

Plateforme revendicative

A. SECU – MUTUELLE - RETRAITE

1. *Sécurité sociale et mutuelle*
2. *Retraites*

B. CONDITIONS DE TRAVAIL A L'INRA

3. *Revendications en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail*
 - 1.1 *Conditions de travail / Prévention des risques à l'INRA*
 - 1.2 *Télétravail*
 - 1.3 *Le CHSCT*
 - 1.4 *Médecine de prévention*
 - 1.5 *Reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles*
4. *Temps de travail, compensation des sujétions, astreintes et contraintes*

C. SALAIRES

D. REVENDICATIONS GENERALES SUR LES AVANCEMENTS ET LES CAP ET REVENDICATIONS SPECIFIQUES POUR LES PERSONNELS HANDICAPES

5. *Avancements, promotions, rôle des CAP*
6. *Chercheurs*
 - 6.1 *Prérogatives des CAP*
 - 6.2 *Evaluation*
7. *Entretien d'activité*
8. *Concours Internes et examens professionnels*
9. *Personnels handicapés*
10. *Commissions de réforme.*

E. REVENDICATIONS CARRIERES

11. *Carrières des Adjoints techniques (catégorie C)*
12. *Carrières des Techniciens de Recherche (catégorie B)*
13. *Carrières des ingénieurs (catégorie A)*

3.1 Carrières des Assistants Ingénieurs

3.2 Carrières des Ingénieurs d'Etude

Carrières des Ingénieurs de recherche

14. Carrières des chercheurs

14.1 Evolution du contexte

14.2 Carrière

14.3 Rémunérations, prime de recherche et « PEDR »

14.4 Conditions de travail :

15. Jeunes chercheurs

15.2 Conditions de travail

15.3 Recrutement

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

16. L'emploi de non-titulaires à l'INRA et principales revendications

17. Revendications salariales et sociales

G. FORMATION PERMANENTE ET DROITS SOCIAUX

18. Formation permanente

19. Dispositifs d'Aides exceptionnelles et de Prêts sociaux

20. Restauration

21. Logement

22. Action sociale

H. LIBERTE ET DROITS SYNDICAUX

I. CGTG-INRA : REVENDICATIONS DES PERSONNELS DU CENTRE ANTILLES-GUYANE

1. Sécurité sociale et mutuelle

La Sécurité sociale, qui nous est enviée par la classe ouvrière du monde entier, est une des cibles principales du patronat français depuis qu'elle existe. Son budget est une possible manne financière sur laquelle lorgnent les prédateurs de tout poil : assureurs, banquiers et patronat.

Cette « assurance », rappelons-le, a été créée par les salariés qui mettent en commun une partie de leur salaire afin de subvenir à leurs besoins au cours des aléas de la vie : maladie, famille, retraite... Les cotisations des salariés sont dans leur intégralité du salaire différé, qui ne devrait donc appartenir qu'aux salariés et aux cotisants non-salariés (commerçants, professions libérales...), sur le mode « à chacun selon ses besoins ».

En 1991, la contribution sociale généralisée (CSG) est créée par M. Rocard (PS). Cet impôt est inclus dans le financement de la Sécurité sociale. En 1996, le gouvernement Juppé invente la loi de financement de la Sécurité sociale par le biais d'une modification de la Constitution : « *Les lois de financement de la Sécurité sociale déterminent les conditions générales de son équilibre financier et, compte tenu de leurs prévisions de recettes, fixent ses objectifs de dépenses, dans les conditions et sous les réserves prévues par une loi organique* ». C'est ce qui permet par la suite aux gouvernements aux ordres de la finance, de diminuer les recettes par le biais des exonérations accordées au patronat sur les cotisations sociales (qui s'ajoutent à la baisse des cotisations liée à la montée du chômage), donc de diminuer les dépenses et de détruire progressivement notre système de santé. Et c'est aussi ce qui pousse les mutuelles à augmenter leurs tarifs ou diminuer voire supprimer leur prise en charge.

Depuis quelques années, la part des différentes ressources dans le **financement de la Sécurité sociale** évolue. En effet, on assiste à une diminution du poids des cotisations sociales, qui restent quand même la première source de financement (56 % en 2017), et à une augmentation de la part des ressources fiscales, liée notamment à la montée en puissance de la CSG et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) (respectivement 24 et 16 % en 2017). Ce glissement progressif vers un financement par l'impôt est lourd de danger pour la Sécurité sociale, donc pour les salariés. Le produit d'un impôt peut aussi bien servir à rembourser une dette ou à fabriquer des armes qu'à financer des écoles ou des hôpitaux.

Un moyen simple d'augmenter la part des cotisations dans le financement de la Sécu est d'augmenter le nombre de cotisants donc de retrouver le plein emploi.

LA CGT-INRA revendique :

- Le plein emploi ;
- 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 Sécu doit être retiré de celui de l'Etat ;
- 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, la participation de l'Etat-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'Etat-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.

2. *Retraites*

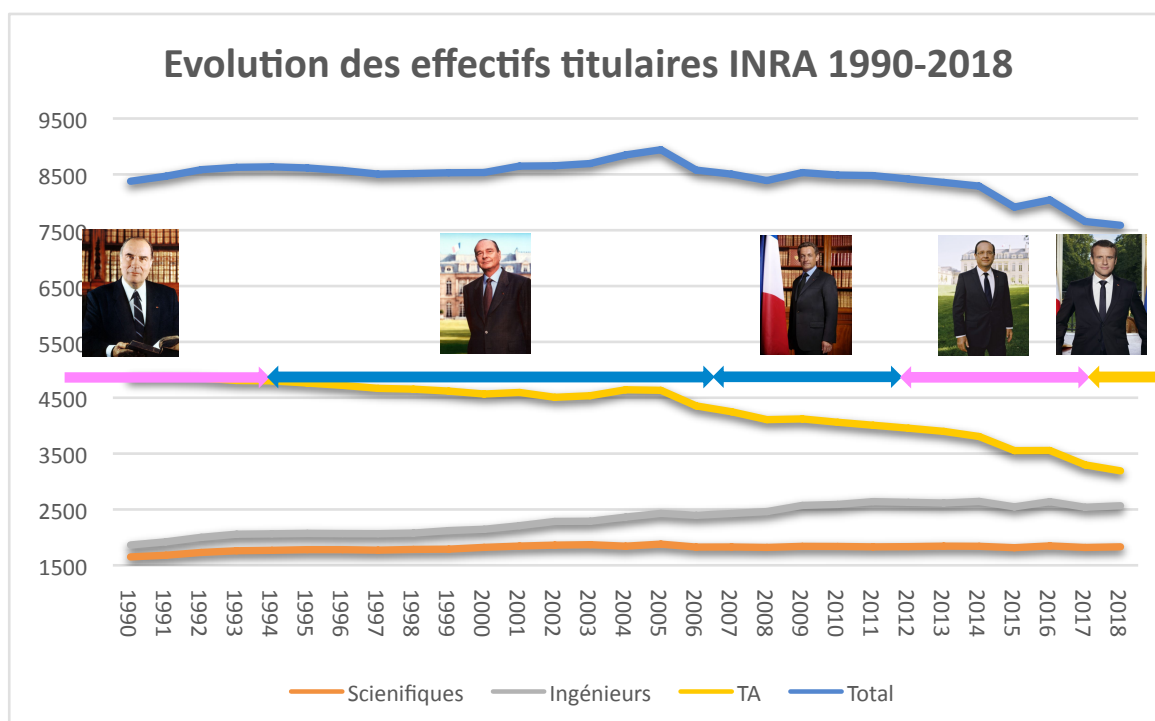
Comme nous l'avons écrit dans la partie orientation de ce document, le projet du gouvernement Macron/Philippe et du haut-commissaire Delevoye est délétère pour nos systèmes de retraite.

A l'opposé, la CGT-INRA revendique :

- Le retrait du projet Delevoye ;
- Le refus de la retraite par points ;
- Le maintien et l'amélioration des 42 régimes spéciaux ;
- L'amélioration du code des pensions civiles et militaires, et le maintien du calcul de la pension sur les 6 derniers mois ;
- L'égalité Femmes-Hommes ;
- L'abrogation de la loi Ayrault de 2013 ;
- L'abrogation de la loi Fillon-Woerth de 2010 ;
- L'abrogation de la loi 2003-775 du 21 août 2003 de contre-réforme des retraites ;
- L'abrogation des mesures Balladur de 1993 : retour aux 37,5 annuités de cotisation pour tous, public et privé, calcul sur les 10 meilleures années dans le privé ;
- La retraite à 60 ans avec un taux plein correspondant à 75 % de la rémunération brute totale, primes incluses, des 6 derniers mois pour les fonctionnaires ;
- L'indexation des retraites sur les salaires ;
- Le rétablissement du Congés de Fin d'Activité (CFA) et de la Cessation Progressive d'Activité (CPA) dans les conditions qui préexistaient à la réforme de 2003 ;
- Le relèvement des pensions qui doivent être au moins égales au SMIC ;

- Le maintien de la pension de réversion à 50 % sans conditions de ressources ni d'âge ;
- Quatre trimestres de bonification pour les femmes et les hommes qui ont élevé des enfants ;
- 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 ;
- A l'INRA, la suppression du dispositif antigreve, avec arrêt du décompte des jours de grève des périodes prises en compte pour la pension de fonctionnaire, et ce avec effet rétroactif, en nous appuyant sur l'absence d'un tel dispositif à l'IRSTEA comme dans le reste de la Fonction publique d'Etat.

B. CONDITIONS DE TRAVAIL A L'INRA



Ces dernières années, l'application de plus en plus renforcée des méthodes de management dans le monde de la Recherche publique, en particulier le fonctionnement en mode « projets », s'est traduite pour les personnels des EPST, et notamment de l'INRA, par une perte de sens, un conflit de valeurs entre les objectifs qu'ils croyaient poursuivre, à savoir l'intérêt général, et la logique d'évaluation et de rentabilité. Notons également que le mode de financement par projets et la multiplication des réorganisations au sein de l'ESR (fusions multiples de services et d'établissements) conduit à une précarisation non pas effective mais réellement ressentie par les personnels titulaires et non-titulaires.

La présence de plus en plus importante d'entreprises extérieures dans les activités quotidiennes de l'INRA (accueil, entretien des locaux et des espaces verts, etc.) supprime les tâches et la motivation de certains collègues pour en surcharger d'autres (par les devis et autres démarches administratives qu'elle nécessite). De plus, on peut s'interroger sur l'intérêt financier et humain qu'y trouve l'INRA, si ce n'est casser l'esprit d'équipe, déstabiliser le collectif et isoler certains agents. Nous demandons la réintégration de ces tâches, afin qu'elles soient réalisées par des personnels de l'INRA.

A cela il convient d'ajouter :

- La baisse constante des effectifs, le recours de plus en plus fréquent aux personnels précaires ;
- Le développement d'outils numériques de gestion de plus en plus rigides et, par conséquent, inadaptés au travail de recherche qui nécessite souplesse et réactivité ;
- Une individualisation croissante de l'organisation du travail aboutissant à une destruction des collectifs de travail de l'Institut ;
- Une complexité accrue dans la gestion annualisée de ces projets.

Dès lors on ne peut que constater une dégradation des conditions de travail au sein de l'Institut.

C'est dans ce contexte que le CCHSCT et les CHSCT locaux doivent fonctionner comme instances essentielles pour la prévention des risques liés au travail et l'amélioration des conditions de travail. Par définition, ils doivent être le lieu où l'on débat du travail réel et de ses conditions et de la santé au travail. Malheureusement, de plus en plus, les CHSCT deviennent un lieu de monologue social et une chambre d'enregistrement des décisions de l'administration. Pour preuve, les ordres du jour où les points d'informations se multiplient sans possibilité pour les représentants du personnel d'émettre des avis.

Au cours de la période écoulée depuis notre précédent congrès nous avons, à notre niveau, mené la lutte contre l'application du RIFSEEP.

