

## ASSEMBLEE GENERALE D'AVIGNON – 2, 3 et 4 DECEMBRE 2003

### I – LA VIE SYNDICALE

#### 1. Etablir des priorités syndicales en fonction des forces militantes

- 1.1 - Assurer une proximité avec les agents
- 1.2 - Analyser l'information en section et établir les priorités
- 1.3 - Etablir les priorités nationales

#### 2. Développer la formation syndicale

- 2.1 - Formation des sections
- 2.2 - Formation de nos délégués
- 2.3 - Formation de l'encadrement local et national

#### 3. Développer l'adhésion

- 3.1 - Le développement syndical est notre objectif prioritaire à court terme, pour assurer l'avenir
- 3.2 - Le travail déjà engagé
- 3.3 - L'amélioration du fonctionnement des sections
- 3.4 - L'utilisation des droits syndicaux
- 3.5 - Une représentation catégorielle plus diversifiée dans nos instances nationales

#### 4. Information syndicale

- 4.1 - Mieux diffuser l'information
- 4.2 - Mieux communiquer sur nos actions
- 4.3 - Organiser des débats nationaux et les relayer localement
- 4.4 - Favoriser les échanges entre sections

#### 5. Reconnaissance des fonctions transversales et d'intérêt collectif

- 5.1 - Leur définition
- 5.2 - Leurs conditions d'exercice
- 5.3 - Les pratiques de l'Administration
- 5.4 - Obtenir la reconnaissance
- 5.5 - Les moyens à mettre en œuvre
- 5.6 - Le soutien à nos militants

### II – LA VIE SCIENTIFIQUE

#### 1. Le constat

- 1.1 - Un système public de recherche radicalement remis en cause par la puissance publique
- 1.2 - Un système de recherche public resté incompris par la société civile

1.3 - Une situation particulièrement critique pour l'INRA

#### 2. Des pistes pour l'action syndicale

- 2.1 - Resituer le système de recherche public français dans l'Espace Européen de la Recherche
- 2.2 - A court terme empêchons la désintégration de la Recherche publique

### III – LA VIE DES AGENTS ET DES COLLECTIFS

#### 1. Pour un management soucieux de la vie des équipes

- 1.1 - Un management de plus en plus rigide et obscur
- 1.2 - Un management entraînant des dérives
- 1.3 - Remettre les agents au centre des décisions
- 1.4 - Satisfaire la demande des agents pour comprendre les programmes de recherches les concernant
- 1.5 - Mieux accompagner l'évolution des métiers

#### 2. Evaluation des agents et des collectifs

- 2.1 - Evaluation des agents
- 2.2 - Evaluation des collectifs

#### 3. Collectifs

- 3.1 - Démocratie
- 3.2 - Aller vers une parité effective à l'INRA
- 3.3 - Mal-être, harcèlement : pouvoir en parler, c'est déjà s'en sortir
- 3.4 - Action vis à vis des personnels en sous-traitance dans les Centres
- 3.5 - Prévention
- 3.6 - Apprentissage

#### 4. Droits sociaux

- 4.1 - Notre action, à l'intérieur de l'INRA, doit porter en particulier dans les domaines suivants : Handicap, Aides et Prêts, ADAS, Restauration, TES
- 4.2 - Notre action, au niveau de la Fonction Publique, doit viser à améliorer les droits actuels

#### 5. La Formation permanente – évaluation du second Protocole d'Accord Formation (PAF II)

- 5.1 - Rappel de notre conception de la Formation Permanente
- 5.2 - Conditions de mise en œuvre du PAF II
- 5.3 - Nos priorités pour les années à venir



**ASSEMBLEE GENERALE D'AVIGNON – 2, 3 et 4 DECEMBRE 2003**

## I – LA VIE SYNDICALE

### 1. Etablir des priorités syndicales en fonction des forces militantes

#### 1.1 – Assurer une proximité avec les agents

Nos représentants sur le terrain doivent rester en contact permanent avec les agents afin d'être en mesure de connaître leurs interrogations et leurs besoins. Cela permettra à la section de recueillir les informations utiles au débat. Il faut aussi se donner les moyens de faire comprendre aux agents l'intérêt de se rapprocher de leurs représentants.

#### 1.2 – Analyser l'information en section et établir les priorités

Après avoir recueilli une information, le travail n'est pas achevé. Il faut effectuer un travail de traitement et de mise en forme. C'est à la section, en fonction de ses forces, lors d'échanges mutuels et en travaillant ensemble que les participants vérifieront rapidement l'intérêt ou non de traiter d'un sujet. Ils décident de solutionner au niveau local ce problème ou s'il est nécessaire de faire appel et/ou d'informer le syndicat national.

#### 1.3 – Etablir les priorités nationales

L'activité nationale de notre syndicat repose, sur le travail de nos sections, sur la prise en compte des initiatives de la Direction Générale, sur la politique vis à vis des personnels de la Recherche (ministère...), et sur les grandes revendications de la CFDT. Pour élaborer les priorités nationales le syndicat peut s'appuyer sur l'instruction des dossiers par les commissions syndicales.

Après le trouble jeté particulièrement par la gestion du dossier "retraite", il nous faut établir si les grandes revendications de la Confédération sont bien conformes aux options syndicales que nous avons, notamment celles rappelées dans les statuts confédéraux. Le grand débat interne mis en œuvre au sein de la CFDT nous donne l'occasion d'exprimer nos attentes sur une nécessaire amélioration de la démocratie interne dans le sens du texte accompagnant le débat sur le positionnement de la CFDT-INRA dans la Confédération CFDT. Il doit aboutir à des conclusions en octobre 2004. Nous les étudierons en AG extraordinaire et en tirerons toutes les conséquences relatives à notre propre syndicat.

### 2. Développer la formation syndicale

#### 2.1 – Formation des sections

Nous devons mettre au point un support de formations pour accompagner l'action des développeurs régionaux chargés de rencontrer périodiquement les sections, pour les aider dans leur fonctionnement.



## 2.2 – Formation de nos délégués

Nous devons veiller à ce que nos élus, nos représentants et experts reçoivent une formation ciblée, mais aussi générale leur permettant d'accomplir leur mission en toute quiétude et avec une plus grande efficacité. Des supports thématiques peuvent être envisagés ainsi que certaines actions avec la Formation Permanente.

## 2.3 – Formation de l'encadrement local et national

Il faut continuer de parfaire la formation de nos représentants (technique de la négociation, travail en équipe...), comme cela a déjà été fait pour le Bureau National et dans certaines sections.

# **3. Développer l'adhésion**

## 3.1 - Le développement syndical est notre objectif prioritaire à court terme, pour assurer l'avenir

Nous ne pouvons rester sur le bilan de l'enquête sur le fonctionnement des sections, ni sur les résultats électoraux qui marquent une petite érosion de notre représentativité même s'ils nous mettent en bonne place dans notre organisme. Ils ne se traduisent pas en forte mobilisation lors d'actions. Nous devons nous interroger sur cet élan de sympathie qui ne se transforme pas en adhésion. Ceci, d'autant plus que *des* militants prennent de la distance suite aux prises de position de la FGA et de la Confédération sur le dossier de la réforme des retraites ou s'inquiètent sur celles concernant la protection sociale.

