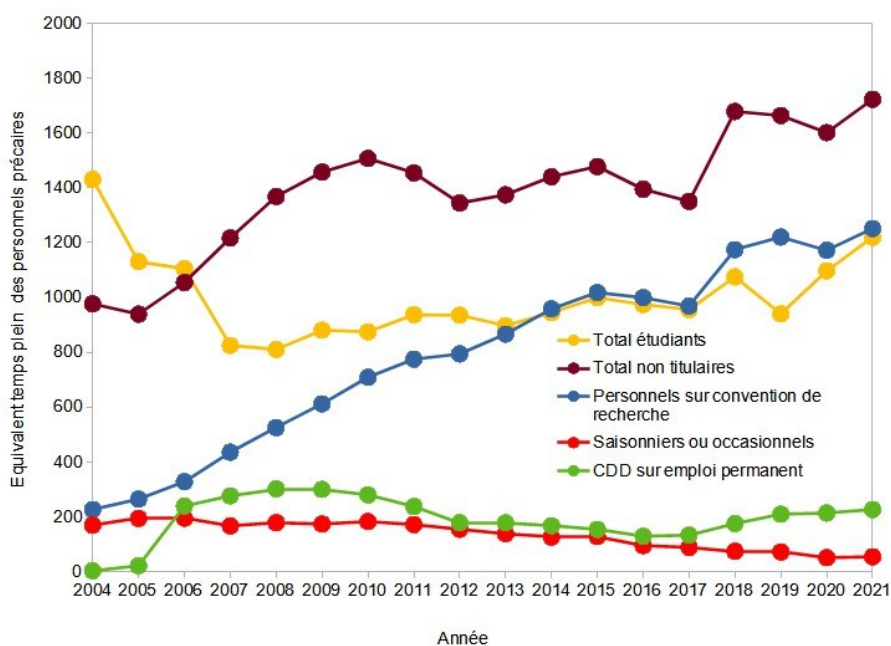


Figure 2 - Évolution du nombre d'équivalents temps plein moyens annuels travaillés (ETPT) depuis 2004. Effectifs obtenus à partir des bilans sociaux disponibles sur le site INRAE. Nombre total d'ETPT (vert) ; Titulaires (rouge) ; Non titulaires (noir) ; Etudiants (orange). Les étudiants sont stagiaires gratifiés, doctorants ou boursiers Marie Curie.

Figure 3 - Évolution du nombre d'équivalents temps plein moyens annuels travaillés (ETPT) des non titulaires de 2004 à 2021. Effectifs obtenus à partir des bilans sociaux disponibles sur le site INRAE. Contrats inclus dans le total de précaires : personnels sur convention de recherche (bleu), personnels saisonniers ou occasionnels (rouge), CDD sur emplois permanents (vert), chercheurs contractuels, CDI à temps incomplet, post-docs ministériels, CDD ministériels, contrats aidés, étudiants (orange).



Ces chiffres, et en particulier la montée en puissance du nombre de postes précaires, ainsi que la chute du recrutement de personnel technique sur poste de permanent, interroge étant donné le nombre d'expérimentations que les enjeux croissants en agriculture, alimentation et environnement imposent au personnel permanent de l'INRAE.

Ce travail technique doit donc être supporté par ceux qui restent ou par des contractuels.

Par ailleurs, alors que Le nombre d'étudiants formés par et pour la recherche se maintient depuis 2004 (601 ETPT pour les doctorants et post-doctorants en 2021), démontrant l'intérêt soutenu des jeunes pour la recherche, le nombre de postes ouverts reste dérisoire.

La multiplication des appels à projets et le financement de recherches de courte durée sur ressources non pérennes est aggravée par la LPR. C'est une source de précarisation croissante de la recherche notamment du fait du recrutement de personnels contractuels qu'elle implique. C'est aussi un turnover incessant de personnels contractuels que les équipes de recherche doivent à chaque fois former « à perte » faute de possibilité de recrutement sur poste pérenne ou parce que les postes ouverts aux concours n'offrent plus d'attractivité en termes de salaire. Ce n'est acceptable pour personne.

▪ **La CGT revendique :**

- La titularisation sur place et sans concours de toutes les non-titulaires employé-es sur fonction pérenne, et la mise en place d'un plan pluriannuel de recrutement par concours de titulaire dans toutes les catégories en nombre suffisant, non seulement pour compenser les départs, mais aussi pour faire face à l'augmentation de l'activité et répondre aux besoins,
- L'abrogation de la LPR et la réaffectation intégrale des 7 milliards d'euros annuels du Crédit Impôt Recherche (CIR) à la Recherche Publique, qui permettrait de créer l'équivalent de pas moins de 100 000 postes de titulaires !
- La réaffectation des crédits ANR et Projets Investissements d'Avenir (PIA) aux laboratoires sous forme de crédits récurrents, qui permettrait notamment aux laboratoires de financer les fins de thèse, la prise en charge des droits d'inscription des doctorant-es dans les écoles doctorales, etc.

Un emploi permanent = un-e titulaire !

- Suppression des Chaires Juniors, dispositifs précaires mis en place (8 prévues à l'INRAE chaque année à venir) au détriment des postes de titulaires en Chargé-e de recherches,
- Suppression des « contrats de mission », pseudo-CDI qui se terminent dès que l'objet de la mission est réalisé,
- Établissement par la Direction Générale d'un véritable recensement des non-titulaires et de leur ancienneté réelle (pas uniquement la durée du contrat en cours),
- Arrêt des restructurations sans fin qui, par regroupements, fusions, mutualisations, ne visent qu'à supprimer de l'emploi statutaire et génèrent toujours plus de précarité,
- Refus du recours au statut d'auto-entrepreneur pour prolonger la mission de non titulaires jugés « non renouvelables » car atteignant la durée de CDD leur ouvrant droit à CDIisation.

Déroulement de carrière et salaires

- Alignement des salaires sur ceux des titulaires, primes et indemnités incluses le cas échéant (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, prime de technicité, etc.), et la progression au même rythme selon l'évolution de la valeur du point d'indice et des grilles,
- Reconstitution de carrière au recrutement afin de déterminer le niveau de salaire selon une grille commune et lisible, comme c'est le cas pour les titulaires,
- Versement en fin de contrat, en sus du salaire, d'une indemnité de précarité équivalente à celle existante dans le privé (10 % du salaire brut total),
- Un mois avant la fin du contrat, des autorisations d'absences prises sur le temps de travail pour la recherche d'un emploi (2 h/jour ou 50 h pour le mois),
- Après la fin du contrat, prise en compte de la totalité de la durée du (des) contrat(s) précaire(s) lors du recrutement dans la Fonction Publique et pour l'accès aux concours internes de

recrutement et de promotion sur place, mais aussi la reconnaissance et la sauvegarde des droits des non titulaires sur les publications et les travaux auxquels ils/elles ont participé.