Nous avons réussi à obtenir une expertise agréée sur la mise en place de la GBCP et le logiciel GEFI2.0. Cette expertise pointe les carences de l'Institut au niveau organisationnel sur la façon de mener un projet, d'analyser en amont son adaptabilité aux besoins de l'Institut et de son personnel ainsi que sur la manière de l'imposer coûte que coûte, au mépris des remontées des agents et des dysfonctionnements reconnus de cet outil ! Cette expertise pointe aussi l'absence d'anticipation pour la mise en œuvre d'un tel changement et s'inquiète des répercussions sur les agents du projet de fusion INRA/IRSTEA. Par exemple, nos collègues de l'IRSTEA vont se former sur GEFI lors de la fusion, alors qu'il est annoncé, dans un futur proche, un nouveau changement d'outil pour l'ensemble des gestionnaires INRAe. Que de Risques Sociaux Organisationnels en perspective et d'argent "gâché", si de telles méthodes perduraient.

Nous nous mobilisons contre la fusion INRA/IRSTEA conduite à marche forcée par les deux directions. Ce projet de fusion est générateur de risques socio-organisationnels (désignés par la DG de l'INRA et chez la plupart des employeurs sous le nom de RPS). En le conduisant à marche forcée, sans tenir compte de la

demande de moratoire et en affichant une pseudo-prise en compte des RPS, la DG joue les pompiers pyromanes.

Les représentants CGT-INRA au CCHSCT de l'INRA rappellent que la meilleure prévention des RPS est de ne pas en générer.

Les RP CGT-INRA au CCHSCT ont porté la demande d'expertise agréée et ils veilleront à ce que le périmètre d'analyse inclue les actions déjà engagées (baromètre QVT, processus de pré-affectation...) afin de pouvoir tout examiner de façon critique.

De leur côté, nos collègues de l'IRSTEA, exerçant comme nous dans la Fonction publique de l'Etat et dans un EPST, voient leurs conditions de travail tout autant voire encore plus dégradées que les nôtres. Sur eux, pèsent depuis longtemps les inquiétudes liées au financement et à la crainte de leur devenir, puisque leur Institut est au bord de la faillite depuis un certain temps. A cela s'ajoutent les nouvelles inquiétudes liées à la fusion qu'ils subissent probablement de manière différenciée, qu'ils exercent dans le labo, sur le terrain ou dans un bureau. Ils n'ont aucune garantie, pas plus que les personnels de l'INRA, que leur avenir soit assuré (avenir de leurs recherches, de leurs équipes, de leurs postes).

Après ceux du privé, la suppression des CHSCT est à l'ordre du jour pour le gouvernement avec la loi de transformation de la Fonction publique. Avec L'UFSE-CGT, la CGT-INRA mobilisera les personnels pour exiger le maintien de CHSCT et du CCHSCT de plein exercice, avec toutes leurs prérogatives.

3. Revendications en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

1.6 Conditions de travail / Prévention des risques à l'INRA

Les facteurs susceptibles de porter atteinte à la vie et à la santé physique des agents sont connus, quantifiables et évalués depuis longtemps, à l'INRA comme à l'IRSTEA.

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, la vérification des formations, 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 sont 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 leur santé mentale, bien que connus, sont peu ou pas pris en compte par l'employeur INRA. Etant donnée la façon dont se déroule la fusion à marche forcée, il y a fort à parier que l'employeur IRSTEA ne les prenne pas en compte non plus.

A l'INRA, la méthode d'évaluation des risques socio-organisationnels est totalement inefficace. Créant des divisions au sein des collectifs de travail, elle s'est même parfois avérée nuisible dans certaines unités (et stoppée par le psychologue du travail avant son terme).

La CGT-INRA revendique 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.

La fusion INRA/IRSTEA induit des transformations importantes de l'environnement de travail avec de nombreuses restructurations de services, notamment dans les DAR et les SDAR.

Les conditions de travail des personnels de l'INRA se sont considérablement dégradées ces dernières années. Un nombre croissant de collègues s'adressent à nous parce qu'ils s'estiment harcelés ou parce qu'ils sont en situation de souffrance au travail. Nous refusons toute forme de maltraitance.

Le nombre de cas de burn-out explose sans que les collègues osent les déclarer en accident du travail.

La CGT-INRA revendique des moyens et/ou mesures facilitant la déclaration du « burn-out », revendique auprès de la direction sa reconnaissance comme accident du travail et accompagne ces agents dans leurs démarches en cas de non-reconnaissance..

Le droit à la déconnexion : depuis janvier 2018 la loi Travail reconnaît le « Droit à la déconnexion numérique » des travailleurs. L'employeur privé doit mettre en place des mesures visant à assurer le respect des temps de repos et des congés payés. Ces mesures doivent être négociées avec les représentants du personnel dans le cadre de la qualité de vie au travail. Certaines administrations ont déjà mis en place un « mode d'emploi à la déconnexion » qui définit par exemple à quel moment l'envoi de courriels est à éviter ainsi que les moments où les agents ne sont pas obligés d'y répondre. Malgré les demandes répétées et insistantes des RP CGT-INRA au CCHSCT, rien n'est mis en place pour protéger les agents.

La CGT-INRA revendique qu'aucun salarié de l'institut, quels que soient sa catégorie ou son statut, ne soit tenu de consulter ou de répondre à un courriel électronique professionnel en dehors de ses heures travaillées.

1.7 Télétravail

A l'INRA, le télétravail se déploie sur l'ensemble des Centres depuis janvier 2019. Les RP CGT-INRA constatent des disparités massives d'accès au télétravail selon les corps : si cet accès concerne environ 20% des corps d'ingénieurs, seuls 2,6% des AT et 10,7% des TR en profitent, en partie du fait du type de missions assurées. La mise en place du télétravail sous-entend pour chaque agent qui le demande une réflexion sur l'organisation de son temps de travail, réflexion qui doit permettre de rechercher des tâches réalisables en télétravail, quel que soit le poste occupé par l'agent. Les modalités du télétravail aujourd'hui proposées à l'INRA restent contraignantes (jour(s) fixés). Certains services se permettent d'ailleurs de les assouplir, ce qui crée des iniquités. Les RP CGT-INRA s'engagent à être aux côtés des agents pour les appuyer dans cette demande de réflexion auprès de leur hiérarchie. Pour les agents dont aucune mission ne serait télétravaillable, les RP CGT-INRA demanderont des mesures compensatoires (organisation hebdomadaire du travail permettant d'effectuer son temps de travail sur 4 jours, par exemple).

Les conditions d'obtention semblent beaucoup plus drastiques à l'IRSTEA. La CGT-INRA exigera que les conditions INRA continuent à s'appliquer.

Dans tous les cas, les collègues peuvent compter sur les militants de la CGT-INRA pour les défendre à la fois sur un plan individuel et collectif. Toutes les revendications de la CGT-INRA visent également à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnels, titulaires ou contractuels.

1.8 Le CHSCT

Le décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la Fonction publique, modifié en juin 2011, renforce le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En particulier, les conditions de travail entrent maintenant dans le champ de compétences de cette instance et l'employeur doit garantir la santé physique ET mentale de ses personnels. Ce rôle du CHSCT a été réaffirmé et renforcé par le protocole d'accord du 22 octobre 2013.

Au niveau du CCHSCT, les représentants CGT-INRA veillent à ce que l'organisation du travail préserve la santé physique et mentale des agents.

Ils ne se laissent pas duper par la méthode d'évaluation des RPS que la DG et la CFDT ont co-construite. Ils sont et seront extrêmement vigilants pour pointer toute situation qu'ils estiment génératrice de risques socio-organisationnels, veilleront à minimiser ces risques et, dans les situations de crise, exigeront la création de plans d'actions efficaces issus d'une analyse des risques au plus près des situations réelles de travail pour les faire disparaître.

Ils continueront de pointer l'inefficacité opérationnelle, le manque d'ergonomie et la complexité du document unique d'évaluations des risques (DUERP) comme outil majeur de prévention au poste de travail. En effet, la méthode d'évaluation des risques mise en place à l'INRA, le manque de souplesse et d'ergonomie associé à un outil informatique véritable « usine à gaz » conduisent à ce que l'évaluation ne concerne au mieux que le travail prescrit. Le DUERP qui en résulte ne témoigne pas du travail réel et des vraies situations de travail auxquelles sont confrontées nos collègues.

Les représentants CGT-INRA continueront de pointer l'inefficacité opérationnelle, le manque d'ergonomie et la complexité de l'outil OPPI utilisé pour établir le document unique d'évaluation des risques (DUERP) comme outil majeur de prévention au poste de travail.

1.9 Médecine de prévention

L'administration est tenue d'assurer à ses agents des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé physique et mentale.

Les agents de la Fonction publique d'Etat doivent pouvoir bénéficier au minimum d'une visite médicale par les services de médecine de prévention :

- tous les 5 ans pour tous les agents ;
- annuelle en cas d'exposition à des risques particuliers (CMR, agents pathogènes, radioactivité,...) ;
- de visites à la demande de l'agent en cas de situation justifiant le conseil d'un médecin (maladie professionnelle, risque psychosocial, aménagement de poste suite à maladie ou accident...).

La situation de la médecine de prévention s'est considérablement dégradée à l'INRA ces dernières années.

Beaucoup d'agents en surveillance médicale renforcée du fait de leurs activités professionnelles ne bénéficient plus d'une visite médicale annuelle.

Après avoir fait part de nombreuses fois de leur inquiétude sur la situation de la médecine de prévention à l'INRA, les représentants du personnel au CCHSCT ont émis une alerte en février 2019.

Sur les centres Ile-de-France, le médecin de prévention et coordonnateur national a été absent entre fin 2018 et tout le premier semestre 2019. Le centre de Jouy reste sans médecin de prévention jusqu'à fin septembre 2019. Sur le centre de Versailles, le poste d'infirmier a été vacant de mi-octobre 2018 jusqu'au printemps 2019. Pendant cette période, en Ile-de-France, seule l'infirmière du centre de Jouy a pu assurer un suivi, dans la limite des possibilités règlementaires.

Ce sont donc environ 23 % des agents INRA titulaires (1911 agents) qui ont été privés de suivi médical :

- pas de visite médicale d'embauche ;
- pas de visite médicale de reprise en cas de maladie ou d'accident ;
- pas de surveillance médicale renforcée pour les agents dont un grand nombre est exposé à des risques chimiques (CMR...), radiologiques et biologiques ;
- Pas de visites médicales tous les 5 ans pour l'ensemble des agents.

Pour nos collègues travailleurs handicapés, en l'absence de médecin, aucun aménagement de poste n'est possible. C'est lui qui émet les préconisations nécessaires à cet aménagement.

Certains centres sont privés de médecin de prévention depuis des années (par exemple Grand-Est Nancy, 210 agents).

Enfin, le suivi des agents hors centre n'est pas toujours assuré ou ne l'est pas de façon adéquate (service non adapté à la spécificité de nos métiers) et le CCHSCT a de grandes difficultés à avoir accès aux éléments concernant ces agents.

En février 2019, ce sont environ 25 % des agents titulaires qui ne bénéficient d'aucune couverture de médecine de prévention.

À tous ceux-ci s'ajoutent les non-titulaires dont l'INRA a la responsabilité. Ce constat intervient alors même que la population des agents INRA est vieillissante, donc susceptible d'avoir recours à un suivi médical renforcé (environ 17 % des agents ont entre 60 et 65 ans).

L'article 22 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 mentionne pourtant l'organisation d'un examen annuel pour les agents qui souhaiteraient en bénéficier.

L'article 24 du même décret précise les conditions de surveillance particulière à l'égard des femmes enceintes, des travailleurs handicapés, des agents réintégrés après un congé de longue durée, des agents occupants des postes définis et des agents souffrant de pathologies particulières.