## 3.2 – Le travail déjà engagé

Depuis l'Assemblée Générale de Colmar notre syndicat a entrepris des actions dans le sens de la syndicalisation, qui se traduisent par un contrat de développement avec la FGA. Ce dossier, qui a pris du retard, est aujourd'hui sur les rails et il nous faut maintenant le faire vivre.

Une commission syndicalisation est en place pour cela. Mais il y a encore trop peu de militants qui s'engagent ou croient en cette action de syndicalisation. Les motifs sont très divers, mais il ne faut pas croire que l'adhésion va de soi. Il faut savoir la proposer.

## 3.3 – L'amélioration du fonctionnement des sections

Il est nécessaire qu'au niveau des sections une volonté de prise en charge se développe. Nous devons constater que la demande, maintes fois exprimée au BN et au CN, de voir se tenir une AG annuelle dans chaque section est restée sans réponse. Elle ne pourra passer dans les faits sans l'aide du BN ou de la commission syndicalisation. Il leur appartient de faire vivre les sections par une implication de leurs membres, par exemple en :

- organisant et animant l'AG des adhérents de section,
- programmant et animant les heures mensuelles d'information dans les centres,
- en proposant des débats décentralisés à l'occasion des Conseils Nationaux.

## 3.4 – L'utilisation des droits syndicaux

Au-delà des pistes de formation que nous devons évidemment mettre en place et des aides aux équipes locales par le national, l'utilisation des moyens du droit syndical, et notamment des décharges et autorisations d'absence, est primordiale. L'activité syndicale doit être appréhendée au même titre que l'activité professionnelle par le militant lui-même. C'est un engagement qu'il a pris vis à vis de la communauté tant syndicale que des personnels.

## 3.5 – Une représentation catégorielle plus diversifiée dans nos instances nationales

Nous devons équilibrer l'équipe en place au Bureau National et au Conseil National par une implication des scientifiques et des ingénieurs, pour une meilleure appréhension de l'ensemble des sujets à traiter.



## **4. Information syndicale**

### 4.1 – Mieux diffuser l'information

En ce qui concerne l'information des efforts ont été réalisés, par exemple mise en service d'un site internet, information plus rapide entre le national et le local. Cependant il nous faut encore faire un effort pour rendre plus lisible notre action vers nos adhérents et les personnels (améliorer la rédaction de nos textes...). Il est de la responsabilité des sections locales de mieux assurer la diffusion de l'information. Il faut absolument conjuguer les efforts de tous : par exemple, il ne sert à rien de sortir un tract s'il n'est pas distribué.

### 4.2 – Mieux communiquer sur nos actions

Nous devons faire connaître à tous nos positions d'avant "négociation", consulter les adhérents sur l'évolution de celles-ci, donner à l'ensemble du personnel les résultats des discussions en montrant les acquis et les blocages.

### 4.3 – Organiser des débats nationaux et les relayer localement

L'organisation de journées d'informations nationales avec intervention d'experts permet de présenter et d'ouvrir le débat sur les orientations scientifiques et de leur incidence sur l'INRA (ex. : INRA 2020 "quel avenir pour l'INRA"). Ces journées doivent ensuite être relayées au niveau local (échange d'informations entre les membres de différentes commissions, invitations de personnes externes à la section...).

### 4.4 – Favoriser les échanges entre sections

La création du site internet permet d'envisager de nouvelles modalités de circulation de l'information en créant une rubrique "actualité des sections". Il sera possible après transmission au niveau national de faire connaître à toutes les sections les préoccupations, les positions et les actions de telle ou telle section, sur des sujets particuliers touchant la vie des Centres. Ces sujets sont actuellement bien souvent traités de manière isolée dans chaque section.

## **5. Reconnaissance des fonctions transversales et d'intérêt collectif**

### 5.1 – Leur définition

Du point de vue syndical, ces fonctions sont des activités exercées par un agent pour une durée donnée (élu sur mandat ou représentant), pour une part plus ou moins importante de son temps de travail au service d'une partie du personnel ou de la collectivité toute entière. Elles relèvent du volontariat, s'exercent dans un cadre réglementaire ou conventionnel et sont indispensables au fonctionnement de toutes les instances de l'INRA.

Ces fonctions sont donc vitales pour l'Institut comme pour les agents (quel que soit leur statut).

### 5.2 – Leurs conditions d'exercice

Les difficultés liées à leurs conditions d'exercice (déplacements, pression due à la surcharge de travail, d'un supérieur hiérarchique) avec parfois le sentiment d'inutilité, pour cause de non-fonctionnement des instances, les ont rendues peu attractives au fil du temps.

L'absence de reconnaissance du travail effectué et parfois même la crainte d'une sanction éloignent encore plus les candidats.

La conséquence aujourd'hui est qu'un nombre restreint de militants occupent plusieurs de ces fonctions, au risque de briser l'équilibre entre leurs activités professionnelle et transversale, et de nuire à leur santé.



### 5.3 – Les pratiques de l'Administration

La Direction Générale affirme depuis peu sa volonté d'encourager et de reconnaître le travail effectué pour ce type d'activité. Mais comme pour le dialogue social, les hiérarchies intermédiaires restent souvent sourdes à cette déclaration.

Par conséquent, qu'il s'agisse de concours interne ou de campagne de promotion, nombreux sont encore les agents qui ne mentionnent pas ce type d'activités. Parfois des agents sortent "démolis" des concours internes. L'Administration, à ces occasions, se contente généralement de rappeler que les principes de reconnaissance des activités transversales et d'intérêt collectif ont été transmis au président de jury.

C'est une pratique inadmissible qui revient à dénigrer la représentativité syndicale et celle du personnel.

### 5.4 – Obtenir la reconnaissance

Nous demandons que ces fonctions d'élu et de représentants soient valorisables et valorisées en toute occasion (évaluation, promotion, concours et Validation des Acquis d'Expérience). Ces agents consacrent du temps personnel, ils se forment pour une meilleure efficacité, et les collectifs bénéficient du fruit de leur travail à tous les niveaux.

Pour faire partager cette revendication, il faut un changement de culture. Nous nous y emploierons chaque fois que cela sera nécessaire.

### 5.5 – Les moyens à mettre en oeuvre

Nous exigeons de l'Administration qu'elle précise les critères d'appréciation spécifique qu'elle propose pour évaluer les fonctions d'activité transversale et d'intérêt collectif. Il faut parvenir à mesurer l'effort consenti par les personnes qui s'investissent au même titre que les autres fonctions des agents.

### 5.6 – Le soutien à nos militants

Il est de notre responsabilité syndicale de veiller aux conditions d'exercice de ces fonctions, mais également au devenir des militants : leur permettre de trouver un équilibre entre leur fonction principale et ce type de fonction ; accompagner celles et ceux qui désirent accroître ou alléger leur investissement ; les soutenir en cas de dysfonctionnements. Sur le plan collectif ces préoccupations feront l'objet de discussions régulières dans nos instances, tant locales que nationales.

Etre élu c'est représenter ses collègues, c'est rapporter leurs avis et les rendre ainsi acteurs des évolutions.