Doctorant·es

- Égalité, quel que soit le site et la date de début de thèse, des salaires des doctorant·es et augmentation significative de cette rémunération, largement au-dessus de 2000 € net, y compris pour les PEPS (Personnel et partenaire suivis) doctorants ;
- Abrogation du décret et de l'arrêté de 2016 instituant le nouveau contrat doctoral, avec exigence de l'ouverture de nouvelles négociations. Abrogation du « serment » moralisateur et caporalisant, qui serait désormais à prononcer par le/la doctorant·e à l'issue de la soutenance ;
- Prise en charge par l'INRAE des frais d'inscription pour tous les doctorant·es (équivalent en trois ans à un mois de salaire) en attendant la suppression des frais d'inscription pour tous les doctorants en formation initiale ;
- Possibilité pour un·e doctorant·e en difficulté de saisir la CAP chercheur·ses, afin de redéfinir les conditions de poursuite de la thèse ;
- Requalification systématique du visa étudiant en visa scientifique pour permettre aux doctorant·es étranger·es une ouverture de droits en matière de chômage ;
- Accueil de post-doctorant·es étranger·es sur un type de contrat public unique (égalité de financements) ;
- Reconnaissance du diplôme de doctorat dans les conventions collectives, accordant une qualification et un salaire supérieur à ceux du diplôme d'ingénieur.

Conditions de travail

- Suppression de la clause de mobilité « forcée » du contrat de travail des non titulaires sur CDD ;
- Accès à la formation permanente dans les mêmes conditions que les titulaires.

G. FORMATION PROFESSIONNELLE

Suite à La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, une vaste refonte de la politique de formation de l'INRAE a vu le jour avec la Formation tout au long de la vie (FTLV). Cette loi de 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » vient s'inscrire dans la continuité de la loi de 1971, selon le gouvernement. Pour nous, la loi de 1971 est celle qui promeut l'éducation permanente dans un souci d'émancipation. La loi de 2018 est celle qui consacre la formation professionnelle au service de l'employabilité.

Le Plan de développement des compétences (PDC) vient remplacer le traditionnel plan de formation et doit constituer l'un des outils clés en recensant l'ensemble des actions de formation, ou parcours pédagogiques permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Désormais, les questions relatives à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) relèvent des attributions du CSA d'établissement (CSAE) et des CSA spéciaux (CSAS) de centre. En effet, le CSAE est consulté sur « *le projet de document d'orientation en matière de formation à moyen terme de la formation des agents et le plan de développement des compétences de l'établissement.* »

Ainsi, la CGT-INRAE milite pour que la formation reste un droit et soit en priorité au service des intérêts des agents dans l'esprit de la loi 71-575 du 16 juillet 1971.

Dans la version initiale de la loi, la formation permanente était une forme de seconde chance pour le fonctionnaire et était perçue comme du salaire différé. De nombreux agents ont pu ainsi bénéficier de demandes de formations personnelles (formations diplômantes, VAE, formations personnelles) soit pour valoriser leurs parcours professionnels, soit pour leur permettre d'évoluer dans leur poste (concours ou mobilité internes), soit leur permettre d'évoluer en dehors de l'INRAE (autres EPST ou réorientations professionnelles dans le privé).

Nombreux sont les agents, qui ne trouvent plus leur place au sein de leur unité, ou subissent des évolutions mal gérées par notre Institut (surcharge de travail suite au manque de recrutement ou à la pénurie de poste, mise en place d'outils mal adaptés aux missions des agents (Géfi2 et multitudes d'outils à utiliser en temps record), **perte de motivations liée à la non reconnaissance du travail à l'INRAE, à l'absence de promotions ou à la répartition de primes attribuées de façons arbitraires** (CIA).

La formation est, de plus en plus, conçue comme un moyen d'adapter le personnel à son poste de travail, de faire face aux évolutions en termes de compétences et de maîtrise des outils dans le cadre des priorités fixées par la direction de l'INRAE. Elle joue aussi un rôle central dans le processus de diffusion des nouvelles valeurs à travers les formations liées au management. **Pour la direction, la formation doit être au service du renouvellement des compétences dans le cadre des priorités scientifiques et du pilotage du changement.**

C'est ainsi que, tout particulièrement depuis 9 ans, la formation est devenue un outil RH au service de l'Institut et de la formation des collectifs (unité, centre, enveloppes incitatives) on doit donc rester vigilant sur les demandes individuelles de formations des agents.

Dans l'absorption de la Formation Permanente Nationale (FPN) par la DRH, les craintes de la CGT-INRAE se sont avérées justes, à savoir une dilution des agents de l'ex-FPN à travers les différents services de la DRHDD (Direction des Ressources Humaines et du Développement Durable), entraînant la dilution des savoir-faire. Nombre des agents de cette ex-unité sont en grande difficulté (conflits de valeurs) et on y observe de nombreux départs ces dernières années et l'absence de remplacement des collègues partis. **Quant aux budgets, si la part fléchée sur les quatre axes de la Formation Permanente reste claire, la part dédiée au fonctionnement paraît plus difficile à suivre.**

Les tentatives insidieuses de faire passer pour formation des actions de communication institutionnelle ou managériale doivent être combattues. De même, la CGT-INRAE continue à demander une évaluation de toutes les formations délivrées par des consultants extérieurs. De notre point de vue, elles sont inadaptées et nocives pour un institut public comme l'INRAE, car ces consultants proposent la mise en place de recettes managériales issues des entreprises privées. Quel est le coût de tous les consultants ? Nous avons régulièrement posé la question lors des instances, pour connaître le coût des dépenses engendrées par l'utilisation de prestataires externes (cabinets privés), services qui auraient pu être bien souvent réalisés en interne par nos agents bien qualifiés. Nous n'avons jamais obtenu de réponse. Nous estimons, qu'il s'agit ni plus ni moins d'un détournement des fonds publics pour financer des cabinets privés. Nous voulons donc que cet argent serve à financer des demandes de formations liées à la fonction principale de l'INRAE, à savoir la recherche.

