

Déclaration liminaire CGT-INRAE

Le réseau G6, qui regroupe les principaux organismes de recherche européens dont le CNRS, a exprimé le 10 mars 2021 "son engagement solennel et continu pour le caractère essentiel du principe de liberté de la recherche". **"La recherche indépendante pure dépend de la garantie de son libre exercice, ce qui renvoie à une question plus importante : la protection des droits fondamentaux des chercheurs"**, écrivent-ils. Pendant ce temps, les propos irresponsables de la ministre de l'enseignement supérieur et la recherche, traquant de supposés islamo-gauchistes au sein des universités, affligent le monde de la recherche scientifique comme plus de 23000 collègues l'ont signifié dans une pétition exigeant son départ. Cela a conduit les directions des grands instituts de recherches publiques à prendre position pour défendre la recherche et leurs chercheurs face à la récupération de la situation par des groupes d'extrême droite.

Nous n'en sommes pas au premier différend avec ce gouvernement. D'ailleurs, le tribunal administratif de Paris vient de donner raison à la CGT contre le ministère de l'enseignement supérieur et la recherche, le 11 mars 2021. Non, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche n'a pas le droit d'écarter la CGT, deuxième organisation syndicale représentative, des réunions du suivi du protocole d'accord portant sur les carrières et les rémunérations des personnels. La CGT s'est refusée à signer ce protocole qui visait à valider de fait les mesures contenues dans la LPR rejetée par une majorité de collègues. Mais de quel droit Madame la ministre s'arrogerait la possibilité de choisir ses interlocuteurs dans les discussions sur les conséquences de ce protocole pour les personnels ?

Cela nous renforce dans notre opposition à l'application de la LPR génératrice de précarisation des emplois, de compétitions et de perte d'indépendance alors que la recherche scientifique est par nature coopérative. La CGT-INRAE demande à nouveau à la Direction Générale de renoncer à la mise en place au sein de l'institut des CDD « chaire junior » pour les chercheurs et de CDI de projets pour les ITA et chercheurs. Le concours CRCN blanc, où 10 postes sont ouverts pour 225 candidatures, démontre l'impasse dans lequel est notre système : 95,6% de très bons candidats auront fait un dossier pour rien. La CGT-INRAE revendique aussi un plan de titularisation de tous les précaires employés sur fonctions pérennes et un plan pluriannuel d'emplois ambitieux avec l'ouverture de 300 postes de CR, IR, IE et d'AI et de 600 TR et AT par an.

Mais d'autres points sont tout aussi inquiétants comme la récente recommandation, communiquée fin février, du jury des IDEX, d'abandonner « dès que possible » les personnalités morales des membres de l'IDEX Paris-Saclay. (...). C'est la voie ouverte à la fusion des établissements composantes, dont l'INRAE, entraînant, mutualisation, baisse de la masse salariale globale et remise en cause des statuts particuliers des personnels. Quel sera le devenir des personnels Inrae de Saclay si les personnalités morales des membres sont abandonnées ? [*] *Sur le devenir des personnels Inrae de Saclay si les personnalités morales des membres sont abandonnées, selon le PDG, le Ministère aurait pris ses distances vis à vis de l'avis du jury et la prise de position du jury des IDEX ne concernerait pas les grands instituts, ni les écoles. A confirmer.*

Pour les personnels de l'Inrae de nouveaux textes ministériels vont s'appliquer mais ne seront pas suffisants pour offrir une meilleure protection sociale. Ainsi, le plan d'actions « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » proposé par la DG risque au mieux d'être inopérant, car la logique de primes et d'avancement au "mérite", que la Direction accentue dans le même temps, est de nature à renforcer la discrimination des femmes. Ce système favorise ceux qui s'investissent plus dans leur promotion personnelle que dans le collectif, qui prennent moins de temps partiel et font plus d'heures supplémentaires. Vouloir combattre les inégalités Homme-Femme est illusoire quand dans le même temps la direction générale renforce les logiques de « mérite » dans l'attribution des primes et dans les avancements.

Ainsi, la politique d'individualisation des salaires engagée depuis 2016 conduit à un doublement des montants de l'enveloppe des primes tous les ans avec une attribution extrêmement inégalitaire. Pour exemple, la distribution des primes Covid de 2020 qui a principalement bénéficié aux cadres alors que les premiers de corvée ont été essentiels à la sauvegarde des dispositifs de recherche.

Enfin, l'application de la loi Dussopt ne passe pas non plus : elle exclut les CAP et les délégués des personnels et technocratise le « mérite » comme seul critère d'avancement de carrière. La CGT INRAE réaffirme que, dans ces conditions, le critère le plus juste pour l'avancement demeure l'ancienneté, meilleure preuve de qualification.

Le plan d'aide à la mobilité, pour les trajets domicile-travail, est lui aussi insuffisant. Les 200€ par an seront loin de couvrir toutes les dépenses de co-voiturage. L'aide identique, pour les trajets journaliers en vélo, ne doit pas masquer les risques inhérents à ce mode de transport. (...). Nous avons l'espoir que tout cela ne se fasse pas au détriment des transports en commun ou collectifs existants déjà sur certains sites, notamment les bus INRAE.

Enfin, ce conseil d'administration examine pour la dernière fois les comptes d'Agreenium-IAVFF et entérine sa disparition ; à sa création nous ne lui donnions pas une longue espérance de vie.

Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE

Porte de Saint-Cyr, RD 10, 78210 Saint-Cyr l'Ecole ou cgt@inrae.fr



Centre INRAE :

Qualité (M. ou Mme) : **NOM** :

Prénom : **Date de naissance** :

Corps : **Grade** :

E-mail :