## II – LA VIE SCIENTIFIQUE

### "Pour un réinvestissement syndical dans la vie scientifique de l'Institut"

#### Quelle place occupe aujourd'hui la Recherche Agronomique dans le système public de recherche ?

Le système de recherche public à la française est une nouvelle fois remis en cause et nous devons redonner toute notre énergie à la prise en charge des questions de politique scientifique, au plan général comme au niveau interne.

Nous devons remobiliser les forces capables de construire notre propre analyse tout en la situant dans les réflexions fédérales et confédérales, qui nous permettront de confronter nos visions du "milieu de la recherche" aux attentes des autres secteurs d'activité. Cela nous renforce par rapport à nos interlocuteurs institutionnels et devrait nous permettre de reprendre une place que nous avons laissée vacante dans maints débats.

#### 1. Le constat

##### 1.1 - Un système public de recherche radicalement remis en cause par la puissance publique.

Ouvertement ou par des discours insidieux le Gouvernement remet en cause la légitimité de certains organismes, l'utilité et l'efficacité du système de recherche public et la fonctionnarisation de ses personnels. Derrière un ministère de la recherche de plus en plus faible se préparent des mesures fortes :

- dans le sens d'une perte d'autonomie des grands organismes pour la définition de leur politique scientifique au profit de programmes et appels d'offre centralisés par le ministère, y compris en recherche fondamentale ;
- vers la fin du recrutement "à vie" sur statut pérenne garantissant un déroulement de carrière ;
- vers la fin des financements récurrents de l'activité scientifique.

##### 1.2 - Un système de recherche public resté incompris par la société civile.

Nous devons être conscients que les mauvais coups portés au budget de la recherche en 2002, 2003 et 2004, qui ont suscité de fortes manifestations internes au milieu, n'ont intéressé personne, et que très peu de voix se sont élevées pour en dénoncer les risques. Les partenaires économiques de la recherche, représentés pourtant dans les conseils d'administration des organismes, sont aussi restés muets.

Nous avons un défi à relever : trouver les mots et les arguments pour faire comprendre, sans langue de bois, que la recherche conditionne l'avenir culturel, social, économique de nos concitoyens. Mais nous devons aussi nous interroger sur le malentendu autour de cette formule : vu du milieu "recherche publique", il s'agit du système de production de connaissances tel qu'il est mis en œuvre dans les laboratoires publics ; pour d'autres qui martèlent la même affirmation, il s'agit de la recherche/développement réalisé dans les entreprises et débouchant sur des innovations.

##### 1.3 – Une situation particulièrement critique pour l'INRA

L'image de l'INRA a été profondément modifiée par des affichages de politique scientifique voulus par une Direction Générale, confiée depuis deux mandats à des personnalités s'écartant des dynamiques propres à la production scientifique. Ces affichages ont visé à identifier l'INRA au gardien de l'Environnement ou au garant de la santé par l'alimentation, et à revendiquer une contribution au développement durable. Un bilan critique de ces orientations doit être effectué en établissant clairement leurs conséquences, tant en termes d'affichage extérieur que de fonctionnement interne (en particulier au niveau de l'attribution des moyens en personnel et en financement).



L'adhésion du personnel à cette évolution et à la réflexion initiée sur INRA 2020 risque d'être rendue plus problématique par des restructurations managériales gaspilleuses d'énergie et ne renforçant pas la lisibilité des axes forts de l'INRA, au plan scientifique ou au plan des apports à la société. Par ailleurs, un bilan de la marche forcée vers les UMR devrait accompagner cette réflexion.

Enfin l'INRA est en position difficile par rapport au système de formation, ayant renoncé à son rôle historique de formateur et de diffuseur de connaissances pour les secteurs agronomiques et agro-alimentaires au profit de certaines formations universitaires du ressort logique du système universitaire classique.

## **2. Des pistes pour l'action syndicale**

### 2.1 - Resituer le système de recherche public français dans l'Espace Européen de la Recherche

L'intégration européenne au niveau de la recherche peut être une chance si nous anticipons et proposons, avec nos homologues européens, les moyens de construire une large communauté scientifique partageant :

- de meilleures garanties d'emploi à tous les niveaux, en imaginant des carrières de chercheur européen ne se déroulant pas à vie dans le même site mais dans des conditions socialement acceptables et sans discontinuité d'emploi et de progression quelles que soient les institutions successives d'accueil ; le rôle et la situation des personnels " sédentaires ", particulièrement ceux assurant le fonctionnement permanent des structures de recherche au plan technique et administratif, devront être pris en considération pour éviter toute dévaluation.
- la volonté de contribuer à une politique de recherche affirmée au niveau européen et porteuse de développement économique durable .

Ce peut être l'occasion d'une métamorphose ménagée du système français, le rendant à nouveau attractif pour les jeunes générations.

Nous devons utiliser les leviers de notre appartenance confédérale à la CES pour proposer des initiatives propres à contre-balancer la généralisation de systèmes libéraux exploitant le " marché " des travailleurs scientifiques précarisés.

### 2.2 - A court terme empêchons la désintégration de la Recherche publique

Face aux menaces idéologiques et budgétaires qui ne peuvent conduire qu'à un blocage de toute évolution consentie, affirmons et défendons les spécificités de l'activité de recherche :

- l'investissement humain doit être soutenu par une politique active de l'emploi scientifique, sans rupture et sans pause ;
- l'investissement financier dans l'actualisation des moyens et des équipements est impératif.

Toute pause ou régression créerait un retard et une perte de compétitivité du système français public, un désintérêt encore plus grand pour les métiers scientifiques, irrattrapables à plus long terme et plaçant la communauté française en position de faiblesse dans la construction de l'espace européen de la recherche.

Faisons valoir que dans une période aussi critique les réformes structurelles sont inopportunes, qu'il s'agisse de déstabiliser le statut des personnels (décentralisation, recours aux C.D.D., ...) ou de recomposer le système de recherche autour de pôles universitaires eux-mêmes en crise.

Au niveau de l'INRA, dénonçons le gaspillage des réformes managériales sans logique scientifique et/ou humaine et la dérive vers un mode d'organisation de plus en plus bureaucratique et déresponsabilisant, en particulier au niveau des Centres. Soyons vigilants sur les cotations (certaines fonctions plus valorisantes que d'autres) implicites de fonction insidieusement instaurées pour les chercheurs et ingénieurs comme pour l'ensemble des techniciens, en rappelant que la première mission de l'INRA est de produire des connaissances scientifiques et techniques à finalité agronomique, fédérant toutes les catégories de personnels. L'INRA ne saurait être réduit à un jeu de l'oie qui fournirait des cases pour des administrateurs généralistes ignorants des réalités de la recherche (Cf. III-1 Management).

## III – LA VIE DES AGENTS ET DES COLLECTIFS

### 1. Pour un management soucieux de la vie des équipes

#### 1.1 - Un management de plus en plus rigide et obscur

Le management ignore de plus en plus la vie des équipes, avec l'accession à de nombreux postes de responsabilité " d'administrateurs " n'ayant jamais pratiqué la recherche. Du coup, ils privilégient l'administration de l'activité de recherche par rapport à l'animation de la vie scientifique. A contrario, des personnes issues de la recherche n'ont pas toujours la vocation ou le savoir-faire pour accomplir des fonctions d'encadrement.