Par ailleurs, il y a une profonde modification des pratiques de formation liée au numérique et une évolution radicale des métiers de la formation. Le risque de disparition de la Formation permanente locale (FPL) ou un recentrage de son activité sur la formation des collectifs au détriment des formations des agents n'est pas nul. L'individualisation des parcours est aussi une demande de plus en plus forte auprès des Responsables Formation Locaux et Correspondants Formation d'Unité (RFL/CFU). Ce n'est pourtant qu'une des nombreuses conséquences de l'individualisation des carrières et des rémunérations tant promues par cette même DRHDD. **Remettons le collectif sur le devant de la scène, arrêtons le culte de l'excellence et le quotidien de nos collègues de l'ex-FPN s'améliorera sans nul doute.**

Par ailleurs, les services FPL font remonter de grandes difficultés car les agents ne sont plus disponibles pour des formations de plus de deux jours et les périodes de formations possibles deviennent très compliquées du fait des calendriers de plus en plus contraints des agents. Le télétravail n'est pas encore décrit comme impactant, mais on imagine que ça ne facilitera pas les planifications de formations. Les agents en CDD (en particulier ceux de catégories B ou C) faute de temps renoncent souvent à se former au détriment de leur activité ou de leur projet professionnel car ils sont souvent recrutés pour réaliser les tâches des agents titulaires en sous-nombre ou non remplacés à leur départ à la retraite.

Nous demandons que les organisations syndicales soient consultées pour simplifier et revoir les contours de cette nouvelle instance : Commission Formation Tout au Long de la Vie, CTLV. Elle a vu le jour le 01 janvier 2023 mais en réalité n'a jamais été définie par une lettre de cadrage, un mode de fonctionnement (nombre de rapporteurs suffisant : Représentants des Personnels/ Représentants de l'Administration, nombre de membres Titulaires et Suppléants, schéma des instances (Présentiel/Visio), leur fréquence annuelle, les conditions d'accès (ancienneté, nature de la formation etc..). Pourtant certaines demandes de formations personnelles sont propres à notre Institut (Formation Diplômante, formations personnelles et citoyennes) et doivent de ce fait répondre à des critères prédéfinis. Depuis le 01 janvier 2023, les instances continuent leur mode de fonctionnement calqué sur le schéma d'instances devenues obsolètes. Les Commissions Locales Formations Permanentes CLFP, elles, ont tout bonnement disparues au 01 janvier 2023. Cette commission en local permettait jusqu'ici (par la concertation entre Organisations Syndicales et Administration) d'avoir un premier avis sur les dossiers des demandes de formations des agents et venait bien souvent en soutien de ces demandes. La commission *ad hoc*, la remplaçant, n'a actuellement aucune légitimité : le président de chaque centre, décide, seul, de sa mise en place.

Seuls, le Responsable Formation et le Président de Centre apposent un avis sur les dossiers des agents qui sont ensuite transmis à la CFTLV qui décide, *in fine*, de l'acceptation ou pas des demandes. La disparition des CLFP est un recul sans conteste des droits des agents et de l'équité d'un dossier de demande de formation d'un agent à un autre, et d'un centre à l'autre.

Certaines formations sont mises en place, mais n'ont pas lieu faute de financements et/ou de participants. En effet, les responsables formations annulent de plus en plus de formations, car les agents n'ont pas le temps de se former ou parce que les unités n'ont plus de crédits récurrents permettant de co-financer des actions de formation. Même si on peut trouver intéressante une formation du type « *Accompagner le manager et le collectif pour une meilleure communication et organisation* », la formation ne peut pas tout résoudre et des recrutements sont nécessaires pour rendre les conditions de travail vivables et pour desserrer suffisamment les agendas afin que les agents puissent assister aux formations.

Des ateliers-conseil nationaux du Conseil en Orientation Professionnelle (COP) INRAE, du type « *Construire votre portefeuille de compétence : pour identifier, questionner, clarifier vos perspectives professionnelles* », se mettent en place mais la participation pour l'agent ne reste possible que sur avis favorable du Directeur d'Unité. Les frais de déplacements et d'hébergements devant être pris en charge par l'unité.

Le déploiement du CPA (compte personnel d'activité) a transformé des droits DIF en CPF (Compte Personnel Formation) et a créé un CEC (Compte Engagement Citoyen), qui existait déjà mais n'était pas formalisé. Une des principales nouveautés liées au CPF est d'offrir des droits à la formation pour les agents non-titulaires. En effet, les droits sont portables d'un employeur à l'autre, ce qui permet à un agent non-titulaire ou pas de consommer, pendant son contrat à l'INRAE, des droits à formation accumulés lors de contrats précédents auprès d'autres employeurs. Il n'en demeure pas moins que les non-titulaires, par autocensure et/ou par une pression plus ou moins diffuse de la hiérarchie, ont encore peu accès aux différents dispositifs de formation, à la différence des PEPS qui, dans certains cas peuvent largement profiter du dispositif INRAE.

Dans le cadre du déploiement du CPF, la loi prévoit la possibilité de mobiliser le CET pour la préparation des concours et la DG a donc repris cette possibilité dans la note de service. Bien que totalement légale, cette mesure n'est toujours pas mise en œuvre car elle serait compliquée à mettre en place pour les agents du service du personnel. Cependant, nous devons rester attentifs et nous opposer à toute demande de mobilisation des jours de CET pour suivre des formations liées au CPF. Nous devons être vigilants à ce que le CPF soit bien mobilisé pour des formations personnelles à la demande des agents et non celles « suggérées » par les Directeurs d'Unité qui de ce fait n'auraient pas à participer financièrement à la formation.

Pour le maintien des droits à la formation, il faut rester vigilant sur le maintien des réseaux de formation permanente et donc l'investissement de l'INRAE sur des postes pour renforcer cette

activité, au bénéfice des agents et non de la ligne hiérarchique. Il faudra que les élus soient vigilants, lors de la présentation des budgets, au maintien des budgets des deux Instituts, voire à une augmentation pour accompagner la transition.

Le recueil des souhaits de l'agent indépendant de sa hiérarchie (plus ou moins bien structuré selon les centres), est un processus mis en place depuis longtemps pour que les FPL et les DU valident ou non les demandes. Il faut rester vigilant à ces niveaux car l'agent n'est pas présent lors de ces rencontres, les DU peuvent donc décider d'une non-priorité sur la demande et se saisir de ces rencontres pour demander des formations plus collectives et plus en lien avec les besoins de l'Unité ou du collectif qui passeraient avant les demandes des agents.