L'article 10 du décret 2011-774 concernant l'organisation de la médecine de prévention et la fiche V1.2 de la circulaire d'application prévoient que les médecins de prévention sont assistés par des infirmiers et infirmières et, le cas échéant, par des secrétaires médicaux.

Bien qu'absente du texte du décret, la présence d'infirmiers est bien prévue par la DGAFP et ce, quel que soit le nombre d'agents présents sur les sites. A l'heure actuelle, seuls les sites de Versailles, Jouy et Tours bénéficient de la présence (à temps complet) d'une infirmière.

C'est ainsi que nous constatons une dégradation constante des conditions d'exercice de la médecine de prévention, des médecins et infirmiers de prévention. Ils n'arrivent plus à assurer leurs missions dans des conditions convenables et sont en situation de souffrance.

A titre d'exemple, la charge de travail des médecins de prévention ne leur permet plus d'intervenir dans le suivi de tous les agents et les oblige à se focaliser sur les personnes les plus exposées aux risques professionnels, au détriment de celles « moins » exposées.

La CGT-INRA revendique la présence dans tous les Centres et sites de médecins et infirmier.e.s de prévention. Cette présence permettra l'existence d'une réelle médecine de prévention pour tous les agents, titulaires et contractuels, et ce dans la durée. Par ailleurs, la présence permanente d'infirmier.e.s permet d'intervenir au quotidien sur le poste et le lieu de travail et, en cas de nécessité, permet de venir en renfort des médecins.

Les représentants du personnel CGT-INRA au CCHSCT seront particulièrement vigilants sur la politique future du nouvel institut et particulièrement sur la médecine de prévention.

Les représentants du personnel CGT-INRA au CCHSCT veilleront à ce que l'INRA assure une médecine de prévention de qualité pour tous les agents. Ils œuvreront au sein de l'Institut pour l'organisation de services de prévention efficaces disposant de la présence de médecins de prévention en nombre d'heures suffisant et incluant un poste d'infirmier sur chaque site. Hors INRA, ils porteront aux instances confédérales l'inquiétude de tous les agents face à la crise démographique affectant la médecine du travail.

1.10 Reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles

La DG a durci les conditions de déclaration et de reconnaissance d'accident du travail (AT) ou de maladie professionnelle (MP) au prétexte que les usages de reconnaissance des AT/MP à l'INRA sont trop favorables par rapport aux textes réglementaires.

La nouvelle note de service relative à l'analyse des AT est plus contraignante (NS 2018-14). Par ailleurs, la CGT-INRA réaffirme que rien n'interdit à l'INRA d'opter pour une politique de reconnaissance des AT/MP plus favorable que celle de la réglementation.

Une enquête relative aux AT/MP est une obligation réglementaire lorsqu'ils sont considérés graves et/ou récurrents. A l'INRA, c'est un système d'analyse qui a été mis en place (ASAI). Il constitue une prérogative du CHSCT qui utilise ces analyses afin d'améliorer la prévention.

Aucun texte ne fixe le niveau de la gravité d'un AT et l'évaluation est laissée à l'appréciation du CHSCT.

Or le projet de note de service de la DG prévoit l'éviction totale du CHSCT du circuit de signalement de l'accident et du processus de décision de déclenchement de l'analyse. De plus, l'interprétation abusive des textes législatifs par la DG aboutirait à ce que seuls les accidents conduisant à une invalidité soient pris en compte pour déclencher une analyse, ce qui reviendrait à supprimer l'analyse des AT car, fort heureusement, peu d'entre eux génèrent une invalidité permanente.

Dans ce contexte, les RP CGT-INRA au CCHSCT se battent pour :

- que la reconnaissance des AT/MP soit en conformité avec les notes de service ;
- conserver les moyens d'analyse nécessaires à l'amélioration continue de la prévention ;
- que les agents connaissent les procédures de déclaration et de recours en cas de refus de reconnaissance ;
- 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-INRA revendique :

- La prise en compte de tous les risques professionnels à l'INRA, 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 le CHSCT 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 du travail et maladies professionnelles dans la prévention des risques à l'INRA ;
- La reconnaissance en 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 d'infirmier(e) fonctionnaire par centre.

1.11 Procédure de reconnaissance des maladies professionnelles

La déclaration de maladie professionnelle doit se faire dès que le médecin traitant et/ou le médecin de prévention a une suspicion de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Cela permet à l'agent, pendant la phase d'instruction, de se rendre aux consultations sur son temps de travail et de ne pas être obligé de poser des jours de congés.

A l'issue du processus d'instruction et après consultation du comité médical (départemental), la maladie professionnelle ou à caractère professionnel peut être reconnue ou non par l'INRA.

L'INRA n'applique pas la procédure réglementaire de déclaration de maladie professionnelle et, selon les centres et unités, l'agent peut ou pas prendre les consultations sur son temps de travail.

La CGT-INRA revendique l'application de la réglementation = déclaration dès suspicion pour qu'il y ait égalité de traitement entre agents.

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

A notre revendication de renégocier un règlement intérieur national portant sur le temps de travail et les compensations aux contraintes et astreintes, il a été répondu par la proposition au CT d'adopter des règlements intérieurs types pour les unités, les centres et tout l'établissement.

Aucun de ces règlements types ne traite des questions que nous posions. On nous a dit que tout ceci ferait l'objet d'une note de service à paraître après la fusion INRA/IRSTEA.

La CGT-INRA se battra pour que les dépassements d'horaires, les astreintes, le travail du samedi et du dimanche et les déplacements professionnels donnent automatiquement droit à compensation quel que soit le service dans lequel l'agent exerce ses activités, et sans que l'agent ait à supplier pour faire valoir ses droits.

La CGT-INRA propose pour toutes les catégories, de l'AT au DR, que l'on vienne de l'INRA ou de l'IRSTEA :

- 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 opteraient 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 ;
 - Points de sujétions revalorisés et indexés sur la valeur du point d'indice, avec rattrapage depuis 2003 ;
 - A l'IRSTEA, les astreintes et sujétions sont rémunérées par taux horaires. L'alignement doit se faire sur les conditions les plus favorables pour les agents ;
 - Alors qu'à l'INRA, seules les catégories B et C sont concernées par les points de sujétions, à l'IRSTEA les catégories A perçoivent des compensations basées sur un taux horaire. La CGT-INRA exigera dans les négociations à venir que toutes les catégories, C, B et A soient incluses dans les compensations pour sujétions et astreintes, en augmentant les enveloppes budgétaires correspondantes.

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

C. SALAIRES

La période 2016-2019 a vu, outre un quasi-gel du point d'indice, la mise en œuvre du protocole PPCR conduit par le gouvernement avec la complicité de certaines organisations syndicales. Sous couvert d'« amélioration des carrières », de nouvelles grilles de rémunération ont vu le jour et ont été accompagnées par le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) qui s'est substitué à quasiment tous ceux qui préexistaient.

Le protocole PPCR a supprimé les avancements accélérés d'échelons et prévu des grilles type pour chaque catégorie A, B et C, tout en transformant une très petite partie des primes en points d'indice.

Le RIFSEEP a pour but de systématiser l'individualisation des rémunérations en instaurant une prime à la tête du client. Mais la mobilisation des personnels avec la CGT-INRA a contraint la DG INRA à conserver le grade comme seul déterminant de l'IFSE, sans autre modulation que les primes existant précédemment (IFSIC, prime informatique). Cela n'est pas le cas dans les autres EPST, IRSTEA inclus, où les modulations de

l'IFSE existent. De même, notre action a permis de faire renoncer la DG à son projet de budgéter le CIA (même s'il existe bel et bien dans la NS et est distribué de façon très opaque à quelques rares agents bien placés) alors qu'à l'IRSTEA, il semble largement utilisé, basé sur l'appréciation du supérieur hiérarchique sur la manière de servir. Si la DG INRA a louvoyé durant les premières discussions sur la fusion en affirmant vouloir maintenir le système actuel INRA, ses écrits indiquent qu'elle entend bien tenter d'instaurer des modulations supplémentaires de l'IFSE au travers de fonctions jugées "essentiels" au plan national ou local, ce qui ferait voler en éclats la relation grade-montant de l'IFSE. Elle a annoncé aussi vouloir revoir les modalités d'application du CIA.

Avec ces grilles type et le RIFSEEP, le gouvernement entend pousser la Fonction publique de carrière vers une Fonction publique de métiers qui ne reconnaît plus l'adage « à qualification égale, salaire égal ».

La qualification d'un salarié est, au départ, sanctionnée par un diplôme. C'est le niveau de diplôme qui permet un niveau de recrutement, donc un niveau de salaire. La qualification s'élève par la suite avec l'augmentation de l'expertise et de l'expérience professionnelle, ce qui induit une augmentation de salaire par, dans la Fonction publique, une élévation dans les échelons et les grades. Ceci est vrai également dans le privé, grâce aux conventions collectives nationales qui garantissent un niveau de salaire à chaque niveau de diplôme.

Si le système que veut développer le gouvernement s'applique, alors ce ne serait plus le niveau de diplôme qui déterminerait le salaire ou la rémunération, mais le métier. Par exemple un technicien informaticien pourrait être mieux payé qu'un technicien de laboratoire, alors qu'ils possèdent tous les deux un baccalauréat.

Pour la CGT-INRA, l'amélioration des carrières et donc des salaires passe par plusieurs voies. Nous revendiquons dans l'immédiat :

- L'augmentation générale des salaires, cela passe par une augmentation de la valeur du point d'indice de 14 % immédiatement ;
- Cela passe aussi par l'attribution de points d'indice supplémentaires pour tous, au moins 50 points pour tous ;
- Une réduction d'ancienneté (Avancement accéléré d'échelon) du quart de la durée de l'échelon pour tous ;
- Un plan général de transformation d'emplois ;
- L'abrogation du RIFSEEP et des primes augmentées qui, en attendant leur intégration totale dans les salaires, atteignent pour tous les corps de l'INRA (CR et DR compris) un taux égal à 20 % du traitement indiciaire.

Concernant le déroulement des carrières, nous revendiquons depuis plusieurs congrès, une évolution salariale illustrée ci-après, basée sur les critères suivants :

- Amplitude de 1 à 2 entre l'indice initial et l'indice final ;
- Un seul grade ;
- Echelon initial d'un an ;
- Autres échelons durée normale 2 ans, durée minimale 1,5 an avec AAE ;
- Passage à mi-amplitude salariale au tiers de la durée de la carrière ;
- 7 grilles basées sur les niveaux sans diplôme, CAP/BEP, BAC, BAC+2, BAC+3 (Licence), BAC+5 (Master 2) et BAC+8 (Doctorat) ;

- Durée et nombre d'échelons identiques dans chaque corps permettant une promotion de corps en corps à échelon égal (cas général de la Fonction publique).

Ce document présente sept grilles élaborées selon les critères résumés ci-dessus et des règles détaillées ci-dessous.