Le management actuel, basé sur le recours à des " missionnés " par la DG déresponsabilise le personnel ; celui-ci n'a plus la possibilité de s'exprimer, voire de contester les choix effectués, dans les instances de concertation. En effet, les propositions des " missionnés " prennent le pas sur celles que peuvent élaborer les élus et nommés de ces instances.

#### 1.2 – Un management entraînant des dérives

Une ségrégation de plus en plus marquée entre " chercheurs-producteurs de connaissances " et " chercheurs-managers " se développe à l'INRA. Ces derniers, forts des axes du contrat d'objectifs, imposent aux individus et aux collectifs des critères d'évaluation basés sur des indicateurs de performance. Cette évolution n'est pas souhaitable. Même si le collectif doit mieux pouvoir affirmer son positionnement au sein de la communauté scientifique, il ne faut pas oublier les objectifs de transfert et de valorisation des connaissances.

#### 1.3 – Remettre les agents au centre des décisions

Nous revendiquons un fonctionnement de l'INRA, dont l'animation scientifique est une des composantes essentielles, s'appuyant sur les instances de débat, prévues dans les textes fondateurs de l'Institut, et prenant en compte l'avis des équipes.

Nous demandons un fonctionnement plus collégial des unités intégrant une réelle responsabilité de gestion des personnels et s'appuyant sur des formations appropriées (ne se limitant pas à des recettes de management mal comprises).

Nous voulons que les modes de management valorisent le respect des personnes et leur reconnaissance au sein de l'équipe. Chacun doit pouvoir y trouver sa place et aucune compétence ne doit être oubliée pour instaurer une cohésion et une synergie.

#### 1.4 – Satisfaire la demande des agents pour comprendre les programmes de recherches les concernant

Nous demandons que tous les agents puissent recevoir, dans leur unité, des informations adaptées, leur permettant de comprendre les finalités scientifiques de leur travail. Par exemple, les agents des domaines expérimentaux ou certains techniciens de laboratoire ont du mal à obtenir des informations claires et accessibles sur les programmes de recherche auxquels ils participent afin de réimpliquer ces agents et permettre une re-dynamisation du travail d'équipe.

#### 1.5 – Mieux accompagner l'évolution des métiers

Ces dernières années, l'exercice de certains métiers s'est complexifié, voire dégradé (multiplication des tâches, complexité croissante des procédures, outils informatiques inadaptés, diminution des effectifs...). Les modalités d'accompagnement de ces évolutions n'ont pas toujours été mises en œuvre. De plus, nous constatons la difficulté pour les agents (UE, plates-formes, ...) de se positionner par rapport à une organisation de travail et à des programmes de recherche associant plusieurs partenaires. Tout ceci génère une démotivation profonde et engendre des situations de plus en plus difficiles à gérer.

Nos demandes :

- une réflexion sur les métiers en forte évolution associant les personnels concernés,
- la mise en place d'outils et de moyens permettant de mieux répondre aux évolutions.



## 2. Evaluation des agents et des collectifs

### 2.1 - Evaluation des agents

Les modalités d'évaluation des ITA et des chercheurs sont-elles cohérentes avec les spécificités des métiers de la recherche ?

Les supports servant à l'évaluation des agents et leur fréquence sont-ils adaptés à nos activités ?

2.1.1 - Repenser et améliorer l'évaluation des personnes nécessite d'abord une analyse sérieuse des pratiques actuelles avec l'implication des instances concernées et compétentes (CAP, CCDR, CSS, CEI).

2.1.2 - Le poids des procédures administratives aujourd'hui étouffe la science. Cependant un seul critère est retenu pour apprécier un individu : la mesure de ses performances individuelles, ce qui rend de fait l'évaluation très réductrice. Il existe une forme de perversité à instaurer une compétition au sein de notre communauté, préjudiciable à la qualité des travaux, au travail d'équipe et aux synergies qui en découlent, à la créativité, à l'animation scientifique et à l'ambiance de travail. Nous n'acceptons pas de cautionner cette dérive.

2.1.3 - Si l'évaluation permet de mieux se positionner ou se repositionner dans un collectif, elle ne revêt pas, aux yeux de l'Administration, les mêmes aspects pour tous. Des mesures retenues pour les catégories A comme le suivi individualisé ou l'évaluation conseil doivent pouvoir être déclinées également pour les catégories B et C, avec les adaptations nécessaires. En effet, il apparaît aussi nécessaire de faire le point sur sa carrière, de diversifier son parcours professionnel lorsqu'on est technicien ou agent, que lorsqu'on est chercheur ou ingénieur.

2.1.4 - Nous souhaitons des critères d'évaluation plus diversifiés et reflétant mieux la réalité :

- compétences,
- environnement et place dans l'équipe,
- formation,
- implication dans les fonctions transversales et d'intérêt collectif,
- prise en compte de toutes les activités et pas seulement celles liées à la production scientifique,
- autonomie par rapport à des partenaires, par rapport à l'organisation et au fonctionnement du service, par rapport à des moyens, par rapport à des normes ...

Ce qui suppose également une implication plus marquée et plus engagée de l'encadrement direct.

2.1.5 - Deux principes ont guidé notre réflexion :

- faciliter l'expression des agents,
- favoriser l'exploitation des documents.

Nous proposons une démarche qui s'inspire de la procédure d'évaluation des ingénieurs et comporte donc deux aspects :

- L'entretien d'évaluation à réaliser tous les 2 ans

Une modification préalable du document "entretien bisannuel" est à opérer. La dernière partie de l'entretien "observations éventuelles de l'agent" sera remplacée par les synthèses (DU et agents) de l'entretien. Cette partie, renseignée obligatoirement par les différents acteurs, sera transmise aux CAP avec la fiche d'activité et la fiche d'appréciation. L'ensemble de ces éléments doit permettre de vérifier la cohérence entre les différents documents.

Pour constituer une mémoire des appréciations et du parcours professionnel des agents, les fiches "synthèse" des entretiens précédents seront jointes au document mis à disposition des CAP.



Cet entretien – évaluation doit

- être réalisé pour tous les agents, qu'ils soient promouvables ou non,

- être obligatoire afin d'éviter les négligences et la difficulté d'exploitation des documents qui caractérisent l'entretien actuel.

Nous demandons également l'harmonisation sur la façon de remplir les différents documents et surtout des règles claires quant à la personne responsable de la rédaction des fiches d'activité.

- L'évaluation externe à réaliser tous les 4 ans

Dans un monde du travail en mutation constante, le regard externe devient fondamental. Il apporte une objectivité indispensable et favorise l'équilibre entre l'évolution professionnelle et l'épanouissement personnel. Chacun doit donc pouvoir en bénéficier.

2.1.6 - Cette procédure permettra à l'agent de faire le point de manière plus approfondie, et d'avoir un regard extérieur utile aux évolutions du parcours professionnel et personnel. Ce document restera la propriété exclusive de l'agent. Il pourra servir d'outil dans le cadre de l'orientation professionnelle à mettre en place à l'INRA.

2.1.7 - Cet ensemble de propositions nécessite avant tout une évolution des supports actuels.

Au-delà de l'évaluation individuelle, c'est la qualité d'ensemble de l'équipe qui permet à l'individu de s'exprimer pleinement.