A l'occasion de l'harmonisation des pratiques, il faut demander qu'une procédure fiable soit déployée pour le recueil des souhaits des agents. S'il est dit dans plusieurs documents que l'INRAE améliore ses pratiques sur le recueil des souhaits des agents notamment *via* HR Access, nous attendons toujours d'en voir les effets.

Une différence majeure entre l'INRA et l'ex-IRSTEA est l'existence à l'INRAE de cofinancement des unités. Ces cofinancements ont cependant, selon les dires de la DRHDD, tendance à se raréfier puisque préconisés, mais non obligatoires. Cela est certainement une conséquence du financement de la recherche sur projet. En effet, les crédits liés à ces projets sont fléchés et ne peuvent être mobilisés pour cofinancer des actions de formation, contrairement aux crédits récurrents. **Ceci dit, la CGT-INRAE revendique la suppression des cofinancements par les unités, car cela est source d'inégalités de traitement pour les agents.**

Enfin, dans les commissions, nous devons défendre les formations en présentiel, être vigilants sur la possibilité qui est laissée aux agents de suivre des formations et de bénéficier de temps suffisant pour les réaliser dans de bonnes conditions.

Les formations individuelles à distance prennent évidemment beaucoup d'ampleur. Si elles peuvent répondre à certains besoins, il faut rester vigilant sur les bilans, sur ce qu'elles apportent, sur le taux d'abandon. Les formations en présentiel sont aussi des lieux de rencontres et d'échanges avec d'autres collègues.

Par ailleurs, nous souhaitons permettre aux agents qui suivent une formation de pouvoir via le RF de centre, faire connaître les difficultés rencontrées pendant la formation et les aider à trouver des solutions

- Problèmes d'éloignements géographiques, surtout lorsque l'agent n'a pas de remboursement de frais de mission,
- Difficultés liées à l'encadrement de l'agent,
- Difficulté de compréhension,
- Problème d'intégration dans un cursus.

Les RP doivent rester vigilants concernant la nouvelle instance « CFTLV » qui réunit dorénavant les dispositifs internes : formations diplômantes et formations personnelles et citoyennes. De fait, il est de plus en plus compliqué pour les camarades siégeant dans les instances de se tenir au fait des évolutions de la formation permanente et cela nécessite de manière systématique des réunions de préparation des ordres du jour et des actions de communication à l'encontre des personnes n'ayant pas siégé.

Il faudra donc demander à la DG de concrétiser sa proposition de « formation-sensibilisation » aux membres de la Commission FTLV, selon la NS 2023-33.

Si les choses ne semblent pas très claires au niveau national, elles le sont encore moins au niveau des centres. En effet, suite à la suppression des CLFP, les questions de FTLV, seront attribuées au CSAS sur saisine du Président de Centre.

- **La CGT-INRAE revendique un droit à l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie et que la formation permanente reste un levier de promotion sociale au service des agents, comme le prévoit la loi de 1971. Que le calcul du budget de la formation s'établisse en prenant en compte les non-titulaires (il ne prend en compte que très partiellement le nombre de non-titulaires).**

- **La CGT-INRAE revendique également :**
- L'accès à la formation pour tous les agents quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la période de la vie, et l'emploi occupé,
- La mise en place d'un outil permettant de tracer les demandes de formation et de faire respecter le droit de recours pour les agents qui se voient refuser deux fois de suite la même demande (décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat),
- Le droit à l'accueil, l'information et l'orientation tout au long de sa vie, l'accompagnement pour l'identification de ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel ou personnel,
- La reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise,
- Le compte personnel de formation (CPF) qui est attaché au salarié, doit être utilisé à la seule main de celui-ci. Chaque agent doit pouvoir en disposer comme il l'entend (cofinancement pour se former mais à condition d'être seul décideur de cette utilisation),
- Que toutes les formations soient réalisées pendant le temps de travail, en particulier les formations à distance ou e-learning. Les agents doivent garder la main sur la forme pédagogique qui leur correspond le mieux au regard de leurs besoins, leurs aptitudes (informatiques) et leur envie de se former seuls et en dehors de toute vie de groupe. Il faut aussi veiller à ce que ces formations, comme toutes les autres, soient reconnues, certifiantes et valorisées à leur issue,
- Une priorité d'accès à la formation aux agents faiblement qualifiés, aux agents en temps partiel et en situation précaire, en situation de handicap, aux agents dont la formation initiale a été interrompue,
- Le COP (Conseil orientation professionnelle) est de plus en plus souvent délivré par des opérateurs privés du secteur marchand. Nous militons pour que les opérateurs soient issus du secteur non marchand, mais aussi pour l'obligation d'un suivi qualité de ces opérateurs, tant au niveau de leurs prestations que de la professionnalisation des intervenants,
- Que le budget de la formation ne finance pas les formations obligatoires liées au management, elles doivent être imputées sur une autre ligne budgétaire (par ex. la direction générale),
- La suppression du co-financement des frais pédagogiques par les unités (en augmentation constante), car les unités prennent aussi en charge les frais de transports de leurs agents, et parce que cela est un facteur d'inégalité entre les agents selon leur rattachement à telle ou telle unité,
- Que dans les instances nationales et locales, les titulaires et suppléants puissent tous siéger dans les mêmes conditions (droit d'expression et frais de déplacement pris en charge), pour un meilleur suivi des dossiers,
- Revoir la NS 2023-33. Que la composition de la nouvelle Commission FTLV soit définie comme suit : 2 titulaires et 2 suppléants désignés par chaque organisation syndicale, vu le

travail conséquent dans cette commission, le nombre de dossier à étudier. D'autant plus qu'il faudra un temps suffisant pour permettre aux RP de prendre attache avec les différents interlocuteurs sur les dossiers sensibles,

- Demande de mandater un RP en tant qu'expert lors des réunions CSAE pour débattre sur des questions relatives à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV),
- Demande la mise en place d'une commission légitimée similaire à l'ex-CLFP, sur tous les centres et que les questions relatives à la FTLV sur les centres, ne soient pas instruites selon les besoins du centre et sur saisine de sa présidence

Pour la CGT-INRAE, les plans de formation ne doivent pas être uniquement construits comme un outil pour la gestion des ressources humaines et pour conduire la politique scientifique de l'Institut, mais ils doivent être aussi un moyen d'expression du droit de l'agent permettant de prendre en compte ses aspirations en termes d'évolutions professionnelle et personnelle.