Les amplitudes sont exprimées :

- ✓ en « indice » (indice 1 pour la valeur minimum et 4 pour la valeur maximum) ;

Tous les sept corps sont à un seul grade (déroulement de carrière sans à-coup ni blocage au sein du corps) et à 19 échelons dont les caractéristiques sont indiquées dans le tableau ci-après :

Echelon	Durée normale	Durée minimum
1	12 mois	12 mois
2 à 18	24 mois	18 mois
19	-	-

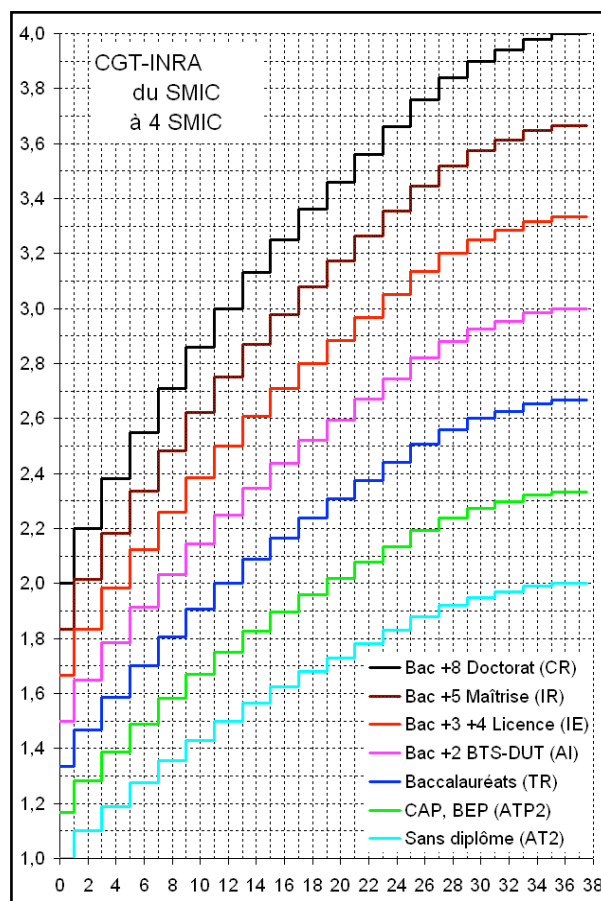
La durée minimale des échelons 2 à 18 est égale aux trois quarts de la durée normale.

La durée du déroulement de carrière est de 37,5 ans pour tous les corps.

La courbure, identique pour chaque corps, permet d'atteindre la moitié de l'amplitude (indice 1,5 pour le corps C1) au premier tiers de la durée (12,5 ans).

Les salaires indiqués dans le tableau ci-dessous sont exprimés en € bruts, régimes indemnitaires inclus et cotisations salariales non déduites :

Corps	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	
Diplôme	Sans	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Thèse	
Grade EPST correspondant	AT2	ATP2	TRNO	AI	IECN	IR2	CRCN	
Amplitude revendiquée	1,000 à 2,000	1,167 à 2,333	1,333 à 2,667	1,500 à 3,000	1,667 à 3,333	1,833 à 3,667	2,000 à 4,000	
Amplitude revendiquée (€ brut)	1800 à 3600	2101 à 4201	2399 à 4799	2700 à 5400	3001 à 6001	3299 à 6599	3600 à 7200	
Corps actuel EPST		ATP	TR	AI	IE	IR	CR	DR
Amplitude réelle		0,955 à 1,292	1,019 à 1,668	1,097 à 1,776	1,173 à 2,266	1,337 à 3,086	1,247 à 2,576	1,756 à 3,479
Amplitude réelle (€ brut)		1719 à 2366	1834 à 3003	1974 à 3197	2111 à 4078	2406 à 5555	2244 à 4636	3160 à 6262



D. REVENDICATIONS GÉNÉRALES SUR LES AVANCEMENTS ET LES CAP ET REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES POUR LES PERSONNELS HANDICAPÉS

1. Avancements, promotions, rôle des CAP

La réforme PPCR a eu des conséquences négatives pour l'ensemble des corps ITA. La suppression des avancements accélérés d'échelon (AAE) ne permet plus d'améliorer la rémunération de la grande majorité des agents. La seule reconnaissance de leur travail qu'espèrent, désormais, les personnels, est un changement de grade. Or, le taux de passage au grade supérieur est très faible. Il faut souvent de trop nombreuses années pour qu'un agent bénéficie de cette évolution, donc se sente récompensé pour son engagement : 14 ans par exemple pour passer de TR NO à TR SUP, soit quasiment 1/3 de la vie professionnelle. Ne parlons pas de la situation si particulière des AI, qui est un corps à un seul grade. Ainsi, rien ne remplace, avec PPCR, la satisfaction que pouvaient avoir les agents d'être reconnus pour leur travail, leur ancienneté, et de recevoir un AAE pour donner un petit coup d'accélérateur au déroulement de leur carrière.

Dans de nombreux cas, le changement de corps, quand il arrive enfin, ne crée plus le bénéfice escompté. C'est visible et assez consternant dans certains passages ATP vers TR. C'est aussi source de nouvelles préoccupations dans le passage d'IE à IR. Il n'est même pas certain que ces promotions profitent financièrement aux agents qui les obtiennent et, pour s'en assurer, il faut tout calculer : les primes, mais

aussi le montant des pensions de retraite, avec toutes les incertitudes inhérentes à ce type de calcul. Nous considérons qu'il y a eu dans cette réforme une mauvaise réévaluation des grilles indiciaires, en particulier, pour certains corps, au regard de la catégorie immédiatement inférieure. Ceci est particulièrement vrai pour TR par rapport à ATP et pour IR par rapport à la nouvelle grille des IE. Cette dégradation des conditions de carrières dans nos différents corps aboutit à au moins deux effets délétères : décourager les agents en interne, démotiver des « externes » à passer nos concours, ou alors vraiment en dernier recours. Nous enregistrons d'ailleurs plusieurs concours externes infructueux, en particulier sur des postes assez « standards » d'appui à la recherche, comme en gestion ou en informatique, ou même dans des emplois d'atelier, ce qui indique bien la faible attractivité de nos emplois.

La CGT-INRA revendique :

- De véritables plans de transformation d'emploi afin d'apporter une solution au blocage des carrières et la remise en place de concours internes de promotion sur place tous les ans ;
- Le rétablissement des AAE, ou d'un dispositif équivalent qui améliore les rémunérations de la grande majorité des personnels ;
- La suppression des quotas imposés aux CAPL et aux CCCR lors des campagnes d'avancement, et que les CAPN conservent bien la maîtrise des listes définitives au niveau national ;
- Une argumentation claire sur les notations « Proposé Prioritairement, Proposé, Non Proposé et Opposition » ;
- La transmission à chaque agent des avis de tous les niveaux hiérarchiques concernant leur avancement, AVANT les sessions des CAP ;
- 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) ;
- Des changements de corps au choix réservés aux agents en fin de carrière, les concours favorisant ceux qui accomplissent les fonctions du corps supérieur ;
- Des listes établies localement sans classement, afin que les CAPN puissent assumer leur travail dans le cadre de la gestion nationale des corps ;
- Une ancienneté dans le corps qui inclut l'ancienneté cumulée dans l'ancienne catégorie contractuelle de niveau égal (2B ou 2D pour les AI, 5B pour les AJT...) et/ou dans un corps équivalent de la Fonction publique ;
- Des bonifications d'échelon (AAE) rétablies, égales au quart de la durée de l'échelon, et en attendant, à 6 mois pour tous pour au moins un quart des effectifs de chaque corps ;
- 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 ;
- Des mobilités toutes examinées par les CAP, que ce soit dans le cadre de la bourse interne ou dans celui des métiers d'avenir ;

- La mise en place d'une véritable procédure d'expression d'un souhait de mobilité, sans conditions, et indépendante de la BAMJ;
- La prise en compte des critères sociaux pour la mobilité ;
- Le maintien des instances de négociation de premier niveau (CAPL et CCCR), alors qu'elles n'existent pas à l'IRSTEA, car ce sont toujours dans ces lieux que les représentants du personnel sont les plus proches des agents ;
- La présence d'observateurs provenant des élus du personnel aux CAP dans les commissions d'évaluation des ingénieurs comme dans les CSS.

2. Chercheurs

2.2 Prérogatives des CAP

La CAP, qui reste mal connue des chercheurs, est le lieu où sont débattues les questions relatives aux conditions de travail et à la carrière des chercheurs, où sont accompagnées les mobilités, les situations individuelles pointées par les CSS et la hiérarchie, et où sont jugés/votés les éventuels refus de titularisation et sanctions disciplinaires. Ces prérogatives sont aujourd'hui menacées par le projet de loi de Transformation de la Fonction publique (Loi Dussopt) qui instaure une gestion individuelle des carrières dite « au mérite » et risque de réduire encore le rôle de la CAP chercheurs, déjà minimaliste comparativement aux CAP ITA. La loi prévoit de limiter le rôle des CAP aux mobilités et aux situations individuelles, elles seraient ainsi réduites à leur seul rôle disciplinaire ou de débat général sur les métiers.

La CGT-INRA revendique le maintien des prérogatives actuelles des CAP chercheurs en matière de mobilités et de recours individuels et leur extension aux processus d'avancement, comme c'est le cas à l'IRSTEA. Pourtant prompt à se servir du prétexte de la fusion pour d'autres questions, la DG se refuse obstinément à appliquer au futur Institut « unifié » cette disposition IRSTEA où les CAP CR jouent un rôle dans l'avancement des chercheurs. Les CAP pourraient ainsi pondérer l'avis des CSS (basé essentiellement sur les résultats/productions) en fonction du contexte propre au chercheur, contexte que le système actuel a rendu extrêmement inégalitaire.

Situations individuelles

Depuis 2 mandatures, la CAP CR accomplit un travail dont tous les élus du personnel se félicitent et pour lequel nous avons eu des retours positifs des chercheurs concernés. Nous avons accompagné une dizaine de chercheurs dits « en difficulté » et évité des procédures disciplinaires. Pour ces chercheurs pointés par les CSS, un binôme de suivi, constitué d'un représentant élu et d'un représentant de l'administration, a aidé le chercheur à retrouver une dynamique et un cadre de travail efficaces et sereins. Ces binômes de suivi avaient été mis en place à la demande de la CGT-INRA, mais rarement mis en œuvre avant 2010. Ils ont maintenant démontré leur utilité. La CAP a également débloqué plusieurs demandes de mobilité de chercheurs en conflit avec leur département sur la question.

La CGT-INRA revendique :

- Des CAP de plein exercice, incluant le suivi des carrières comme c'est le cas à l'IRSTEA ;
- Un maintien des binômes de suivi dans leur utilisation actuelle ;
- Des modalités claires et faciles pour la saisine de la CAP en cas de recours contre l'avis de la CSS, de refus de formation, de temps partiel, de mobilité, ou de difficultés de type « harcèlement, souffrance... ».

2.3 Evaluation

Le bilan reste le même que celui évoqué au dernier congrès : 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 *work packages*, invitations à des congrès, expertises, responsabilités éditoriales, comités d'évaluation, conseils scientifiques, etc.), 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 (qui ne cesse d'être peaufinée dans les moutures successives des fiches CSS) favorise un type de chercheur, le chercheur « leader », dont l'objectif principal est de construire son leadership. Ne récompensant que les leaders (promotions et financements), ce modèle de management clive les collectifs et décourage le plus grand nombre.

Les CSS (évaluation individuelle) et le HCERES (évaluation des unités) appliquent des critères similaires (les mêmes listes comptables) et au sein de l'INRA nulle part n'apparaît d'évaluation alternative qui pourrait nuancer la mesure de la notoriété. 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-INRA 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 toute une année au moins).

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 (par contre, 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...), et 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 chercheurs¹.

Les CSS servent essentiellement à désigner à la hiérarchie les chercheurs ne remplissant pas les critères comptables, à classer les 1 % des meilleurs chercheurs pour leur attribuer la PEDR et à trier les CR sur ces mêmes critères pour l'octroi du passage en HC. L'HCERES sert à pointer les insuffisances des unités ou équipes qui seront absorbées ou fermées.

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'INRA 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.

¹ - 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.

La CGT-INRA 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 maintien d'une aide efficace et concertée pour les chercheurs « en difficulté » dans le cadre des CAP *via* les binômes de suivi ;
- 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.

3. *Entretien d'activité*

Si la CGT-INRA 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-INRA 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-INRA 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'INRA, 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-INRA 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'INRA, 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

Depuis que la procédure de recrutement des travailleurs handicapés (TH) est déconnectée des campagnes de mobilité, il y a beaucoup moins de problèmes de titularisation. Le recrutement et le suivi sont donc plus efficaces. Ceci reste vrai depuis notre dernier congrès mais... nos collègues handicapés sont trop souvent recrutés par défaut, après échec d'une ouverture de poste par la voie normale.