## 2.2 - Evaluation des collectifs

2.2.1 – L'évolution du dossier s'est faite sans l'implication des partenaires sociaux :

- un bilan dressé par la Direction Générale sans réflexion et discussion notamment au CTP,
- l'absence d'une évaluation autre que scientifique,
- l'absence d'une évaluation pour les Services d'Appui à la Recherche
- l'introduction dans la note de service 2003 de la notion d'unité en "évolution", voire de "fermeture".

D'après la note de service, *"l'objectif principal de l'évaluation collective est de fournir des avis qualifiés et indépendants aux unités tous les quatre ans. Si les chefs de département en sont les maîtres d'œuvre, les unités (DU, Conseil de service, personnel) y jouent un rôle important dans la phase de préparation (rapport d'activité). Elles élaborent également leurs réponses quant aux conclusions de l'évaluation.*

*Dans tous les cas, un débat collectif associant l'ensemble des personnels doit précéder l'établissement de ces documents".*

2.2.2 - Nos revendications essentielles :

- Etablir des modalités d'accompagnement tant sur le plan scientifique que social pour les UMR et les Unités de Recherche en "évolution". Le devenir des personnels dans cette situation demeure notre préoccupation majeure.
- Créer les instances de concertation pour les SDAR, à l'image de celles des départements de recherche.
- Améliorer l'évaluation collective, c'est également donner la possibilité au personnel de porter un regard critique sur la qualité de l'encadrement, les relations au sein des équipes, la gestion du personnel, l'animation scientifique.

2.2.3 - En effet, la qualité du travail réalisé dépend aussi et surtout de la qualité des relations entre les personnes.



### 3. Collectifs

#### 3.1 – Démocratie

3.1.1 – Redonner la primauté à l'expression du personnel sur tous les sujets intéressant leur vie quotidienne, et leur collectif de travail qui est une priorité de notre syndicat. Le débat doit s'ouvrir également sur les grandes questions qui engagent l'avenir de l'Institut.

3.1.2 - Dans le livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique (rapport Fournier du 22 janvier 2002), il est mentionné deux principes de base visant à refonder ce dialogue social :

- l'établissement de relations sociales faisant une large place à la négociation,
- l'amélioration de l'efficacité du dialogue social pour permettre la réalisation d'ensemble de la réforme de l'Etat.

Si le sentiment de malaise est présent partout dans la fonction publique d'Etat, la situation est aussi préoccupante à l'INRA.

3.1.3 – Notre constat au niveau national : un quasi blocage du dialogue social avec une Direction Générale qui a tendance à se retrancher trop facilement derrière l'application stricte des directives de ses Tutelles et qui reste la plus souvent sourde aux contributions apportées par les représentants du personnel.

Quelques exemples illustrent cette situation :

- refus de dialogue pour mettre en place la R.T.T., malgré un investissement important notamment de notre syndicat (enquête auprès du personnel) ;
- perturbations fréquentes des CTP à l'initiative des syndicats fatigués de n'être plus entendus ;
- propositions des groupes de travail modifiées ou ignorées.

3.1.4 – Pourtant des exemples de fonctionnement démocratique des instances montrent qu'il est encore possible d'améliorer le dialogue social :

- l'étude du dossier des sujétions et astreintes a permis d'obtenir des améliorations significatives pour les agents concernés ;
- les propositions des délégués du personnel ont été mieux écoutées et prises en considération par l'Administration lors des dernières CAPN.

3.1.5 – Par ailleurs, la réforme de 1997 n'a pas non plus favorisé la démocratie. Elle concentre de nombreux pouvoirs de décision sans recours possible tant au niveau des chefs de départements que des Directeurs d'Unité. Elle donne la primauté à l'administration de l'activité de recherche plutôt qu'à l'animation de la vie scientifique. Elle permet à la Direction Générale de donner préférence aux personnes qu'elle missionne au détriment de celles qui ont mandat d'instruire des dossiers.

3.1.6 – Nous exigeons de la Direction Générale qu'elle réalise des bilans avant toute réorganisation ou modification de l'Institut relevant de la vie des collectifs et de la carrière des agents.

3.1.7 – Nous proposons de fixer des limites à notre contribution au débat selon l'analyse que nous faisons des chances d'être écoutés. Ainsi nous participerons aux groupes de travail tant qu'ils permettent de faire avancer les débats et nous nous opposerons à la Direction Générale dès que les conditions d'écoute et de dialogue n'existeront plus. Nous ne chercherons plus alors à discuter, nous refuserons de perdre notre temps.

3.1.8 – Concernant la réforme de 1997, nous poursuivons notre demande d'évaluation de son impact. Nous demandons particulièrement d'analyser :

- le fonctionnement des Conseils consultatifs à tous les niveaux ;
- le rôle des "chercheurs-managers" de plus en plus nombreux par rapport à celui des "chercheurs-producteurs".



3.1.9 – Notre constat au niveau local : dans beaucoup de Centres la manière de fonctionner de la Direction Générale fait école auprès de la hiérarchie intermédiaire. A titre d'exemple, nous observons que :

- les conseils de Service et de Centre sont vidés de leur sens et ramenés à de simples chambres d'enregistrement ;
- des réunions parallèles (des DU, de commissions ou sous-commissions,...) prennent l'ascendant sur les instances officielles.

Ce constat est illustré par la carence de candidatures pour le renouvellement des Conseils scientifiques et de gestion de certains Centres.

3.1.10 – Le fonctionnement plus positif de la concertation dans certains Centres renvoie à deux considérations :

- certains membres de la hiérarchie intermédiaires souhaitent se comporter de manière plus démocratique ;
- la présence syndicale est plus significative avec une section mieux organisée et, par là même, plus pugnace (cf. I.3).

3.1.11 – Nous demandons que les instances consultatives retrouvent leur véritable rôle d'instruction des dossiers. Pour cela, un bilan de leur fonctionnement récent est indispensable pour insuffler une nouvelle dynamique. Celle-ci doit intégrer les véritables enjeux dont ces conseils doivent se saisir (cf la note de service les instituant et le rapport Béranger II). Il est pour nous évident que cela passe par une animation du dialogue social et de la vie scientifique dans les Unités, en restaurant notamment les réunions de conseils de service.

3.1.12 – Nous demandons l'envoi des comptes-rendus du Conseil Scientifique aux membres du Conseil de Gestion : cela permet une appréhension des questions posées, spécifiques à chaque département et des échanges entre les élus CFDT.

Nous militerons pour que les agents redeviennent acteurs des évolutions de l'Organisme, et puissent apporter leur contribution par le biais de leurs représentants.

## 3.2 – Aller vers une parité effective à l'INRA

3.2.1 - Les femmes doivent être mieux prises en compte dans le fonctionnement de l'INRA.

La prise de conscience de la discrimination dont les femmes sont l'objet dans le monde de la recherche a seulement commencé au niveau de l'Union Européenne, au milieu des années 90.

3.2.2 - Les actions de la CFDT sur le mandat passé : quantification de la parité à l'INRA

Qu'en est-il à l'INRA ? Ces dernières années, des actions fortes ont été menées pour tenter d'analyser, puis de dénoncer une position très réactionnaire de l'INRA sur cette question. On s'intéresse ici plus particulièrement aux responsabilités scientifiques, pour lesquelles des statistiques ont pu être analysées, mais le constat est du même ordre pour les autres formes de responsabilités. A l'horizon 2000, seulement 12 % de femmes sont DR dans l'Institut. L'INRA sur la période 1984-1998 est la lanterne rouge de tous les EPST en ce qui concerne le pourcentage de participation des femmes aux instances scientifiques.