A. DROITS SOCIAUX

1. Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Actuellement, il est composé d'une part fixe et d'une part variable. Les montants des deux parts évoluent en fonction du nombre d'enfants à charge et pour la part variable également en fonction du traitement indiciaire de l'agent.

Outre le fait que ce supplément pour un enfant est insignifiant car seule la part fixe 2,29 € est versée, son principal défaut est la discrimination entre agents ayant plusieurs enfants à charge. En effet, pour le même nombre d'enfants et une carrière « fin de grille » un CRCN percevra un SFT presque 30 % supérieur à celui d'un TRNO.

- **La CGT-INRAE revendique pour une véritable refonte et la revalorisation du SFT pour toutes les catégories du personnel sans discrimination lié au nombre d'enfants et au traitement indiciaire :**
- En fixant un montant forfaitaire de ce supplément à 150 euros/enfant à charge.

2. Dispositifs d'aides exceptionnelles et de prêts sociaux

Les dispositifs d'Aides exceptionnelles et de Prêts sociaux représentent 3,02 % du budget social de l'INRAE en 2021 (14,2 k€ sur un budget action sociale de 4 711 k€). Ces dispositifs sont un recours ultime pour les collègues en difficulté. Aucune limitation du montant global annuel disponible ne doit être fixée.

L'action de la CNAP repose sur la note de service 2019-16. Le montant maximal de prêt social est de 3 k€, les dossiers de prêts sont anonymes et l'historique des demandes limité aux trois années antérieures. Le plafond de l'aide exceptionnelle est de 1 k€ et, avec l'accord de l'agent comptable, le montant peut être porté à 13 k€.

- **La CGT-INRAE revendique :**
- Qu'une information claire et régulière, concernant ces dispositifs, soit réalisée par la MRH auprès de tous les agents (titulaires et non-titulaires), particulièrement auprès des nouveaux arrivants, en incluant les informations sur les dispositifs d'aide à l'installation des personnels (AIP) et de prêt à l'installation dans le logement locatif (PIL),
- Que le nombre d'assistantes sociales et/ou assistants sociaux fonctionnaires de l'INRAE soit augmenté de telle sorte que l'ensemble des personnels titulaires ou précaires puissent avoir recours à leurs services dans chaque centre et chaque implantation,
- Qu'une aide soit accordée aux agents qui en font la demande avant de partir en retraite pour anticiper les difficultés financières à venir (par exemple le paiement des impôts).

3. Restauration

Les collègues de l'INRAE sont traités de façon inégale selon le lieu où ils exercent leur activité.

Certains n'ont pas accès, ou pas aisément accès, à un restaurant INRAE, un restaurant d'entreprise ou administratif. Dans la plupart de ces cas-là, la direction de l'INRAE a passé une convention avec un restaurant privé pouvant accueillir les collègues.

Parfois, ce restaurant est loin, ou les temps d'attentes sont longs, ou encore d'autres raisons font que les collègues n'y vont pas et préfèrent apporter leur « gamelle » et déjeuner dans la cafétéria disponible dans les locaux.

Dans ces situations-là, les collègues ne bénéficient pas de la subvention INRAE. Le problème a été résolu en Guyane, grâce à l'intervention de la CGT-INRA, par la mise à disposition pour les collègues de tickets restaurant.

Dans certains centres, la restauration dépend d'un marché actant des augmentations régulières de tarif qui impactent directement le budget des agents.

Ces augmentations ne sont pas compensées par une augmentation de la subvention repas en cours d'année ou une augmentation de la part employeur. La part restant à payer par l'utilisateur augmente ainsi de façon exponentielle entraînant un cercle vicieux : augmentation du tarif repas → diminution de la fréquentation au service de restauration → augmentation des tarifs du service restauration pour compenser la baisse de fréquentation, etc.

L'agent ne devrait pas être le seul à supporter la charge de ces augmentations.

De plus, pour permettre une attractivité accrue de certains sites de restauration (cas de la restauration aux Cézeaux, centre CARA), une modulation de la part employeur doit permettre de diminuer la part nette restant à l'utilisateur et ainsi l'inciter à prendre un repas complet au sein de la cafétéria du site des Cézeaux.

Dans certains centres où plusieurs sites permettent la restauration des agents, il leur est imposé de choisir l'une des deux cantines dans laquelle les repas seront subventionnés. Si l'agent se rend dans l'autre site et doit s'y restaurer, il ne bénéficie pas de la subvention et paye le plein tarif.

Nous demandons à ce que les agents d'un même centre puissent bénéficier de la subvention de restauration sur tous les sites.

- La CGT-INRAE propose que la part employeur puisse compenser les augmentations du tarif restauration pour permettre à chaque agent de bénéficier d'un repas complet à un tarif attractif,
- La CGT-INRAE demande une diminution des inégalités liées à la restauration en fonction du site où exerce l'agent,
- La CGT-INRAE revendique que le repas à 1 € mis en place pendant la crise sanitaire pour les étudiants puisse être maintenu,
- La CGT-INRAE revendique des tickets restaurant pour les collègues qui n'ont pas accès à un restaurant INRAE ou un restaurant d'entreprise proche,
- Par ailleurs, la CGT-INRAE revendique que tous les collègues, y compris non-INRAE, exerçant leur activité dans les unités INRAE bénéficient du tarif subventionné dans le restaurant INRAE, quand il existe. Les collègues INRAE hébergés dans d'autres organismes doivent pouvoir bénéficier des tarifs subventionnés du restaurant de leur site d'accueil. Cette réciprocité doit être couverte par une convention cadre,
- La CGT-INRAE revendique un budget adapté et suffisant à la CONTRACTUALISATION d'un marché public de restauration permettant d'assurer aux agents un service et des repas de qualité. Au-delà, la CGT-INRAE revendique de revenir à une organisation de la restauration collective gérée et faite par des agents sous statut. Il en est de même, d'ailleurs, pour les agents de nettoyage.

4. Logement

Dans certaines régions, en particulier la région parisienne et à proximité des grandes villes, il est impossible pour un AT ou un TR de louer un logement correct, à tel point que des centres comme Jouy ou Versailles ont beaucoup de mal à recruter des AT. Cela pourrait être amélioré si l'INRAE engageait une démarche volontaire d'aide à ses personnels sur cette question cruciale.