Cela se traduit par des problèmes d'intégration qui sont en augmentation. Les refus de titularisation traités dans les CAPN ces dernières années concernent souvent et majoritairement des collègues handicapés. Dans la plupart des cas étudiés, nous avons pu observer que le poste de travail n'avait pas été adapté au handicap de la personne.

Le rôle joué par la GRHP est variable selon les centres, ainsi que celui du correspondant handicap. De ce point de vue, trop de latitude est laissée à la personnalité de ces collègues qui, par ailleurs, manquent souvent cruellement de moyens.

La CGT-INRA revendique :

- Un recrutement des 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 CAP soient informées dès l'arrivée d'un agent handicapé ;
- 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. Commissions de réforme.

Les commissions de réforme sont des instances départementales paritaires chargées de donner un avis en cas de litige sur la reconnaissance d'imputabilité au service en cas d'accident (mais pas que).

Durant cette mandature, il est apparu que certaines de ces commissions « dysfonctionnent » :

- Peu ou pas de réunion dans certaines commissions ;
- Manque de clarté sur la convocation des RP ou leur présence ;
- Pas de possibilité de nommer des RP dans toutes les commissions ;
- Manquements graves sur la légalité des avis donnés.

Ces dysfonctionnements pénalisent les agents en termes de retour au travail après une longue maladie et en cas de refus d'imputabilité au service (accident du travail). Ils entraînent aussi une inégalité de traitement des agents suivant leur implantation géographique.

Actuellement la commission Hygiène,-Santé-et Conditions de Travail de la CGT-INRA s'interroge sur la pertinence de revendiquer la création d'une commission de réforme/Comité médical national INRA qui apporterait une égalité de traitement entre agents mais qui présente l'inconvénient que l'INRA employeur serait juge et partie.

E. REVENDEICATIONS CARRIERES

1. *Carrières des Adjoints techniques (catégorie C)*

Les adjoints techniques sont, à l'INRA, 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.

Un déroulement de carrière de très faible amplitude salariale : 115 points entre l'échelon 1 en ATP2 et l'échelon terminal d'ATP1, soit un rapport de 1 à 1,328 pour une amplitude de carrière d'une trentaine d'années avec les conditions de promotions actuelles.

La quasi-disparition du recrutement en adjoint technique principal (22 recrutements pour une moyenne annuelle de 112 disparitions de postes depuis 2005) ainsi que l'évaporation des effectifs dans cette catégorie (passage de 2400 agents et adjoints techniques au début des années 2000 à 1001 en 2016) provoquent une surcharge de travail qui devient intolérable pour les agents qui restent.

Cet état de fait est particulièrement vrai pour les collègues qui sont affectés dans les unités expérimentales (UE) ; le travail d'entretien et d'expérimentation en élevages ou en cultures reste le même bien que les effectifs aient fondu de plus de 50 %¹.

Enfin, le transfert de l'activité des AT vers les TR, la sous-traitance, les mutualisations, le recours quasiment systématique à des CDD sur projet et l'emploi de plus en plus fréquent de main d'œuvre occasionnelle (MOO) sont devenus la norme et ce même dans les UE.

La réforme de la catégorie C de 2006 par la fusion des corps des agents techniques (AGT) et des adjoints techniques (AJT), la réforme PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations), la politique réactionnaire de diminution du nombre de fonctionnaires et la vision comptable des gouvernements successifs ont bouleversé la logique des promotions : peu ou pas de possibilité d'avancement, gain de salaire médiocre, voire **perte de salaire dans certaines conditions pour la promotion de corps** ! Et disparition des « avancements accélérés d'échelons ».

Aujourd'hui, ces réformes restent d'actualité et induisent, pour de nombreux agents, des sentiments de malaise, de découragement et d'abandon de notre part.

Pour élaborer notre classement de changement de corps, nous avons tenu compte de l'existence antérieure des corps des agents et adjoints techniques et de la différence de qualification exigée lors du recrutement en AT2 ou ATP2.

Pour les promotions de grades 2020 (CAP 2019), après débats et vote de la Commission exécutive, notre critère primaire de gestion est devenu l'ancienneté dans le corps « Fonction publique ».

La faiblesse des effectifs AT1 (ex AGT) reversé dans la grille C2 (ATP2) et la sociologie des agents ATP2 (« ex-AGT » majoritairement affectés en UE) nous permettent de prendre dorénavant ce critère qui est le plus juste.

Par contre, pour les changements de corps, les contre-réformes successives combinées aux critères internes INRA provoquent toujours des promotions « boule de neige ».

Grâce à notre fichier national, nous avons pu pallier la carence de la DRH à pouvoir établir des fichiers fiables et utilisables par nos élus locaux et nationaux.

La CGT-INRA revendique :

- Le recrutement sur concours nationaux d'agents techniques aussi bien en AT (sans diplôme) qu'en ATP2 (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 ATP2 ;
- Un salaire minimum de recrutement à 1 800 € brut en AT et 2 101 € en ATP2 ;
- 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.

¹ : Chiffres extrait des bilans sociaux de l'INRA 2002 à 2016.

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

La situation des techniciens ne s'améliore toujours pas à l'INRA. La diminution des recrutements, les restructurations successives (plateformes, TGU, RGPP dans son ensemble), les outils constamment défectueux 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.

Ce que nous affirmions en 2016 est toujours vrai : la multiplication des contrats précaires liée aux projets financés par l'ANR 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 nouvelle grille appliquée depuis 2017 ne se traduit pas par des augmentations de salaire pour la plupart des techniciens.

Pendant 3 ans (2018 à 2020), le nombre de promotions en AI a été multiplié par 3, passant d'une dizaine à une trentaine. Mais les TREX sont toujours aussi nombreux et la pression reste trop forte (environ 850 promouvables en AI chaque année).

Le seul moyen de débloquer la situation est de faire un plan spécial de transformation d'emplois.

Le tout fait que l'ambiance est morose, les souffrances au travail augmentent encore, et les techniciens se plaignent de plus en plus de ne plus trouver de sens à leur travail et se démotivent.

La faible revalorisation du premier grade de TR induit des reclassements défavorables pour certains agents de la catégorie C promus en catégorie B. Nous espérons en 2016 que le Ministère de la Fonction publique réglerait le problème en supprimant l'échelon 10 des TRNO qui n'a pas d'équivalent dans la grille des ATP1 (ce qui fait que les ATP1 n'ont intérêt à être promus TR qu'après avoir passé le 9^{ème} échelon), mais ça n'a pas été le cas.

La CGT-INRA continuera d'utiliser son critère d'ancienneté dans le corps pour proposer les agents aux avancements de grade et aux changements de corps. Ce critère est d'autant plus important qu'une partie des agents (plus jeunes, plus diplômés ou occupant des postes plus intéressants) pourront plus facilement « doubler » les autres grâce aux deux examens professionnels.

La CGT-INRA revendique :

- Un plan spécial de transformation d'emplois de TR en AI ;
- La suppression de l'échelon 10 de TRNO, afin que les ATP1 promus en TR n'aient que des promotions favorables ;
- 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.

3. *Carrières des ingénieurs (catégorie A)*

3.1 Carrières des Assistants 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-INRA continuera à veiller à ce que soit maintenue cette proportion du tiers, égale au maximum autorisé par le décret.

Avancement d'AI en IE CN au choix

Pour être promu 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. La « clause de sauvegarde » fixant le nombre de promotions à 1/100^{ième} de l'effectif des AI, en activité ou en détachement (entrant), peut s'appliquer dès lors que ce mode de calcul conduit à un nombre plus élevé de promotions au choix.

Au sein des CCDD et de la CAPN, la CGT-INRA tente de faire prévaloir le critère d'ancienneté dans le corps ou dans l'ancienne catégorie contractuelle correspondante (2B et 2D) auprès des autres représentants du personnel et face au critère « au mérite » des représentants de l'administration. La CGT-INRA poursuivra son action et maintiendra la pression en ce sens.

Pour ce corps à un seul grade, la suppression des AAE est particulièrement mal ressentie.

La CGT-INRA 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 Ingénieurs 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-INRA revendique que la moitié du nombre des concours soit réservée aux concours internes.

a. Avancements de grade au choix

Le taux de promotion (nombre de promus / nombre de promouvables) pour l'avancement de IECN en IEHC est officiellement de 14,8 %.

La CGT-INRA revendique que ce taux soit porté à 20 %.

Comme dans d'autres catégories, la CGT-INRA privilégie les critères d'ancienneté pour l'accès au grade des IEHC.

b. Changement de corps au choix d'IE en IR2

Dans la réforme PPCR, la carrière des IE a été mieux revalorisée que celle des IR. Les IE peuvent terminer leur carrière en Hors Classe (indice terminal porté à 821 en 2021), alors que les IR terminent le plus souvent en IR1 (indice terminal à 830). Pour une grande majorité des IE, il devient aujourd'hui plus intéressant d'envisager de dérouler et terminer la carrière en IEHC, plutôt que de prétendre à un passage en IR2 qui oblige à plafonner plusieurs années à l'indice sommital (722). Les élus CGT-INRA continueront d'exercer une vigilance extrême sur ces passages IE-IR en s'assurant que les agents proposés aient bien eu toutes les informations et disposent de motivations personnelles pour accepter ce qu'il est devenu compliqué de considérer encore aujourd'hui comme une « promotion ». Compte tenu de cette situation, la CGT-INRA demande que l'administration dispose d'outils de simulation fiables pour guider les agents dans leur choix, outils indiquant bien l'impact, en euros, à court et long termes, sur le traitement des agents et ensuite sur leur retraite. Pour remédier à cette anomalie, la CGT-INRA demandera, sur la base des grilles d'évolution de carrière actuelles, que le passage se fasse directement d'IEHC en IR1 pour que cela corresponde bien à une véritable promotion pour l'agent, solution qui évite également la concurrence lors du passage en IR1 avec de jeunes agents IR2.

c. Actions de la CGT-INRA en CCDD et CAPN

Au sein des CCDD et de la CAPN, la CGT-INRA défend pour tous les avancements (avancements de grades et changements de corps) le critère d'ancienneté dans le corps ou dans la catégorie contractuelle correspondante (1B ou 3A) auprès des autres représentants du personnel et face au critère « mérite » des représentants de l'administration.

La CGT-INRA poursuivra son action et maintiendra la pression.

3.3 Carrières des Ingénieurs de recherche

Le recrutement en IR2 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-INRA revendique que la moitié du nombre des concours soit réservée aux concours internes.

Des recrutements en IR1 et en IRHC sont possibles par concours externe (limités à 10 %) dès lors que le poste à pourvoir correspond aux fonctions confiées à un IR1 ou à un IRHC. Les nombres de postes ouverts au recrutement en IR1 et en IRHC ne doivent pas dépasser chacun 10 % du nombre total de postes de recrutement dans le corps des IR. La CGT-INRA n'est pas opposée à cette modalité parce qu'elle permet d'assurer aux collègues recrutés une rémunération voisine de celle qu'ils percevaient avant d'être titularisés à l'INRA, mais veillera à son application raisonnable.

a. Avancement de grade au choix

IR2-IR1 : le taux de passage actuel est de 14 %.

La CGT-INRA revendique que ce taux soit porté à 20 %.

IR1-IRHC : La réforme PPCR ouvre une possibilité d'avancement au choix au grade IRHC, mais limitée à 30 % des promotions par sélection professionnelle, soit 8 possibilités en 2018 pour 482 promouvables. L'évolution en IRHC concerne, au total, chaque année, un peu moins de 6 % du corps, contre environ 15 % pour IEHC. La CGT-INRA s'étonne et s'inquiète de cette dévalorisation de la carrière IR qui ressort de ces nouvelles grilles après application du PPCR.

La CGT-INRA revendique que le taux global de passage IR1-IRHC soit porté à 20 %, avec 50 % en avancement au choix et 50 % en sélection professionnelle. Elle revendique aussi que l'échelon "spécial" terminal de IRHC ne soit plus à accès fonctionnel.