La majorité des fonctions de responsabilités scientifiques sont masculines. En 2003, on compte toujours 1 femme sur 17 chefs de départements, 1 présidente sur les 21 centres, 10% de femmes directrices d'unités de recherche (UR + UMR + UE + unités d'appui à la recherche).

Enfin, les membres des conseils scientifiques de département sont également massivement masculins (13 % de femmes nommées) et 6 départements sur 17 ont jugé bon de ne nommer aucune femme dans leur conseil scientifique. Suite à une lettre de protestation de notre part, à la DG, celle-ci a exigé qu'au moins 30 % de femmes soient nommées dans les CSS.



Les instances de gestion et d'évaluation de la recherche sont composés très majoritairement d'hommes ce qui est tout à fait contraire aux recommandations émises dans la loi Roudy de 1983. On observe donc des comportements particulièrement caricaturaux de sexisme, lié au monde de la recherche doublé d'un fonctionnement particulier à l'INRA où les processus de redistribution des personnes sont quasi absents (élections, tirage aux sort) : toutes les nominations sont justement faites par les pairs exacerbant ainsi à l'INRA une culture du réseau et de la cooptation qui exclut les femmes.

Nous avons donc une situation où un certain nombre de personnes cumulent les responsabilités et les autres ne sont "visibles" (au sens de l'institution) nulle part. Parmi ces dernières, on retrouve la grande majorité des femmes et un certain nombre d'hommes qui ont une façon différente de penser leur métier. Dans un tel système, la compétence pure ne suffit pas, il faut être 'reconnu' par sa hiérarchie : les critères sont souvent très éloignés de la qualité du raisonnement pour la recherche ou bien de la qualité humaine pour l'encadrement ou l'animation. Ainsi le cumul et la captation des responsabilités sclérosent tout à fait la motivation des nouveaux (et nouvelles) et tue toute crédibilité dans les instances collectives. Et ce qui est un problème de parité à l'INRA révèle en réalité un problème général de fonctionnement de l'ensemble.

### 3.2.3 Ce que nous pouvons faire dans les années à venir

Nous sommes arrivés maintenant à un état des lieux qui peut toujours s'améliorer mais qui est fait. La question est de savoir comment peser efficacement sur l'Institution pour qu'elle prenne mieux en compte les femmes dans son fonctionnement.

Nous revendiquons de façon générale :

- Des comptages et des alertes (parité dans les instances, les nominations...),
- Des données sexuées plus nombreuses, notamment dans le bilan social, mais surtout dans les tableaux d'avancement (appréciation des différences de carrière entre hommes et femmes chez les ITA et les chercheurs),
- Une sensibilisation (sondages, mailing, tracts).

Pour cela nous devons :

- approfondir notre connaissance du cadre législatif et réglementaire,
- nous structurer de façon plus formelle sur le sujet avec, au sein d'une commission CFDT-parité, une personne référente qui se chargerait de faire une veille systématique (notes de service, texte, cas difficiles...) et rédigerait des bases de tracts ou de lettre.

### 3.3 – Mal-être, harcèlement : pouvoir en parler, c'est commencer à s'en sortir

Nous constatons un malaise de plus en plus présent dans les unités, des difficultés ressenties profondément par toutes les catégories du personnel jusqu'à l'émergence de dossiers lourds concernant des faits de harcèlement moral caractérisé (considéré comme un délit depuis la loi 2002-73 du 17 janvier 2002 dite loi de modernisation sociale).

Ces observations, menées ces dernières années sur un plan syndical, sont maintenant confirmées au niveau de l'administration par des indicateurs manifestes de mal-être (CCHS, Cellule d'action sociale).

Bref le collectif est malade et il est urgent de s'interroger d'une part sur les conséquences de cette situation sur la santé et la vie privée des agents, et d'autre part sur la déperdition importante des énergies et des moyens de la recherche.

#### 3.3.1 - des conditions de travail qui se dégradent pour les agents et le collectif

Cette dégradation est liée à :

- une augmentation de la charge de travail, de la pression sur chacun, accrue par les retombées de la mise en place d'une RTT sans créations d'emplois, ni réorganisation ;
- des logiciels de gestion inadaptés qui stressent les administratifs, ou de nouveaux matériels qui éliminent d'anciens techniciens au profit de CDD ;



- une concurrence entre les agents qui est orchestrée par un système d'évaluation portant uniquement sur des réalisations personnelles, qu'il s'agisse des chercheurs ou des ITA ;
- l'absence d'animation scientifique qui conduit trop souvent à des exclusions et des stress, notamment lors de reconversions ou d'évolutions (techniques etc...).

#### 3.3.2 - toutes les catégories sont concernées

Ce sentiment de mal-être est aggravé par une politique de management quasi inexistante et l'absence de perspectives de carrière pour certains agents.

Il existe des problèmes d'encadrement et de suivi des stagiaires, thésards et jeunes chercheurs. Ces problèmes peuvent se transformer pour les jeunes chercheurs en difficultés fréquentes d'insertion, puis de passage en CR1.

Il n'est pas normal que des agents de catégories B et C n'aient pas de réel plan de travail (mission et objectif clairs). Il en résulte souvent une absence d'évolution de carrière satisfaisante.

La démotivation est réelle chez les personnels aux fonctions non porteuses (laverie), en situation de fin de carrière, en réintégration après longue maladie ou accident, victimes de restructuration (unité en évolution...). Ces agents sont souvent laissés livrés à eux-mêmes.

#### 3.3.3 - des structures de concertations vidées de leurs sens

Le mauvais fonctionnement des Conseils de Service ou de Gestion ne permet pas à ces instances de jouer leur rôle d'alerte et de médiateur sur ces questions de mal-être.

Ce sentiment croissant de malaise, d'inutilité, et parfois, ce qui est plus grave, de perte d'identité est inacceptable pour notre syndicat. Il est fondamental qu'une réflexion approfondie soit engagée sur ces thèmes dans l'Institut et que des actions concrètes se mettent en place.

#### 3.3.4 - Débattre de l'organisation du travail et des pratiques de management

S'interroger sur l'organisation du travail est devenu indispensable pour notre organisme, tant sur le plan de la qualité de la recherche produite que sur le plan des conditions dans lesquelles cette recherche est réalisée.

Nous devons mettre l'accent sur les pratiques de management (cf. III-1) et sur les charges de travail et leur répartition : discussion spécifique sur ces thèmes en Conseil de Service, en tenant compte des compétences de chacun.

#### 3.3.5 - Réfléchir à des mesures de prévention

Les situations de mal-être des agents ne peuvent être perçues et le développement stoppé que par un fonctionnement correct des instances collectives (cf. III.3). C'est leur rôle de permettre l'expression, l'écoute et la résolution des problèmes rencontrés par l'ensemble des agents. Par leur proximité avec le personnel, ces instances sont des outils de suivi du respect des personnes et des relations au travail.