La CGT- INRAE, au sein de la confédération, revendique dans toutes les communes le respect des pourcentages de logements sociaux avec des loyers accessibles aux plus modestes et que leur attribution soit encadrée.

- **La CGT- INRAE revendique**
- Que l'INRAE s'implique réellement dans une aide aux agents pour trouver un logement avec un loyer abordable dans tous les centres où la question se pose. Ceci passe dans un premier temps par la réservation de logements en HLM,
- Que les logements de fonction soient disponibles en nombre suffisant et attribués uniquement aux personnels dont les fonctions le justifient, sans loyer. Les logements vacants, et pour lesquels il n'y a pas de demande dans le cadre d'une nécessité absolue de service, doivent être proposés et réservés à la location pour un an aux agents nouvellement recrutés. Elle revendique pour cela que le parc de logements de fonction soit maintenu et entretenu,
- Que l'INRAE cesse de vendre ces logements,
- Que des chambres de stagiaires soient disponibles gratuitement pour les étudiants en stages de courte durée,
- Que l'INRAE se porte systématiquement caution pour les personnels qui le sollicitent.

5. Action sociale (Comité d'Entreprise)

Lors du congrès de 2016 et du dernier de 2019 de notre syndicat, nous avons interpellé la fédération sur le sujet de l'action sociale dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche. Nous avons écrit :

« La CGT-INRA considère que l'action sociale en faveur des salariés des EPST est un salaire différé et socialisé, cela constitue le « retour social » de l'Institut pour les agents. Cette notion est complètement acceptée dans les entreprises privées, il n'en est pas de même dans la Fonction publique. L'Etat-employeur ne se sent pas redevable d'un quelconque retour social. Toutefois, les agents avec les syndicats, en particulier la CGT-INRA à l'INRA, se sont organisés pour obliger les directions générales des EPST à répondre aux demandes sociales des agents.

Des associations de type loi 1901 se sont créées pour être l'interlocuteur des directions et bien évidemment pour gérer l'argent libéré par les directions des EPST. Ces associations sont les CAES pour le CNRS et l'INSERM, l'ADAS pour l'INRA. Les universités qui ont la même difficulté ont créé les CAS, CLAS.

Ces associations sont toutes différentes. Le mode d'élection du conseil d'administration se fait soit sur liste syndicale ou asyndicale voire antisyndicale. Parfois deux associations peuvent cohabiter, les retraités d'un côté et les actifs de l'autre. Cette forme associative a été efficace pendant des décennies mais force est de constater que ce mode de gestion n'est plus adapté car la subvention accordée aux associations est en complet décalage avec les besoins des agents. Dans le passé, les besoins moindres et les subventions se recouvraient. La baisse du pouvoir d'achat liée au blocage indiciaire et au faible taux de promotion a considérablement augmenté le besoin « social ». Il apparaît clairement que les subventions des associations pour les agents sont devenues des compléments de salaire. On peut noter que des besoins nouveaux apparaissent. Des collègues sont demandeurs de subventions pour payer le permis de conduire des enfants ou pour payer des heures de soutien scolaire.

Dans un contexte budgétaire tendu, la subvention est fonction du bon vouloir des directions. En effet, rien n'oblige les universités et les EPST à financer l'action sociale en dehors de ce qui est réglementaire (prestations sociales). Tout ce qui concerne l'aide à l'enfance, les vacances, les loisirs, le sport... échappe à l'obligation de l'employeur. Il devient évident que la faiblesse et l'instabilité de la subvention ne permettent pas aux associations de répondre aux besoins légitimes des collègues.

La situation d'inféodation des associations face aux directions leur enlève une partie de leur indépendance car, même si les directions des EPST et universités sont absentes des CA des associations (ce qui n'est pas toujours le cas !), le mode de financement les place forcément dans un rapport hiérarchique. Certains s'en contentent, imaginant que la bonne entente permettra d'avoir une écoute attentive et conciliante. Ce n'est pas une attitude responsable de défense des intérêts des travailleurs. Parce que nous revendiquons de disposer de ce salaire différé et socialisé, nous devons donc sortir de ce mode aléatoire et de ce lien de subordination.

Regardons ce qui se fait dans le privé.

Les comités d'entreprise statutaires reçoivent a minima 1 % de de la masse salariale, certains CE vont jusqu'à 7 %. Les employeurs ont donc une obligation réglementaire, l'action sociale est contrôlée par les délégués du personnel élus sur liste syndicale (...). »

Force est de constater que la FERC ne s'est pas saisie de cette revendication. Nous connaissons les forces militantes de la fédération et les priorités revendicatives que cela implique. Notre commission exécutive a décidé de nous mandater pour re-solliciter la fédération sur ce sujet. Notre syndicat propose à la FERC d'organiser une réunion de camarades des syndicats concernés sous l'égide de la FERC. Pour accélérer le processus, nous sommes d'accord pour assurer l'animation de cette réunion

et suivre pour la fédération cette activité. Il revient aux instances de la FERC de valider ou non cette proposition.

A. SECURITE SOCIALE ET RETRAITES

1. Sécurité sociale et mutuelle

Arraché après des décennies de luttes, le principe de la sécurité sociale, selon lequel chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins, s'est concrétisé solidement avec le rapport de force favorable aux travailleurs, à la libération du pays, dans les ordonnances de 1945. Elles concernent la couverture des besoins dans les domaines de la maladie, de la famille et de la retraite. Les moyens sont essentiellement prélevés sur la production de richesse par chaque salarié à proportion de son salaire. Ces contributions sociales, tant salariales que patronales, sont donc la base de tout le système de santé et de soutien social.

Les pressions du capital empêchent la revalorisation de la contribution du patronat et des profits, et sont parvenues à transférer sur l'État une part de plus en plus importante des ressources. Au lieu de prendre sur la masse des richesses de plus en plus grandes créées par les salariés qui va aux dividendes ou à l'accroissement du capital des entreprises, les besoins nécessairement croissants de la sécurité sociale ont été financés par l'augmentation de la contribution des salariés et retraités (CSG, diverses contributions de « solidarité »...) sous forme d'impôts tandis que les contributions des entreprises ont été pris en charge par le budget de l'État par le biais des « dégrèvements de charges sociales ». C'est ainsi que dans ce holdup, l'État au service du grand capital joue le rôle d'un receleur qui, tout en détournant des centaines de milliards vers les portefeuilles des actionnaires, a pris tout le pouvoir sur le système, supprimant la représentation des salariés dans la gestion et la direction des caisses de sécurité sociale et pilotant l'ensemble par la loi de finance. Le budget de l'État est dès lors également sous le contrôle de la commission de Bruxelles qui ne cesse de promouvoir dans tous les états des réductions de la contribution du capital.