Comme ailleurs, la CGT-INRA défend le critère d'ancienneté dans le corps ou dans les corps de la Fonction publique analogues en y ajoutant l'ancienneté éventuelle dans les catégories contractuelles (2A, 1A ou 0A).

b. Détachements croisés corps des IR – corps des CR

Cette procédure était destinée à permettre à un IR de devenir CR et à un CR de devenir IR, mais le détachement d'IR en CR n'est plus proposé par la Direction générale.

Les anciennes modalités de détachement retenues par l'administration consistaient à détacher les CR2 en IE2 et les CR1 en IR2. Ces reclassements étaient pénalisants pour les agents qui voyaient leur évolution indiciaire définitivement bloquée pour certains, profondément retardée pour d'autres.

Régulièrement, les CR1 devenus IR2 étaient proposés prioritairement par l'administration pour passer en IR1, réduisant d'autant les promotions des IR2 entrés directement dans le corps.

Fort de ces constats, la CGT-INRA exige depuis plusieurs années que la note de service régissant ces détachements soit revue de telle sorte que **les CR2 soient reclassés en IR2, et les CR1 en IR1. Ceci a finalement été obtenu en 2018.**

c. L'évaluation des Ingénieurs

Les Ingénieurs sont soumis à la Commission d'Évaluation des Ingénieurs (CEI). La CGT-INRA 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-INRA 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.

4. *Carrières des chercheurs*

4.2 *Evolution du contexte*

Les principales évolutions concernant les chercheurs, depuis notre dernier congrès, sont la mise en place de la nouvelle grille CR, la modification de la PEDR, l'aggravation des conditions de travail, les interrogations sur les conséquences de la fusion INRA-IRSTEA pour les carrières, la menace sur les prérogatives des CAP de la loi Dussopt, et l'insuffisance des recrutements en CR (88 CR2/CR1 recrutés en 2002 contre 37 en 2016, on attend toujours le bilan social de 2017), malgré un relatif maintien de l'emploi scientifique (aux dépens des ITA) avec environ 1800 CR/DR depuis le début des années 2000, un chiffre qui est resté stable.

4.3 *Carrière*

Nouvelle grille CRCN et CRHC : la mise en place de la nouvelle grille de carrière des CR fait disparaître les grades de CR2 et CR1 au profit des nouveaux grades de CRCN (CR de classe normale) qui comporte 10 échelons (indices 468 à 830) et de CRHC (CR hors classe) qui comporte 6 échelons (indices 637 à 830) puis 3 échelons hors échelle (890 à 972). Dans l'absolu, cette nouvelle grille représente une revalorisation du salaire des CR pendant les premières années après le recrutement et un relatif déblocage dans la dernière partie de la carrière. Même si ces points sont positifs, nous considérons que les salaires et perspectives de carrières des CR restent largement insuffisants. Par ailleurs, les conditions du passage en CRHC ont fait l'objet d'une forte mobilisation de la CGT-INRA pour refuser un passage sélectif en mode concours et pour ouvrir plus largement ce grade.

Grâce à la mobilisation des agents, en réponse à la divulgation par la CGT en mars 2018 du projet de note de service sur les conditions de création du grade CRHC, nous avons pu obtenir le doublement des postes CRHC ouverts pour les campagnes 2017 à 2021 (220 en tout), permettant ainsi de débloquent la carrière de beaucoup de CRCN ayant atteint le dernier échelon (ils étaient 242 en 2017). A notre demande également, pour le passage en CRHC, le poids de l'avis des CSS a été diminué au profit de l'ancienneté (durée du plafonnement au dernier échelon). Mais aujourd'hui, le grade CRHC, qui est plafonné à 22 % de l'effectif total des CR et sera donc d'accès limité après 2021 (où ce quota devrait être atteint), reste une réponse insuffisante à la perte d'attractivité de la carrière des CR.

La CGT-INRA revendique l'intégration dans le grade HC comme un déroulement de carrière normal en CR et refuse le contingentement du grade.

La CGT-INRA continue de considérer que le passage en DR (sur concours) est la suite logique de la carrière de CR, parce que, de fait, la direction de recherche correspond à l'évolution classique du métier (de plus en plus rapidement dans la carrière, un CR dirige des thématiques de recherche) et que ce corps ne devrait pas être confondu avec des fonctions de direction d'équipe.

4.4 *Rémunérations, prime de recherche et « PEDR »*

Au problème de la perte d'attractivité des carrières de chercheurs, le gouvernement répond par la PEDR. Très contestée par la CGT-INRA et d'autres syndicats, l'instauration de cette prime (ex Prime d'Excellence Scientifique - PES) a été renégociée dans ses modalités d'attribution en 2018. Elle est attribuée aux CR nouvellement recrutés qui en font la demande et aux médaillés (lauriers, etc.). Nous dénonçons cette prime qui augmente transitoirement le revenu d'un nombre très restreint de chercheurs, alors que le pouvoir d'achat de l'ensemble des chargés de recherche n'a cessé de diminuer. L'attribution de la prime aux nouveaux recrutés est certes un bonus pour un début de carrière mal rémunéré mais crée

actuellement des disparités avec les recrutés des années précédentes (dont les revenus seront de fait inférieurs à ceux des nouveaux recrutés) et ne règle en rien la question générale du salaire insuffisant des CR.

Nous revendiquons une revalorisation conséquente des salaires des CR et de tous les fonctionnaires, *a minima* de 9 % de la valeur du point d'indice pour compenser le gel subi depuis 2010.

Dans le cadre de la fusion avec l'IRSTEA, la DG entend maintenir le montant annuel de la prime de recherche des CR à 999 € alors qu'elle augmenterait celle des DR de 806 à 977 €. Refusant la différence de traitement, la CGT-INRA revendique, comme pour les DR, une augmentation de la prime de recherche pour tous les CR.

La CGT-INRA revendique pour les CR et les DR :

- Une revalorisation des salaires à travers la hausse du point d'indice ;
- Le relèvement de la prime de recherche à 20 % du traitement ;
- La suppression de la PEDR et la répartition du budget correspondant sur l'ensemble des chercheurs ;
- 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.

4.5 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 (multiplication des « guichets ») crée 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-INRA alertent régulièrement la DG sur cette évolution politique contre-productive qui gaspille l'argent public (*chaque Appel à Projet (AAP) coûte a minima 50 % d'argent public en plus des sommes qu'il distribue ; et les fortes disparités de budget dans les équipes sont une source de gaspillage supplémentaire*), épuise les agents et mine les dynamiques collectives. 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 INRA aux AAP permettrait d'abonder les unités d'un budget annuel reconductible de 12,5 k€/agent*). Nous dénonçons la reproduction de ce mode de financement par appel d'offres au sein de l'Institut (*crédits incitatifs des départements, des métaprogrammes...*). Nous dénonçons aussi le poids croissant du contrôle technocratique : réglementations toujours plus contraignantes tandis que les postes d'appui à la recherche sont progressivement retirés aux unités.

La CGT-INRA revendique

- Budget de base de 12 500 euros par agent et par an indépendamment des temps partiels ;
- Suppression de l'ANR et du mille-feuille 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.

5. Jeunes chercheurs

5.1 Conditions de travail

L'organisation de la recherche 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 contractuels, doctorants, postdoctorants, ainsi que par les stagiaires. Cette situation pose la question de l'efficacité/fiabilité/suivi des expérimentations et de la précarisation du travail des jeunes générations.

La précarité, qui touche également les CDD à répétition placés sous le couperet de la Direction générale qui plafonne la durée de leur présence dans l'Institut à 4 ans pour contourner la CDIisation rendue obligatoire après 6 ans continus par la loi Sauvadet, la faiblesse des salaires des doctorants en regard de leur niveau d'études et de leur temps de travail et l'accession de plus en plus tardive et aléatoire à un poste fixe, sont parmi les causes majeures du peu d'attractivité des carrières de chercheurs pour les jeunes scientifiques.

Le financement de la recherche sur projets à court terme accroît la pression de publication sur les chercheurs, les pousse à une logique de résultats immédiats, ce qui les contraint à accentuer les pressions de toutes formes sur les personnels. Cette situation conduit régulièrement à des souffrances au travail, altère les relations entre doctorants et directeurs de thèse et pousse à la fraude (le doctorant ou postdoctorant est un fusible facile). Nous plaidons pour que les doctorants et postdoctorants disposent d'un recours en CAP chercheurs en cas de difficulté, et relèvent de cette CAP, bien plus adaptée aux réalités de leur métier, plutôt que de la CCP.

5.2 Recrutement :

L'âge moyen de recrutement est de 32,5 ans pour les femmes et les hommes, équivalent entre les deux genres d'après les bilans sociaux 2013-2016. La moyenne d'âge de recrutement en CR est de 33 ans en 2016, tous EPST confondus. Le taux de pression est stable en 2016 par rapport à 2014 : 17 candidats en moyenne par poste CR2 offert au concours. Le tout récent rapport du député Berta sur les carrières scientifiques évoque même un âge moyen de recrutement dans les instituts et universités de « 34-35 ans contre 27-28 ans, il y a quelques années », ce qui est présenté comme un facteur de non attractivité, et prône un recrutement dès 30 ans.

La CGT-INRA revendique un recrutement au plus près de la thèse, voire avant la thèse sur le statut « abandonné » d'ASC.

La nouvelle grille des CR prévoit la possibilité d'un recrutement direct en CRHC dès 2021. Pour l'instant, la DG laisse entendre qu'elle n'utilisera pas cette possibilité, préférant recruter des chercheurs plus jeunes. Mais les bas salaires de début de carrière CRCN sont un repoussoir pour les « excellents » candidats espérés par l'INRA ; il est donc à craindre des recrutements en CRHC, notamment si les autres EPST utilisent ce dispositif. A l'instar des packages ESR, ce recrutement au salaire plus attractif (re)créerait des inégalités de recrutement entre jeunes CR « excellents » et « moins excellents » et encouragerait le recrutement tardif. Nous nous y opposons, d'autant plus que ces recrutements en CRHC oblitéreraient des possibilités de passage en CRHC pour les « vieux » CR.

La CGT-INRA revendique

- L'égalité et l'augmentation de la rémunération des doctorants (2 000 € net). La CGT-INRA se prononce pour l'abrogation du décret et de l'arrêté de 2016 instituant le nouveau contrat doctoral et exige l'ouverture de nouvelles négociations ;

- L'accueil d'étudiants postdoctorants étrangers sur un type de contrat public unique (égalité des financements) ;
- Une forte augmentation des possibilités de recrutement sur postes statutaires de chercheurs dès la fin de la thèse ;
- La généralisation du statut d'ASC pour réaliser une thèse puis candidater sur un poste de CR INRA ;
- Le refus du recrutement direct en CRHC ;
- La prise en compte à 100 % du temps passé en contractuel pour le calcul de l'ancienneté lors du recrutement, quel que soit l'employeur et quelle que soit la mission confiée ;
- Pour les doctorants étrangers, la requalification systématique du visa étudiant en visa scientifique leur permettant notamment une ouverture de droits en matière de chômage ;
- L'intégration des doctorants et postdoctorants dans la CAP chercheurs ;
- L'annulation de la hausse des frais d'inscriptions à l'Université pour les étudiants étrangers hors UE.

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

1. *L'emploi de non-titulaires à l'INRA et principales revendications*

Entre 2004 et 2016 (premier et dernier bilans sociaux publiés), ce ne sont pas moins de 550 ETPT titulaires qui ont été purement et simplement rayés de l'INRA, soit 6,5 % de l'effectif ETPT de 2004 ! Dans le même temps, le nombre d'ETPT contractuels sur convention de recherche est passé de 200 à 1 000... Ceci fait qu'aujourd'hui, près d'un quart du temps de travail payé par l'INRA est réalisé par des contractuels (voir figure 1). Et encore, les bilans sociaux ne recensent pas la multitude d'agents PEPS qui, faute de financements publics suffisants, effectuent une large part du travail INRA sous statut privé, ni les dizaines et dizaines « d'autoentrepreneurs » qui ne peuvent même plus prétendre aux droits salariés les plus élémentaires (salaire, cotisations, Sécurité sociale, Code du travail).