#### 3.3.6 - Informer les agents sur les structures existantes et les personnes ressources

Il existe dans les Centres et au niveau national des instances et des personnes compétentes pour gérer les dossiers liés au mal-être et au harcèlement. Cependant l'information a souvent du mal à circuler. Il appartient à l'administration d'améliorer sa communication sur les moyens qu'elle déploie au service de son personnel.

Notre présence syndicale sur le terrain demeure indispensable. Elle permet d'assurer des relais en cas de défaillance du système. Notre action repose sur : l'écoute, la proximité, la sensibilisation, l'information, la confidentialité, le soutien ou encore la mise en relation avec les personnes ressources. Elle peut consister à aider les agents à rassembler les éléments de constitution d'un dossier.

#### 3.3.7 – Intervenir sur les causes de mal-être

Nous devons nous attacher à ce que les causes du mal-être ne se reproduisent pas. Nous devons combattre les comportements abusifs et inadaptés de la part des agents et de la hiérarchie pouvant conduire à des situations de harcèlement. C'est tout le sens de notre action, en conseils d'unité, de gestion ou à la Commission Nationale d'Action Sociale.



En contribuant à la restauration d'une ambiance saine dans l'unité, notre objectif est triple :

- permettre à l'individu de retrouver sa place au sein de son collectif et d'être acteur, de lui permettre d'exister au travers de son travail, et de renforcer ainsi les potentialités du groupe ;
- placer le respect et la dignité des personnes au centre de la politique de gestion des collectifs.
- veiller au nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dans le respect du temps de travail.

### 3.4 – Action vis à vis des personnels en sous-traitance dans les Centres

3.4.1 - Depuis plusieurs années, le dogme du gel des emplois publics, l'application des 35 h., sans création d'emplois dans la Fonction Publique et la suppression de postes d'AGT transformés en postes de niveau supérieur, entraînent un renforcement de la sous-traitance des tâches jugées périphériques à la Recherche, pour l'Administration. Les conditions de travail des employés des sociétés sous-traitantes sont parfois déplorables (ménage, gardiennage, restauration, transport de personnel et maintenance).

3.4.2 - Nous devons suivre et contrôler ces situations : respect des réglementations, défense des conditions de travail... Dans le cadre des marchés publics, les entreprises se livrent à une concurrence féroce (ultra libéralisme oblige). L'Administration choisit le plus souvent les entreprises qui offrent les prix bas (bas salaires, temps partiels imposés, dégradation des conditions de travail), ce qui n'est pas sans conséquence sur la qualité du travail. Or, le nouveau code des marchés publics offre la possibilité à l'administration de ne plus choisir le contrat le "moins disant". Les appels d'offres doivent donc intégrer des critères de faisabilité, permettant le respect des clauses sociales.

3.4.3 - Les entreprises de nettoyage prennent des engagements qu'elles ne peuvent pas tenir, avec pour conséquence une pression permanente sur leurs salarié(e)s, qui n'ont pas le temps d'effectuer correctement leur travail (à moins de réaliser du travail dissimulé, donc gratuit). Nous avons cinq possibilités d'action, en relation avec le personnel de ménage et nos camarades de la Fédération CFDT des Services et les autres syndicats INRA :

- revendiquer la création de postes de titulaires, chargés du ménage des locaux et quoi qu'il arrive refuser la sous-traitance pour le ménage et la vaisselle de labo ;
- exiger du CTP et du CCHS le financement collectif du ménage au niveau des Centres, comme cela se fait pour toutes les autres sous-traitances ;
- intervenir syndicalement, sur le ménage, au Conseil de Gestion et au CHS du Centre, en dénonçant la mauvaise qualité de sa réalisation et des conditions de travail dues aux marchés à prix cassés, que l'INRA passe avec les entreprises sous-traitantes ;
- exiger l'application à maxima du "cahier des charges national type" : l'appel d'offres du Centre doit prévoir deux nettoyages de base par semaine et non un seul ;
- revendiquer que le CHS soit associé tant à l'élaboration qu'au suivi du marché du ménage (obligation contractuelle de reprendre les agents en place, plan de prévention, nombre de prestations, nombre d'agents, leurs horaires et leur nombre d'heures de travail...).

Dans ces situations de sous-traitance, un principe doit guider notre action : les conditions de travail, de rémunération et le droit syndical des agents du sous-traitant ne doivent pas être inférieurs à ceux des agents de l'INRA à travail équivalent.

Nous devons engager une réflexion générale sur le recours à la sous-traitance.

### 3.5 - Prévention

La dynamique de fonctionnement des CHS et du CCHS doit être poursuivie. Ainsi, il faut :

- développer le suivi des accidents et incidents de travail particulièrement dans les unités expérimentales, pour identifier les secteurs à risques.
- Veiller au respect des règles de protection et de prévention dans les unités (telles la fourniture des équipements de protection, des vêtements de travail et leur entretien).



Le renouvellement des personnels doit être l'occasion de revoir et compléter la prise en compte des besoins de base de la prévention.

La prise en compte de la prévention dans les conseils d'unité, de département et de centre ne doit pas rester un simple affichage de bonne conscience mais un vrai début d'analyse des risques et de mise en place de solutions de prévention intégrées à l'organisation du travail.

### 3.6 – Apprentissage

Notre aval à la mise en place de la procédure d'apprentissage à l'INRA s'inscrivait dans l'optique d'offrir une seconde chance à des jeunes n'ayant pu intégrer le système scolaire classique (en raison notamment d'un handicap socio-culturel). Nous poursuivrons donc notre engagement en ce sens et proposons les pistes suivantes :

- priorité au choix de maîtres d'apprentissage offrant des formations de niveaux IV et V (CAP, BEP, BAC)
- prospection par la FP locale au niveau de la région auprès des CFA, notamment pour faire connaître les possibilités offertes par l'INRA
- véritable instruction des demandes par les acteurs locaux notamment F.P. : adéquation niveau/métiers entre Maîtres et Apprentis, projet pédagogique, conditions d'accueil... (celle-ci ne peut se limiter au traitement administratif)
- débats de fond sur les publics principalement concernés, les conditions générales d'accueil et bilan de l'année précédente en CTP
- examen des possibilités d'alléger l'instruction nationale des demandes d'agrément (recherche de l'instance la mieux appropriée, dans le respect des textes et dans le souci de garder une vision globale de la procédure).

## 4. Droits sociaux

La CNAS est pour nous le pivot de l'action sociale à l'INRA. Elle doit être l'instance où tous les budgets relevant de l'action sociale sont débattus, y compris celui de l'ADAS. Un bilan complet doit y être présenté sur l'ensemble des points relevant de l'action sociale, même si le CTP peut être amené à définir les grandes orientations en matière de politique sociale.

### 4.1 - Notre action, à l'intérieur de l'INRA, doit porter en particulier dans les domaines suivants :

#### 4.1.1 – Handicap

L'emploi de personnes handicapées dans l'Institut est l'une de nos priorités.

Nous constatons certes des recrutements réguliers depuis quelques années mais en nombre encore insuffisant. De plus, ils se limitent essentiellement aux catégories B et C. Notre objectif est de développer ces recrutements, sur postes de titulaires, dans l'ensemble des centres et en particulier chez les chercheurs et ingénieurs.

