

ELECTIONS AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES NATIONALES DE L'INRA - CAPN 2005

Vous allez élire vos représentants pour trois ans aux Commissions Administratives Paritaires Nationales. Ils ont un rôle important de proposition pour **le déroulement de carrière** des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs. Leur rôle est beaucoup plus restreint pour les Chercheurs de l'INRA, dont les promotions sont décidées dans des instances distinctes, sans représentants élus (à la différence de ce qui prévaut à l'Université ou au CNRS). Dans toutes les instances où ils siègent, les élus CFDT s'engagent à appliquer **des critères de choix transparents et équitables**, respectant la diversité des âges, des fonctions, des lieux d'activité et à défendre à la fois les individus et les intérêts collectifs des personnels.

Choisir vos représentants, sur listes syndicales comme le prévoit la loi, c'est choisir entre diverses conceptions de l'action syndicale dans le champ de la recherche publique. La CFDT-INRA s'appuie sur les valeurs et les pratiques portées par la Confédération CFDT **pour défendre la qualité de la vie au travail** :

- 1- L'activité professionnelle doit contribuer **au développement et à l'épanouissement de chacun** en permettant d'évoluer, de développer ses compétences, d'accéder à de nouvelles fonctions. Ce ne doit pas être le privilège de quelques uns, mais une chance offerte à tous. Au quotidien **l'ambiance au sein des équipes**, qui dépend pour beaucoup de la qualité humaine des responsables, ne doit pas être génératrice de mal-être.
- 2- Nous voulons **un emploi de qualité pour tous : il faut en finir avec la précarité !** Le milieu de la recherche publique s'est progressivement accommodé depuis des années d'emplois précaires, à tous les niveaux de qualification. Seule la CFDT a toujours défendu le **recrutement précoce des jeunes chercheurs**, dès la sortie de thèse. **Arrêtons l'engrenage systématique des contrats à durée déterminée pour les fonctions d'ingénieur, de technicien ou d'administratif.**
- 3- Nous privilégions **le dialogue social** entre dirigeants et syndicats représentatifs pour améliorer le fonctionnement des établissements : cela veut dire qu'il faut la même volonté d'écoute des deux côtés de la table de négociation !
- 4- Enfin la CFDT soutient une orientation de **la recherche au service des citoyens**, dans la perspective du développement durable partagé à l'échelle de la planète. Cette vision ne peut être construite qu'au prix de débats et de confrontations dans le cadre d'un syndicalisme réunissant tous les secteurs d'activité, bien inséré dans le syndicalisme européen et mondial comme la Confédération CFDT.

EN VOTANT POUR LA CFDT, VOUS DEFENDEZ LA QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL !

Voter pour les candidats présentés par la CFDT,
c'est consolider la représentativité de la CFDT dans toutes les instances de l'INRA,
c'est soutenir un mode constructif de dialogue social dans l'INRA et une recherche attentive aux interrogations de la société.

Participer aux élections des représentants du personnel,
c'est s'affirmer comme membre de la communauté humaine de l'INRA et partager une certaine idée de **la démocratie au travail**.

Les principes que défendront les élus CFDT pour les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs

Tout agent doit avoir une perspective professionnelle

Les fonctions des ITA ont fortement évolué depuis de nombreuses années. Ces évolutions se sont traduites par *plus de responsabilités, plus de technicité, plus d'autonomie*. C'est un fait avéré : il suffit de comparer les profils des postes mis aux concours, calqués sur les fiches de métiers de la Fonction publique, et la description des fonctions correspondantes quelques années plus tard.

Pourtant, alors que le niveau de qualification des agents s'est élevé, nombre d'entre eux s'interrogent tant en termes de devenir de leur métier que de promotion. Le très faible nombre de promotions par concours interne ou campagnes d'avancement engendre souvent *des doutes et beaucoup de démotivation*. Les restructurations et fermetures d'unités, décidées par un cercle restreint de responsables administratifs ou scientifiques, sans débat ni accompagnement des agents, soulèvent de légitimes inquiétudes.

Pour la CFDT-INRA, deux priorités en découlent :

- ➡ Augmenter les possibilités de promotion pour répondre à l'évolution des fonctions, ce qui veut dire de nouvelles règles statutaires et budgétaires
- ➡ Remettre l'agent au cœur du dispositif scientifique et lui permettre de trouver sa place dans l'évolution des activités de recherche

Des outils existent pour évoluer

Des moyens existent aujourd'hui, mais une volonté politique forte des responsables de l'INRA doit les accompagner.

Quels sont ces moyens ?

1- L'orientation professionnelle : la CFDT-INRA a fortement soutenu sa mise en place. Cependant, le nombre insuffisant de conseillers est un frein pour répondre à toutes les demandes. Les agents doivent pouvoir être *acteur de leur parcours professionnel* dans le redéploiement de leur activité. Mais les actions des conseillers se limitent le plus souvent à traiter les situations difficiles. Or, il est essentiel d'*anticiper* et de réfléchir aux *reconversions*, notamment dans le cas de restructuration.