On peut difficilement croire que plus du quart de l'effectif de l'institut est en permanence en longue maladie, en congé maternité ou que tous ces emplois correspondent à des qualifications si pointues qu'aucun corps de fonctionnaire ne leur corresponde !

Avec la loi Dussopt qui a pour objectif d'en finir avec le statut de fonctionnaire, cette réalité va devenir la norme. En instaurant le contrat dit « de mission », les emplois de l'Institut ne seront plus occupés que par une manne de précaires jetables à merci.

Par ailleurs, sous couvert d'une prétendue défense d'une « voie d'entrée dans la Fonction publique par concours externe », du prétendu « principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires » et du « recrutement des contractuels qui doit rester marginal et seulement dérogatoire », la DG n'hésite pas à interdire illégalement les renouvellements de contrats aux agents ayant cumulé 4 ans de CDD à

l'INRA. En réalité, la DG n'assume pas la loi du 11 janvier 1984 qui impose aux établissements publics de proposer un CDI aux agents ayant effectué 6 ans de CDD dans le même établissement !

Dans ce contexte, **la principale revendication de la CGT-INRA concernant les non-titulaires réside dans la mise en place d'un véritable plan de titularisation** permettant l'intégration sans concours de la très grande majorité des non-titulaires dans les corps de fonctionnaires correspondant à leur emploi, que ces non-titulaires aient été recrutés « sur poste » ou « sur ressources propres », car si un labo doit recourir à des recrutements de CDD chaque fois qu'il obtient un contrat de recherche, cela signifie simplement qu'il n'a pas suffisamment de postes de titulaires pour fonctionner !

La CGT-INRA revendique également :

- La mise en place d'un plan pluriannuel de recrutement par concours de titulaires 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 ;
- La réaffectation intégrale des 6 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.e.s dans les écoles doctorales, etc. ;
- Le refus de la mise en place de « contrats de mission » sous quelque forme que ce soit, qu'ils soient appelés « à durée déterminée » ou « à durée indéterminée » ;
- L'arrêt 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 CDIsation ;
- Le retrait de la directive interne qui limite la durée de renouvellement des CDD de telle sorte que les intéressés n'obtiennent jamais l'ancienneté ouvrant droit à l'accès à la CDIsation.

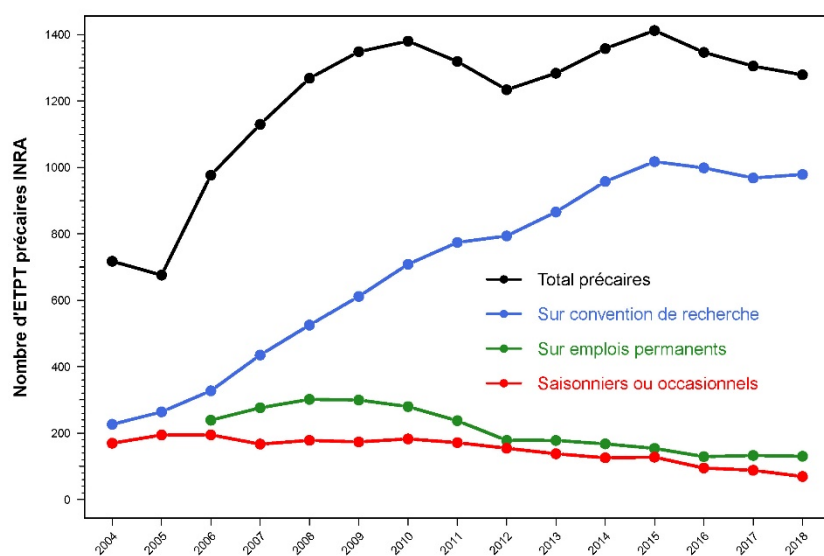


Figure 1 - Évolution du nombre d'équivalents temps plein moyens annuels travaillés (ETPT) précaires depuis 2004. Effectifs obtenus à partir des bilans sociaux disponibles sur le site INRA. Contrats inclus dans le total de précaires :

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.

2. *Revendications salariales et sociales*

La CGT-INRA revendique également pour les cas – pas si nombreux que ça – où le recours à l’emploi de non-titulaires serait réellement justifié :

Un emploi permanent = un.e titulaire !

- L’établissement par la DG d’un véritable recensement des non-titulaires, de leur emploi actuel et de leur ancienneté réelle (pas uniquement de la durée de leur contrat en cours). Ce travail n’a jamais été réalisé par l’administration, alors qu’il devrait être présenté au minimum une fois par an en CCP. Quel que soit par ailleurs le devenir de cette instance, il est nécessaire que ce recensement soit établi, tenu régulièrement à jour et communiqué aux représentants du personnel ;
- L’arrêt des restructurations sans fin qui, par regroupement, fusion, mutualisation, ne visent qu’à supprimer de l’emploi statutaire et génèrent toujours plus de précarité.

Déroulement de carrière et rémunération :

- L’alignement des salaires sur ceux des fonctionnaires, primes et indemnités incluses le cas échéant (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, prime de technicité, etc.) et progression au même rythme selon l’évolution de la valeur du point d’indice et des grilles ;
- La 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 ;
- Le versement en fin de contrat, en sus du salaire, d’une indemnité de précarité équivalente à celle existant dans le privé (10 % du salaire brut total) ;
- Un déroulement de carrière pour les non-titulaires de longue durée, selon les mêmes durées, indices et échelons que les titulaires ;
- 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, la 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.

Conditions de travail, représentation :

- La suppression de la clause de mobilité « forcée » du contrat de travail des non-titulaires sur CDD ;
- Un accès réel à la formation permanente dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires ;

- Que les CAPN des fonctionnaires puissent se saisir ou être saisis des dossiers des non-titulaires dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

G. FORMATION PERMANENTE ET DROITS SOCIAUX

1. *Formation permanente*

La CGT-INRA milite pour que la formation 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. Tout cela s'est « volatilisé » au fil du temps. 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'INRA. 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 5 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-INRA 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. Quant aux budgets, si la part fléchée sur les 4 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-INRA demande 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'INRA, car ces consultants proposent la mise en place de recettes managériales issues des entreprises privées. Quel est le coût de tous les consultants ? Pour nous, 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'INRA, 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 promue 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 2 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.

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 cofinancer 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.

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 de consommer, pendant son contrat à l'INRA, 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 INRA.

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, qui plus est dans un contexte d'éventuelle absorption de l'IRSTEA, il faut rester vigilant sur le maintien des réseaux formation permanente et donc l'investissement de l'INRA 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.

En cas de création de l'institut unique, il faudra à l'occasion de l'harmonisation des pratiques demander qu'une procédure fiable soit déployée pour le recueil des souhaits des agents. S'il est dit dans plusieurs documents que l'INRA 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'IRSTEA est l'existence à l'INRA de cofinancement des unités. Ces cofinancements ont cependant, selon les dires de la DRHDD, tendance à se raréfier. 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-INRA 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. 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.

Concernant les instances, la menace que faisait peser la DG de ne plus rembourser les frais de déplacement des agents suppléants siégeant en présence de leur titulaire a été suivie d'effet. C'est désormais le cas à la CNFP mais aussi au sein des deux instances qui en découlent (commission formation diplômante et commission formation personnelle). 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.

Si les choses sont claires au niveau national, elles le sont moins au niveau des centres. En effet, depuis les récentes élections CAP, certaines présidences de centre réalisent et déplorent l'affaiblissement de la représentation du personnel, c'est pourquoi certains centres font siéger titulaires et suppléants en CLFP. Ce d'autant que les frais engendrés par la réunion de cette instance sont vraiment très modérés.

La CGT-INRA revendique 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-INRA revendique :

- Que le budget de la formation ne finance pas les formations liées au management, elles doivent être imputées sur une autre ligne budgétaire ;
- 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 ;
- 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).
- 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.

Pour la CGT-INRA, 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.

2. Dispositifs d'Aides exceptionnelles et de Prêts sociaux

Les dispositifs d'Aides exceptionnelles et de Prêts sociaux représentent 3,6 % du budget social de l'INRA en 2016. Ces dispositifs sont un recours ultime pour les collègues en difficulté. Aucune limitation du montant annuel disponible ne doit être fixée.

Durant la mandature 2016-2019, une nouvelle note de service a été mise en place. Le montant maximal de prêt exceptionnel est passé de 2 500 € à 3 000 €, les dossiers de prêts sont maintenant anonymes et l'historique des demandes limité aux trois années antérieures (au lieu de cinq précédemment).

La CGT-INRA 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'INRA 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'INRA 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 INRA, un restaurant d'entreprise ou administratif.

Dans la plupart de ces cas-là, la direction de l'INRA 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 INRA.

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.

La CGT-INRA revendique les tickets restaurant pour les collègues qui n'ont pas accès à un restaurant INRA ou un restaurant d'entreprise proche.

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'INRA engageait une démarche volontaire d'aide à ses personnels sur cette question cruciale.

La CGT-INRA, 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-INRA revendique

- Que l'INRA 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'INRA cesse de vendre ces logements ;
- Que des chambres de stagiaires soient disponibles gratuitement pour les étudiants en stages de courte durée ;
- Que l'INRA se porte systématiquement caution pour les personnels qui le sollicitent.

5. *Action sociale*

Pour une action sociale digne de ce nom au niveau ministériel

En 2016, nous écrivions le texte ci-dessous. Le problème restant d'actualité, nous le reproduisons intégralement, donnant mandat à la direction issue du 28^{ème} congrès de faire progresser la revendication.

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. **Nous ne revendiquons pas des comités d'entreprise dans nos établissements publics mais nous devons exiger un statut de « comité d'établissement » à définir ; ce CE Fonction publique serait seul habilité à gérer les actions sociale et culturelle avec un financement statutaire et des élections sur liste syndicale. Ce nouveau système nous libèrerait du financement aléatoire et du paternalisme institutionnel.** Les agents *via* leurs élus seraient complètement indépendants des directions.

La CGT-INRA demande à la FERC-CGT de se saisir de cette revendication qui concerne tous les EPST et universités, la liste n'est sans doute pas exhaustive. Cette revendication concerne des centaines de milliers d'agents titulaires ou contractuels de la Fonction publique. La FERC-CGT doit, selon nous, engager dans un premier temps des rencontres avec les syndicats concernés pour affiner notre revendication puis dans un second temps entamer des négociations avec les ministères concernés.

L'action sociale dans le futur institut INRAE

La comparaison INRA/IRSTEA en matière de prestations sociales nous montre que les deux instituts pratiquent le minimum imposé par l'Etat, à l'exception d'une allocation « trousseau-neige » accordée par l'IRSTEA et qui n'existe pas à l'INRA. Cette allocation doit bénéficier à tous dans le nouvel institut.

Par ailleurs, les personnels de l'IRSTEA ont accès aux prestations fournies par l'ASMA (Association d'Action Sociale, Culturelle, Sportive et de Loisirs du Ministère chargé de l'agriculture), comme tous les personnels des organismes qui ont signé une convention avec l'ASMA. Le nouvel institut INRAE doit signer cette convention au bénéfice de tous les agents titulaires et non-titulaires qui y exerceront leurs activités.