Enfin, la nature de la production des richesses et des profits a changé l'équilibre. Pour rétablir l'équilibre dès maintenant, la masse salariale ne peut plus être la base unique du calcul. Les profits doivent être taxés à la source, en plus de la part patronale du salaire brut et parallèlement à la part de la masse salariale. Cela suppose une lutte efficace contre l'évasion fiscale, frauduleuse ou « d'optimisation ».

Dès le départ, les concepteurs de la sécurité sociale étaient conscients que le patronat n'aurait de cesse de revenir sur le programme du Conseil National de la Résistance. C'est pourquoi la CGT est toujours aux avant-postes pour défendre ces conquêtes sociales, en montrant comment on pourrait développer des services plus universels, de meilleure qualité et mieux gérés.

- **C'est ce qui motive les revendications de la CGT, dont la CGT-INRAE adopte les termes.**
- Le plein emploi par la création d'emplois,
- L'égalité salariale femmes-hommes (ce qui rapporterait 20 milliards d'euros de cotisations approximativement),
- La taxation des produits financiers des entreprises et de toutes les rémunérations de leurs dirigeants,
- Le retour à une sécurité sociale pleine et entière, par répartition,
- L'abrogation des exonérations de cotisations sociales accordées au patronat,

- L'abrogation de la loi Juppé de 1995 : le budget de la sécurité sociale doit être retiré de celui de l'État,
- L'abrogation de la CSG et de la CRDS, et en attendant, aucune augmentation de la CSG et maintien d'une indemnité compensatoire pour les fonctionnaires,
- Le paiement par l'État et le patronat de leurs dettes à la sécurité sociale, ce qui permettra une meilleure couverture à la hauteur des besoins de la population,
- Un financement accru du système national de santé publique par une augmentation des cotisations à la charge des employeurs, accompagnée d'une modulation pour pénaliser la part de la valeur ajoutée non redistribuée en salaire,
- Une revalorisation conséquente de la couverture des dépenses pour la vue, l'audition et les soins dentaires, y compris implants et prothèses ; l'intégration des mutuelles et de leurs prestations dans la sécurité sociale ; et dans l'attente, une augmentation significative de la participation de l'État-employeur à la cotisation individuelle du fonctionnaire pour une mutuelle de son choix,
- Le maintien des spécificités de gestion mutualiste des assurances complémentaires, tant que celles-ci sont nécessaires, face aux assurances privées,
- L'abrogation des mesures visant à réduire les remboursements,
- La prise en charge par l'État-employeur de la sur-cotisation pour risques professionnels exigée par certaines mutuelles et certaines assurances,
- L'abrogation des jours de carence en cas d'arrêt maladie,
- La restauration de la gestion des caisses de sécurité sociale par les salariés à travers des représentants élus sur leurs listes syndicales,
- Du côté des dépenses, investir massivement et imposer une politique bien plus ambitieuse de prévention des risques notamment professionnels,
- Socialisation de l'industrie pharmaceutique.

2. Retraites

La CGT-INRAE fait siennes les positions et revendications de la confédération et de l'UFSE.

La CGT-INRAE combat en premier lieu la réforme des retraites qui prolonge la durée de cotisation immédiatement à 43 ans et reporte à 64 ans l'âge minimum de départ. Le gouvernement a fait passer sans vote des députés et en empêchant par des procédures anti-démocratiques que soit même débattue et votée une proposition d'abrogation. Dans ce contexte, la très grande majorité des citoyens et l'écrasante majorité des salariés se sont exprimés de diverses façons pour une véritable retraite prenant à la fois en compte l'accroissement de la productivité du travail et les besoins sociaux en temps de vie après le travail, ainsi que la richesse produite et les perspectives que le développement économique permet de prévoir, avec le déploiement de techniques et d'organisations du travail nouvelles.

- **C'est pourquoi la CGT-INRAE revendique encore et toujours :**
- L'âge minimal de départ à la retraite à 60 ans,

- La durée de cotisation minimale pour faire valoir ce droit de départ à taux plein à 37 ans et demi,
- Attribuer huit trimestres par enfant élevé au lieu de deux actuellement soit un alignement sur le régime général,
- Le maintien et l'amélioration du code des pensions civiles et militaires,
- L'égalité femmes-hommes,
- Le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraite,
- Le calcul de la pension sur le traitement indiciaire correspondant aux six derniers mois d'activité avec intégration des primes dans les salaires, ce calcul correspondant à 75 % du salaire moyen intégral des six derniers mois pour les fonctionnaires, et retour à minima à un calcul sur les dix meilleures années pour les salariés du privé,
- L'indexation des pensions sur le SMIC, ce dernier étant indexé sur l'inflation,
- Une pension minimale égale au SMIC pour les carrières complètes,
- Une pension de réversion sans conditions de ressources ni d'âge,
- L'abrogation du RAFP (régime additionnel de retraite FP) et la prise en compte des primes et indemnités dans le calcul de la pension de fonctionnaire,
- L'abrogation de la réforme de l'IRCANTEC de septembre 2008,
- L'abrogation de la décote.

H. SECTION LOCALE CGTG-INRAE : REVENDICATIONS DES PERSONNELS DU CENTRE INRAE ANTILLES-GUYANE

La Direction Générale de l'INRAE définit l'Institut comme un « Acteur majeur de la recherche et de l'innovation... ». Et qu'en est-il de l'INRAE sur le seul centre hors territoire hexagonal ?

1949-2023 : Le centre INRAE Antilles-Guyane vient de rendre hommage à son fondateur, Henry Sthélé (30-11-1909 ; 19-02-1983) et à travers lui, aux pionniers de la recherche agronomique française qui, déjà, avaient perçu les enjeux d'une Recherche Agronomique en milieu tropical...