#### 4.1.2 - Aides et Prêts, Assistantes sociales de secteur

Les bilans sociaux montrent que les budgets réservés aux aides et aux prêts à caractère social ne sont pas consommés en totalité. Or les demandes existent. Si le déploiement des assistantes de service social de secteur doit permettre d'améliorer l'instruction des dossiers au plan local, la Commission Nationale des Aides et des Prêts (CNAP) doit conserver son rôle de décision et de contrôle sur l'ensemble du dispositif.

En outre, chacun doit pouvoir bénéficier de la proximité et des compétences des assistantes sociales de secteur aisément et en toute confidentialité. C'est de la responsabilité des Présidents de centre d'assurer la mise en œuvre du service social local dans de bonnes conditions.

#### 4.1.3 - ADAS

Nos revendications principales restent : l'adhésion de droit pour tout agent INRA et une augmentation de la subvention INRA pour arriver au niveau de 1 % de la masse salariale de toutes les personnes présentes dans l'Institut (Titulaires, CDD, Main-d'œuvre, Agents



rémunérés par d'autres organismes publics, Thésards, etc...). Le bilan de notre action au sein du conseil d'administration de l'ADAS est assez mitigé. Nous avons obtenu quelques avancées dans certains secteurs (vacances, enfance), mais trop de choses n'ont pu être réalisées, malgré notre investissement.

Aussi, compte tenu de ces résultats et surtout au regard des priorités syndicales que nous devons avoir, il est important de s'interroger sur la poursuite de notre engagement au niveau national de l'ADAS.

4.1.4 - La Restauration, les conditions de transport de tous les agents de l'INRA doivent être organisées afin que tous puissent bénéficier du même service et des mêmes conditions financières, qu'ils soient sur une grosse ou une petite implantation.

4.1.5 - Le Titre Emploi Service (TES) doit être créé à l'INRA comme cela a été fait au CNRS. Il sert à subventionner les aides à domicile (ménagères, garde d'enfants, soutien scolaire, jardinage...) en fonction du quotient familial. En outre, le TES permet d'obtenir une réduction d'impôt de 50% sur l'ensemble des frais occasionnés. Seules les associations agréées, qui se chargent de la gestion de leur personnel, peuvent accepter le paiement par TES des services rendus.

4.2 - Notre action, au niveau de la Fonction Publique, doit viser à améliorer les droits actuels

4.2.1 - Le montant du supplément familial de traitement doit être harmonisés pour plus de justice : tout agent doit, quel que soit son indice, bénéficier du même montant.

4.2.2 - La prise en charge partielle des cotisations de mutuelle santé complémentaire des agents doit être envisagée dans la Fonction Publique, à l'occasion du débat général sur l'assurance maladie.

## **5. La Formation permanente – évaluation du second Protocole d'Accord Formation (PAF II)**

5.1 - Rappel de notre conception de la Formation Permanente :

5.1.1 - La CFDT-INRA s'est toujours beaucoup préoccupée de la formation des agents. Sa conception est qu'un syndicat doit :

- jouer un rôle moteur dans la mise en place de la formation,
- accompagner son déroulement.

5.1.2 - La formation permanente est un objectif prioritaire, elle doit demeurer l'une de nos revendications importantes.

- la formation est avant tout un droit individuel,
- la formation permanente doit être accessible à tous, sans discrimination, et destinée en priorité aux agents ayant un faible niveau de formation initiale.

- la formation permanente, facteur d'éducation permanente culturelle, sans finalité professionnelle immédiate, mais à finalité humaine et sociale, correspondant à la recherche d'épanouissement personnel. Ceci doit être l'objectif de l'axe " formation personnelle ".

Si nous avons signé le second protocole d'accord formation c'est qu'il intégrait ces 3 idées forces.

5.2 - Conditions de mise en œuvre du PAF II

5.2.1 - Les principales revendications, qui avaient conditionné notre engagement dans le PAF n'ont pas été mises en œuvre par l'administration, comme par exemple l'axe 1.4 " faciliter une autre organisation de l'activité " (préalable à la mise en place de la RTT). C'est bien de la responsabilité de la Direction Générale de faire appliquer, à tous les niveaux, ce protocole.

5.2.2 - Nous constatons un manque de lisibilité des plans de formation des centres au regard des différents axes du PAF II. L'ensemble des acteurs locaux concernés ont-ils les moyens d'utiliser toutes les possibilités offertes ?



5.2.3 - Nous avons demandé l'évaluation du PAF II. Certes, celle-ci est en cours; mais en fait, ce n'est pas le programme de la formation permanente qu'il est proposé d'évaluer mais l'influence du PAF sur la politique de formation. Cela nous semble restrictif.

5.2.4 - Nous sommes préoccupés par un certain désintérêt de nos militants pour s'impliquer au niveau national dans ce domaine bien qu'il soit essentiel pour la vie des agents et des collectifs. C'est un facteur de promotion sociale dont les agents se désaisissent.

### 5.3 - Nos priorités pour les années à venir :

5.3.1 - La mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) à l'INRA. Cette VAE permet de certifier les compétences acquises par la voie de l'expérience, au poste de travail et hors travail (par ex. associations). La VAE est un droit individuel étendu à l'ensemble des diplômes et titres inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles. Nous demandons à l'INRA :

a/ d'informer les agents de ce processus qui leur permet de bâtir leurs projets professionnels, et éventuellement d'obtenir un diplôme par la VAE (mise en place de cellules d'orientation ad-hoc) ;

b/ de prévoir le financement des inscriptions et de l'accompagnement des VAE;

c/ de donner aux agents les moyens de valoriser leurs acquis professionnels, soit au sein de leur unité, soit s'ils le souhaitent dans une autre affectation, par une activité tenant compte des compétences reconnues.

5.3.2. Nous demandons que l'INRA valorise les compétences professionnelles acquises par ses agents. Cela peut déjà être effectif :

- lors des campagnes de mobilité, par une meilleure prise en compte des candidatures des agents ayant acquis les compétences demandées ;

- par une offre annuelle de concours internes, notamment au niveau des postes fléchés.

Cela sera le gage d'un premier pas vers une réelle politique de valorisation des compétences internes.

5.3.3. Nous continuons à revendiquer la création d'un dossier recensant les compétences de l'ensemble des agents (portefeuille de compétences), pour leur permettre de se situer et d'évoluer dans leur activité professionnelle et leur carrière.

5.3.4. Nous demandons une réflexion sur une méthode permettant de faire connaître en interne les travaux en lien avec les grandes interrogations de la société. Nombreux sont ceux qui s'intéressent à certaines avancées de la biologie, à certaines découvertes faites dans les laboratoires de l'INRA. Cette curiosité, ce désir de comprendre, ne s'accompagnent pas systématiquement d'un projet de progression de carrière ni d'une amélioration de l'efficacité de l'agent à son poste de travail. Si l'INRA mensuel répond un peu à ce type d'attente, cette revue ne répond pas à l'attente de tous les publics de l'INRA.

5.3.5. Syndicalement, nous ressentons le besoin de mieux savoir ce qui se passe sur le terrain. Pour cela, il nous faut assurer des remontées de la part des CLFP vers le niveau national. A ce niveau, une commission syndicale "évolution et reconnaissance des compétences", incluant la formation, doit être créée avec un investissement de nouveaux militants.

\*\*\*\*\*