H. LIBERTE ET DROITS SYNDICAUX

Lors de notre 27^{ème} congrès, nous écrivions : « La proclamation de l'état d'urgence survenue suite aux attentats de 2015 n'a fait que renforcer les atteintes aux libertés de manifester et de se rassembler. Cela a entraîné des interdictions de manifester, des interventions, souvent violentes et disproportionnées, des forces de l'ordre, de nombreuses blessures et des mutilations. L'échec des politiques libérales ne peut que susciter des oppositions de plus en plus larges. Oppositions que les gouvernements tenteront de faire taire par une répression, elle aussi, de plus en plus large. Ainsi un nombre croissant de militants syndicaux sont poursuivis en justice du fait de leur engagement. »

Au cours des trois ans écoulés, il n'y a pas eu d'attentats. Pourtant, nous ne pouvons que constater que nous avons hélas raison dans nos prévisions. Des dispositifs liberticides de l'état d'urgence sont à présent ancrés dans la loi. Le surgissement des gilets jaunes a vu cette répression s'amplifier, contre les gilets jaunes, mais aussi contre tous ceux qui s'opposent à la politique du gouvernement, même pacifiquement. Parmi eux, bien sûr, il y a des syndicalistes en grand nombre.

La CGT-INRA continuera d'agir pour défendre les militants poursuivis du fait de leurs activités syndicales et revendique une amélioration des droits syndicaux pour tous les salariés du public comme du privé.

Suite aux élections de 2018, les droits syndicaux attribués conjointement par le ministère de l'Education nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation n'ont pas augmenté. Ils sont maintenus à hauteur de ceux qui ont été accordés en 2014, et la menace pèse qu'ils soient encore diminués, faisant des personnels de ces deux ministères les moins bien dotés en la matière. Les organisations CGT des EPST qui, du fait du mode de calcul précédent et du fait de leurs bons résultats aux élections, avaient beaucoup de crédit de temps se voient à nouveau amputées à cause de ce mode de calcul défavorable. Si bien que la CGT-INRA perd encore et ne possède plus que 11 ETP, alors que nous en avions 16 en 2011.

Ajoutons à cela qu'il n'y a plus de remboursement des frais de déplacement des élus suppléants au CT, et que des menaces de plus en plus précises pèsent sur les frais de déplacement des suppléants dans toutes les instances.

Les instances, elles aussi, sont menacées par la « réforme » de la Fonction publique.

Comme dans le privé, le CCHSCT serait fusionné avec le CT pour créer le Conseil Social Economique, diminuant ainsi considérablement les moyens et les prérogatives du CCHSCT.

Le rôle des CAP serait réduit à celui de conseil de discipline, et à discuter avec l'administration d'une « bonne gestion » des personnels. Les élus seraient donc transformés en « partenaires » des DRH, perdant toute indépendance donc une bonne partie de leurs possibilités d'agir au compte des agents, qui n'auraient plus de possibilité d'être défendus pour leur déroulement de carrière ou leur mobilité.

Avec la fusion INRA/IRSTEA, nous n'avons pas de garantie que les CAPL et CCDR perdurent dans le nouvel établissement.

La CGT-INRA revendique :

- Que les lois qui institutionnalisent l'état d'urgence soient abrogées ;
- Que soient amnistiés tous les manifestants condamnés dans le cadre des manifestations contre la politique du gouvernement et que cessent les poursuites ;
- Que la réforme de la Fonction publique soit abandonnée ;
- Que l'ensemble des CAP avec toutes leurs compétences soient maintenues (CAPL, CCDR et CAPN) ;
- Que nous revenions au paritarisme en CT, avec donc le retour des CTP ;
- Que les CHSCT soient également maintenus avec toutes leurs prérogatives ;
- Que soient abrogés les accords de Bercy ;
- Que les droits syndicaux soient calculés sur les effectifs de chaque EPST ;
- Que l'ensemble des décharges de services soient accordé en fonction des voix obtenues aux élections d'établissement (pas en fonction du nombre de sièges), que celles-ci restent exclusivement réservées à l'activité syndicale hors les réunions avec l'administration, et qu'elles soient notifiées par année civile avant l'année concernée ;
- Que tous les élus, titulaires et suppléants, ainsi que les représentants syndicaux, participent aux instances auxquelles ils sont élus, avec droit de parole et prise en charge de la totalité des frais induits ;

- Que toute réunion des représentants syndicaux avec l'administration continue de se faire sur le temps de travail ;
- Que l'amendement Lamassoure (retenue du 1/30^{ème} du salaire pour fait de grève) soit abrogé et que tout débrayage ne soit pas sanctionné automatiquement par la retenue d'une journée de salaire complète.

I. CGTG-INRA : REVENDICATIONS DES PERSONNES DU CENTRE ANTILLES-GUYANE

Partout les dirigeants de l'INRA se vantent de la seconde position de l'institut qu'ils dirigent sur l'échiquier de la recherche agronomique mondiale. Aujourd'hui on sent bien que l'absorption du petit frère IRSTEA a comme principal objectif de paraître encore plus imposant aux yeux du monde... Plus imposant en Europe (number one), plus imposant à Paris, sous les fenêtres des ministères. Aujourd'hui où l'on parle beaucoup de biodiversité, de bioéconomie, d'agroécologie, de défi alimentaire mondial, de recherche participative, autant d'enjeux qui trouvent tout leur sens dans la zone intertropicale, l'INRA se recroqueville pour paraître plus fort en Europe et face à l'oncle Sam sans se préoccuper réellement des problématiques agricoles alimentaires et environnementales régionales et singulièrement tropicales, dans une posture d'un autre temps...

Il y a soixante-dix ans, des pionniers de la recherche agronomique française avaient pourtant bien compris l'enjeu de travailler en milieu tropical...

Aujourd'hui, s'agissant du centre INRA Antilles-Guyane, seul centre de l'institut localisé en milieu tropical, il se meurt de l'absence de renouvellement et d'accroissement de ses forces humaines, il se meurt de l'absence de prise en compte de l'apreté du climat pour innover, dans un exercice différencié de l'activité agricole... Aujourd'hui, 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 inadéquates, génératrices d'inefficacité et de dégradation des conditions de travail des agents.

La restructuration immobilière du site de Duclos annoncée à grand frais suite au séisme haïtien de janvier 2010 est plus hypothétique qu'une arlésienne... Nous sommes en 2019... Bientôt 10 ans que l'on fait miroiter des locaux mis aux normes actuelles anti sismiques et anti cycloniques aux agents du Centre... Il y a plus de 10 ans (le risque sismique aux Antilles ne date pas du séisme haïtien) que l'INRA ne respecte pas ses obligations en tant qu'employeur, garantissant des conditions d'hygiène, DE SECURITE à ses salariés, à leurs postes de travail. Nous refusons d'être mis aux oubliettes de l'INRA au regard des investissements colossaux que l'Institut est en train d'effectuer en région parisienne, avec l'installation d'une partie conséquente de l'INRA dans de nouveaux locaux à Paris-Saclay. Vouloir y créer à coup de millions d'euros un campus universitaire à l'américaine qui intègre la recherche agronomique finalisée, flatte certainement l'ego de nos dirigeants, mais éloigne considérablement notre Institut de l'IMPACT qui est affiché aujourd'hui dans son slogan et qui demeure pour la plupart de nos concitoyens la vocation première de l'INRA. La Direction générale blâme la collectivité régionale de Guadeloupe qui n'a pas souhaité participer à la remise en état du bâti de l'INRA à Duclos... Mais la collectivité d'Ile-de-France ne met pas un sou dans la corbeille de Paris-Saclay non plus ! Et pourtant !

Il faut croire qu'il ne fait pas bon être éloigné de Paris pour que l'institut assume ses responsabilités. La relocalisation des agents du Centre INRA Antilles-Guyane en danger, dans des locaux adéquats pour poursuivre leurs activités est une responsabilité légale de l'employeur, c'est-à-dire l'INRA ! Philippe Mauguin lors de sa toute première visite en Guadeloupe en tant que PDG de l'INRA 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 ! Il faut croire que l'air parisien a le don de rendre amnésique les dirigeants de cet institut au point d'en oublier leurs engagements verbaux ! Nous sommes fin 2019 : nous disons donc STOP au mépris manifeste exercé par la Direction générale vis-à-vis des salariés de l'INRA qui œuvrent à la production de connaissances sur les milieux, les espèces et les conditions socio-économiques pour lesquelles tout reste à faire au regard des avancées déjà obtenues sur le reste du territoire national. Soixante-dix ans aujourd'hui, dont plus de dix à tergiverser sur les moyens qu'on se donne pour mettre le personnel de la recherche agronomique française outre-mer en sécurité !

Il est indigne pour notre institut de laisser se dégrader les conditions d'exercice de cette recherche qui y fait sa fierté. La recherche agronomique menée au centre Antilles Guyane doit faire l'objet d'une politique publique d'Etat identique à celle conduite dans l'hexagone. L'iniquité coloniale a vécu !

Il n'est pas concevable que l'INRA soit aussi frileux à investir humainement sur le centre au prétexte qu'un Etablissement public industriel et commercial comme le CIRAD complémente avantageusement le dispositif de recherche agronomique français sous nos latitudes.

Aujourd'hui, le centre INRA Antilles-Guyane, seul centre INRA situé hors du territoire continental n'a pas les moyens humains, structurels ni matériels de répondre aux enjeux du 21e siècle qui pour l'agriculture, pour l'environnement ou pour l'alimentation. En Guadeloupe, les populations nous observent et après 70 ans de présence de l'INRA localement (depuis 1949), elles ne peuvent que constater l'érosion de la recherche agronomique sur le département faute de moyens... En Martinique, l'institut est méconnu et l'impact de nos travaux y est réduit par les coûts d'approche et le manque de présence durable localement... 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, au plus près des acteurs du territoire... Ne parlons pas du reste du territoire ultramarin où l'INRA est structurellement absent, à moins d'intervenir dans un montage sous gouvernance CIRAD, contribuant par-là même au rançonnement légal des collectivités d'outre-mer, 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'autisme de nos dirigeants qui font fi, année après année, des revendications qui sont les nôtres même quand ils reconnaissent à demi-mot leur légitimité. 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 :

Nous revendiquons que les personnels des sites isolés de Guadeloupe ou de Martinique 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 INRA 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.

Nous revendiquons de pouvoir exercer pleinement notre droit à la formation au même titre que nos collègues de l'hexagone, même étant en poste à 7000 km de Paris. Faciliter nos déplacements vers l'hexagone ou l'étranger devrait être une évidence compte tenu de la rareté de l'offre de formation locale dans nos champs d'activité. A ce titre, les agents qui doivent se rendre dans l'hexagone pour suivre une formation de longue durée sont obligés de passer par le marché de l'INRA "Hcorpo", ce qui revient extrêmement cher à l'Institut qui veut prétendument faire des économies. Il aurait été plus économique, comme par le passé, d'aider les agents à obtenir un logement plus adapté et moins onéreux, leur permettant de suivre leurs formations dans les meilleures conditions.

Nous revendiquons la possibilité à l'INRA, à l'instar des autres organismes publics situés dans l'outre-mer français de pouvoir favoriser l'accès aux emplois de la recherche agronomique à la jeunesse de nos territoires d'implantation, en autorisant nos unités à recruter des stagiaires, des volontaires du service civique (VSC), des apprentis sur les contrats qui sont devenus la voie de financement préférentielle à l'INRA.

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, proportionnel aux budgets qu'ils auront pu obtenir, au détriment de la cohérence des projets des unités pilotées par des Directions de plus en plus marginalisées au sein de leur propre collectif. 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 élus 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 INRA, pour que les travaux scientifiques et singulièrement les travaux expérimentaux conduits sur le centre INRA Antilles-Guyane ne soient pas mis en péril par la situation dégradée récurrente, connue de tous, de l'adduction d'eau sur le territoire de la Guadeloupe depuis plusieurs années. Il n'est pas acceptable que seule la dégradation des conditions de travail des agents permette de pallier partiellement à cette situation conjoncturelle dont on sait tous qu'elle perdurera encore plusieurs années.

Disons stop à la politique délétère des gouvernements qui se succèdent à la tête de l'Etat français et aux décisions antisociales et anti progressistes qu'elle engendre particulièrement préjudiciables à la recherche agronomique dans l'outre-mer français.