Après avoir compté près de 250 agents permanents, et accueilli une centaine de stagiaires, contractuels et thésards/an dans les années 90, le centre n'a pas échappé aux grandes stratégies managériales : « En dix ans (2007-2016), l'Inra a connu une baisse de 64 % de ses recrutements par concours... Cette évolution explique en partie la diminution 5,4 % de ses effectifs permanents sur la même période ; la GPEC a aidé à réduire les effectifs en préservant le fonctionnement des laboratoires (F. Marty et B. Malpaux). Aujourd'hui, ce seul centre localisé en milieu tropical se meurt de l'absence de renouvellement et d'accroissement de ses forces humaines (l'effectif physique passe de 191 titulaires en 2013 à 155 en seulement 8 ans). Il se meurt de l'absence de prise en compte de l'âpreté du climat pour innover, dans un exercice différencié de l'activité agricole... Il est temps que la Direction Générale prenne pleinement en compte cette partie du territoire national plutôt que de vouloir nier l'effort de recherche nécessaire à caractériser son originalité et ses potentialités, en voulant lui appliquer unilatéralement des règles inadaptées.

Fin des années 2000, une restructuration immobilière du site de Duclos est annoncée à **grand frais**, et confirmée suite au séisme de janvier 2010 en Haïti.

Treize ans plus tard, les agents des SDAR attendent toujours de quitter un bâtiment hors normes sismiques et cycloniques. Treize ans que l'INRA-INRAE ne respecte pas ses obligations en tant qu'employeur, garantissant des conditions d'hygiène, DE SECURITE à ses salariés, à leurs postes de

travail, alors que des investissements colossaux ont été réalisés sur le plateau de Saclay en région parisienne.

Après maintes études « **Diagnostic Amiante** », aujourd'hui, il en ressort des résultats positifs. Plusieurs bureaux doivent être désertés pour cause de contamination à l'amiante. **La santé de nos collègues est en jeu.** Depuis 2004, nous recensons le décès de trois des agents retraités ayant séjourné longuement dans ce bâtiment administratif, « suite à une longue maladie » ...

Notre PDG, Philippe Mauguin, lors de sa toute première visite en Guadeloupe en 2017, s'était engagé devant les organisations syndicales du centre à ce que la menace ne soit plus avant la fin de la même année 2017 ! Jusqu'à quand un tel laxisme va-t-il perdurer ? La recherche agronomique menée au centre Antilles Guyane doit faire l'objet d'une politique publique d'État identique à celle conduite dans l'hexagone. L'iniquité coloniale a vécu !

Aujourd'hui, notre centre n'a pas les moyens humains, structurels ni matériels de répondre aux enjeux du 21^{ème} siècle en matière d'agriculture, d'alimentation et d'environnement.

En Guadeloupe, le monde socio-professionnel assiste à l'agonie de la Recherche Agronomique.

En Guyane, la Direction a fait le choix de ne s'intéresser qu'à l'écologie forestière alors que ce territoire, pionnier à plus d'un titre, est confronté à des enjeux multiples dont la recherche agronomique d'Etat devrait s'emparer, aux côtés des acteurs du territoire...

Ne parlons pas du reste du territoire dit « ultramarin », où l'INRAE est structurellement absent. Il intervient, sporadiquement, dans des montages sous gouvernance CIRAD, contribuant par-là même au rançonnement légal des collectivités locales, au titre de "l'expatriation" sur le territoire national.

Nous ne reviendrons pas sur l'ensemble des points soulevés dans la plateforme de revendications à l'occasion des derniers congrès même si tous conservent une parfaite actualité, ce qui témoigne de l'incurie de nos dirigeants qui font fi, année après année, des revendications qui sont les nôtres même quand ils reconnaissent à demi-mot leur légitimité.

Tout cela témoigne qu'aucune concession ne nous sera faite.

Seul un renforcement de la lutte syndicale permettra de faire bouger les lignes.

Toutefois quelques points ne peuvent être passés sous silence.

Aujourd'hui :

- **Nous revendiquons** une véritable vie au sein des équipes, des unités ou du centre. Les projets scientifiques financés exclusivement sur contrat imposent leur rythme et leurs priorités à la vie collective. Les scientifiques porteurs s'en trouvent dotés d'un pouvoir de nuisance sur la dynamique collective, au détriment de la cohérence des Projets d'Unités. Les orientations scientifiques doivent avant tout permettre de justifier les fonds obtenus auprès des bailleurs de fonds, sans laisser la moindre chance, **i)** aux agents de base d'exprimer pleinement leurs potentialités et de participer à l'animation commune ainsi qu'à la chaîne de décisions, **ii)** aux projets qui n'ont été pas retenus par les bailleurs de pouvoir être mis en œuvre malgré leur pertinence et leur portée scientifique avérée...
- **Nous revendiquons** une meilleure anticipation des services compétents du centre et un véritable accompagnement par l'institution INRAE, pour que les travaux scientifiques et expérimentaux conduits sur le centre INRA Antilles-Guyane ne soient pas mis en péril par la situation dégradée du territoire de Guadeloupe connue de tous, depuis plusieurs années. Il n'est pas acceptable que seule la dégradation des conditions de travail des agents permette de pallier partiellement cette situation conjoncturelle, dont on sait tous qu'elle perdurera encore plusieurs années,
- **Nous revendiquons** la possibilité à l'INRAE, à l'instar des autres organismes publics situés dans l'outre-mer français de pouvoir favoriser l'accès aux emplois à la jeunesse de nos territoires d'implantation, en autorisant nos unités à recruter les contractuels, volontaires du service

civique (VSC), stagiaires et autres apprentis sur les contrats qui sont devenus la voie de financement préférentielle à l'INRAE,

- **Nous revendiquons** que les personnels des sites isolés à Gardel et Godet aient les mêmes droits sociaux qu'en Guyane ou dans l'hexagone en matière notamment de restauration collective. Pas de discrimination au sein du centre INRAE Antilles-Guyane ni au sein de l'Institut : lorsqu'aucun système de restauration n'est organisé en proximité, l'administration se doit de pourvoir à la mise en place de tickets-restaurants pour que les agents concernés ne soient pas pénalisés.

Depuis 2019, concomitamment au 70^{ème} anniversaire du centre INRAE Antilles-Guyane, à l'enterrement 1^{ère} classe de l'INRA, à la naissance de l'INRAE, la DG a dévoilé, *in situ* le *Plan Ambition Guadeloupe*. Quatre ans plus tard, le décollage est encore en attente.

Alors, si vous y croyez vous-mêmes, donnez aux acteurs locaux les moyens (humains, matériels, immobiliers et budgétaires) de déployer cet ambitieux projet.