2- L'entretien d'évaluation revêt aujourd'hui une grande importance pour les agents. Les différents volets de cet entretien renseignent sur le parcours, les compétences, les formations, et les souhaits d'évolution. Il convient ici de rappeler toute l'attention qu'il faut apporter à la rédaction du dossier. Pour cela l'agent doit bénéficier de l'aide de son entourage hiérarchique (directeur d'unité, chef d'équipe...). *Cet entretien doit lui permettre de valoriser les compétences acquises tout au long de la vie, d'apprécier la place qu'il occupe dans le collectif et de faire le point sur sa situation.*

Les délégués CFDT sont particulièrement attentifs à ces informations.

3- La formation permanente, outre l'aide au développement personnel, accompagne l'évolution des techniques et des métiers, les besoins nouveaux. Elle prépare aux changements d'orientation de l'équipe, sous réserve d'une anticipation réfléchie et concertée avec les agents. Elle doit se placer en amont et non se faire dans l'urgence de la situation. *Il est temps de mettre fin au gâchis actuel des compétences acquises en interne et de promouvoir leur valorisation, dans l'intérêt des personnels et de l'INRA.*

4- L'évaluation-conseil a été mise en place pour les Ingénieurs, qui l'apprécient comme élément de réflexion sur leur situation et leur avenir professionnels. La CFDT-INRA revendique que les agents des catégories B et C en bénéficient également. Globalement cette évaluation-conseil peut être améliorée et doit rester la propriété exclusive de l'agent, ce qui n'est pas le cas actuellement.

En vous appropriant ces outils, vous donnez à vos délégués en CAP les moyens de faire valoir vos droits à une progression de carrière auprès de l'Administration.

En votant pour les délégués CFDT-INRA, vous exprimez votre volonté de valoriser les compétences acquises tout au long de la vie, de bâtir un projet professionnel, de bénéficier d'un parcours diversifié, d'être acteur de votre carrière.

Chercheurs, à l'INRA

Quel cadre d'activité ? Quels moyens ? Quelles nouvelles contraintes ?

1- Un infléchissement des missions de l'INRA déjà acté, sans discussion interne.

Pendant que la crise de début 2004 débouchait sur la préparation d'une Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche pour 2005, le Gouvernement figeait unilatéralement les rôles de chacun des organismes publics, à l'intention du Parlement, dans la préfiguration de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF). C'est ainsi qu'on découvre que l'INRA n'appartient pas au pôle ayant pour mission des « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires », pôle qui regroupe CNRS, INSERM, CEA, INRIA, Institut Pasteur, Génopoles (pour ne citer que les principaux partenaires scientifiques d'un grand nombre d'équipes). L'INRA relève de la « recherche *dans le domaine de la gestion* des milieux et des ressources », assurée par des établissements de recherche finalisée (INRA, IRD, CEMAGREF, BRGM, CIRAD, IFREMER) qui « tout en s'inscrivant dans la dynamique de la production scientifique, fondent leurs orientations sur les enjeux des sociétés du Nord et du Sud, qu'ils traduisent en questions et en objets de recherche ».

Quel degré de liberté pour le contrat d'objectifs annoncé ?

Les projets fédérateurs de la Direction de l'INRA évoquent beaucoup de considérants socio-économiques et organisationnels, peu de science. *Combien de chercheurs, choqués par cette approche censée porter la demande sociétale, s'interrogent, dans certains secteurs, sur leur positionnement ?* Est-ce en démotivant les chercheurs en place qu'on attirera les jeunes encore poussés par *l'envie de science* ? Le taux « historique » d'autocensure dans certains secteurs pour la présentation aux concours de DR2 en 2004 n'est-il pas un indicateur alarmant du « dépaysement » des chercheurs seniors face à ce nouveau discours ?

La CFDT soutient qu'il faut reconstruire le lien entre Science, Technique et Société :

ce n'est pas le pilotage de la recherche par des groupes de pression, ou le contrôle de l'activité scientifique par des administrateurs ministériels férus d'indicateurs de performance qui y contribueront !

2- La construction de l'Espace Européen de la Recherche avance, et beaucoup d'entre nous y participent. La CFDT, par son implication dans la Confédération Européenne des Syndicats, contribue activement à l'élaboration d'une *Charte du Chercheur en Europe* et du *Code de Recrutement* pour les employeurs. Nous y avons fait intégrer le principe de parcours professionnels continus *pour mettre fin à la précarité imposée aux jeunes chercheurs*, et favoriser la mobilité volontaire à tous les stades de la carrière.

C'est la seule voie pour restaurer une image attractive des métiers de la recherche.

Certains opposent aujourd'hui une recherche fondamentale « d'excellence », fondée sur la compétition à l'échelle européenne entre équipes individuelles, inspirée du modèle américain, et une recherche collaborative, répondant aux critères du 6^{ème} PCRD pour l'amélioration du bien-être des citoyens et le développement économique durable. Avez-vous été amenés à vous exprimer sur le sujet dans les instances scientifiques de l'INRA ? C'est pourtant un enjeu fort du 7^{ème} PCRD.

Par la CFDT, vous pouvez être informés des choix européens qui influenceront votre vie professionnelle.

Et votre carrière ? Et votre rémunération ?

Les chercheurs de l'INRA sont dessaisis du droit d'avoir des représentants élus pour veiller à leur déroulement de carrière. Etes-vous satisfaits du fonctionnement des jurys, commissions d'avancement et d'évaluation entièrement cooptés par la Direction ? Quels conseils, quelle aide en recevez-vous pour faire évoluer votre activité, voire en changer ?

Après vingt ans de pratiques dérogatoires à l'INRA, la CFDT est favorable à une révision des rôles de ces diverses instances et à un rétablissement de la procédure normale de suivi individuel des carrières de tous les Chercheurs par les CAP.

Il n'y a pas de tabou à parler salaires : la CFDT considère qu'il y a aujourd'hui un vrai problème de niveau de rémunération dans la recherche publique, et que l'équité n'est pas dans l'utilisation de primes individualisées ou de revenus d'intéressement aux résultats.

La CFDT y veillera dans l'élaboration de la Loi d'orientation,
mais votre appui sera le bienvenu !

La CFDT tout entière s'engage sur « La recherche que nous voulons »

La CFDT, avec la Confédération Européenne des Syndicats, a soutenu les objectifs du sommet européen de Lisbonne de porter l'effort de Recherche et Développement à 3 % du PIB. L'échéance prévue était 2010. La crédibilité de cet objectif est contestée. Dans une période de difficultés économiques, l'avenir ne doit pas être sacrifié. Or, la recherche, comme l'éducation, au-delà de l'acquisition de connaissances nouvelles et de l'apprentissage de celles-ci, sont des éléments essentiels pour le développement économique, social et culturel de notre pays. Elle participe activement à l'approfondissement de notre démocratie. Pour la CFDT, plusieurs axes servent de référence stratégique :

- *Réconcilier la science et les citoyens, dans « Le Monde Que Nous Voulons »*. Ce monde est celui de la solidarité et de la lutte contre les inégalités, un monde qui préserve l'environnement, un monde qui renforce la démocratie et le respect des droits de l'homme. La recherche n'est pas qu'un problème crucial pour les populations des pays développés. Elle doit aussi devenir un atout majeur d'un meilleur équilibre dans le monde.
- *Donner un nouvel élan à la recherche par des mesures dynamiques, l'inscrivant dans l'Espace Européen de la Recherche.*
- *Placer l'Emploi au centre du dispositif Formation Recherche-Innovation.*
- *Affirmer la nécessité d'un secteur public de recherche fort en soulignant l'importance de développer les connaissances.*
- *Ancrer la Recherche dans les territoires, pour une localisation équitable de l'emploi en Europe.*

**Dans le cadre de ces grands principes, dès aujourd'hui,
la CFDT demande des signes forts et tangibles immédiats,
à intégrer dans la future Loi d'Orientation et de Programmation.**

1- L'avenir de la recherche ne se réduit pas à un budget en fonction du PIB, mais dépend aussi de la qualité et de la pérennité des emplois des chercheurs et personnels de laboratoires. **Il passe par une sécurisation accrue de tous les parcours professionnels dans lesquels la question des salaires doit être abordée sans tabou.** La CFDT demande un plan pluriannuel de l'emploi scientifique qui consacre l'embauche des jeunes et des moins jeunes à tous les niveaux de qualification reconnus dans la recherche publique. La CFDT soutiendra aussi une modification des pratiques de recrutement dans les organismes publics restaurant la reconnaissance du diplôme de thèse : le jeune chercheur sera recruté immédiatement après sa thèse.

2- La définition de **parcours professionnels européens continus**, avec une contribution active des institutions françaises pour **favoriser les mobilités volontaires**, à l'échelle européenne et en finir avec la précarité des « contrats de mission » à durée déterminée, notamment au niveau post-doctoral.

3- Des espaces de **véritables négociations**, entre Directions et organisations syndicales représentatives, conclues par des accords engageant toutes les parties, devront être ouverts au sein des grands organismes publics, notamment ceux relevant de la Fonction Publique, où le dialogue social est fortement mis à mal.

**Votez, dans tous les corps, pour les candidats présentés par la CFDT.
Vous soutiendrez ainsi une vision solidaire et démocratique
des enjeux de votre activité professionnelle.**

