



PLAN DU TEXTE D'ORIENTATION
ASSEMBLEE GENERALE, JOUY EN JOSAS
6 – 7 – 8 DECEMBRE 2006

<p>► INTRODUCTION</p> <p>I. LA VIE SCIENTIFIQUE ET DEMOCRATIQUE DANS L'INRA</p> <p>1. Les orientations scientifiques</p> <p>2. L'évaluation scientifique</p> <p>3. Les formes de recrutement des personnels : sécuriser tous les parcours de recherche</p> <p>4. La prise en compte des personnels dans l'évolution de leurs structures de recherche</p> <p>5. Le management et la démocratie à l'INRA</p> <p>6. La vie professionnelle des personnels</p>	<p>II. LA VIE SYNDICALE</p> <p>1. Mieux communiquer</p> <p>2. Etablir des priorités syndicales en fonction des forces militantes</p> <p>3. Développer la formation syndicale</p> <p>4. Développer et favoriser l'adhésion</p> <p>5. Les sujets de société en interne et dans les instances fédérales et confédérales</p>
--	--

Assemblée Générale CFDT-INRA

Jouy-en-Josas, les 6-7 et 8 décembre 2006

TEXTE D'ORIENTATION

INTRODUCTION

1. Les orientations que nous proposons pour ces deux prochaines années sont le fruit d'une réflexion collective et partagée.

Elles sont centrées sur deux points principaux : d'une part, le rôle que l'INRA se doit de jouer dans ses domaines de compétence, les formes d'évolution du dispositif national de recherche et la place accordée au dialogue social dans l'Institut et d'autre part l'évolution de notre fonctionnement syndical afin de mieux coordonner notre travail entre l'échelon local et l'échelon national. En particulier, l'action du prochain mandat devra se recentrer résolument sur l'action de proximité et la resyndicalisation.

2. La CFDT-INRA considère que les orientations de l'INRA doivent prendre en compte à la fois les questions posées par la société, en matière d'agriculture, d'alimentation et d'environnement et le travail réalisé par les chercheurs ainsi que leurs points de vue.

Ces orientations doivent être claires et inscrites dans la durée pour déboucher sur des résultats de recherche de qualité. La recherche a besoin de vision à moyen et long terme, et ne peut se contenter de fluctuer au

gré des majorités changeantes si elle veut retrouver toute la crédibilité qu'elle mérite auprès de nos concitoyens. Cette conception intègre également la participation à la construction de l'espace européen de la recherche, davantage celui des chercheurs qui participent à de nombreuses actions, que celui des institutions.

Sur le plan international, quelle doit être la contribution de l'INRA ? Nous nous devons d'inscrire les choix scientifiques retenus dans une démarche de développement durable au niveau planétaire. Comment, par exemple, promouvoir le développement de systèmes de culture adaptés aux conditions régionales, favorisant l'autosuffisance alimentaire dans les pays du Sud, la gestion de l'eau et la protection de l'environnement ? Concernant l'organisation de la recherche, si la cohérence dans la conduite des programmes passe par des rapprochements d'organismes, ceux-ci ne peuvent s'opérer que sur des bases scientifiques réelles et durables, et dans des conditions socialement acceptables pour les personnels. Nous devons nous poser la question de savoir comment et avec qui travailler dans l'avenir, et nous devons pouvoir y répondre dans le cadre de débats contradictoires où les personnels doivent pouvoir s'exprimer largement et à tous les niveaux.

3. Parallèlement, il nous est nécessaire de revoir les mécanismes de notre structuration syndicale.

travailler par exemple, à l'obtention de parcours professionnels choisis et non subis.

L'objectif est de restaurer une proximité avec nos adhérents, et mieux articuler notre fonctionnement entre les militants fortement investis sur des mandats nationaux et les militants locaux. C'est ainsi que nous pourrions garantir une élaboration plus collective de nos revendications. Les sections syndicales sont la base de notre fonctionnement. C'est une de nos priorités. Nous avons commencé ce travail durant la mandature qui vient de s'achever, avec une équipe de militants qui s'y est activement consacrée, et avec l'aide du bureau national et le soutien de notre fédération de rattachement, la FGA (Fédération Générale Agroalimentaire). Les fruits récoltés, même s'ils restent modestes, montrent que cette voie doit être poursuivie pour les deux années qui viennent.

L'autre priorité de notre syndicat est consacrée à la qualité de l'emploi et la qualité de l'ambiance de travail. Trop d'hommes et de femmes éprouvent aujourd'hui un mal être ou une souffrance dans leurs activités professionnelles. Et cette situation a tendance à s'aggraver avec le temps. On peut avancer de multiples raisons : contexte incertain de l'organisation de la recherche, absence ou carence de politique des ressources humaines dans les centres et les unités, réorientations scientifiques sans réelles réflexions et entraînant des restructurations profondes, rythmes de production scientifique démesurés ou inadaptés, part importante de temps consacré au montage de contrats, au détriment de l'activité de recherche ... L'amélioration de cette situation passe en premier lieu par une restauration du rôle des instances représentatives du personnel comme lieu d'expression, d'écoute et de prises en compte des aspirations des agents. A ce titre, le conseil de service est la première instance. C'est par un réel dialogue social dans les structures paritaires et surtout un engagement sérieux de la Direction Générale sur ce sujet que nous pourrions

I. LA VIE SCIENTIFIQUE ET DEMOCRATIQUE DANS L'INRA

La loi sur la recherche et l'innovation (pacte pour la recherche), récemment votée, est en cours de mise en œuvre, entraînant de profondes modifications dans le fonctionnement de l'INRA. Que ce soit sur le plan de la décision des orientations scientifiques, de l'évaluation, des formes de recrutement des personnels, l'INRA risque de perdre toute capacité d'instruction qui pourrait être démocratique de ces dossiers, au profit de structures gérées à la fois par le Ministère et « les mandarins » de la recherche. L'INRA ne peut pas devenir une simple agence de moyens. Ce n'est pas le contrat d'objectifs de l'Institut qui jette des bases sérieuses dans ce sens.

En interne, l'INRA se doit d'écouter et de prendre en compte les avis des personnels. Ce principe fondamental doit s'appliquer à tous les échelons de l'Institut, de l'unité aux instances nationales. Il est la condition pour une amélioration de l'animation des collectifs, afin de s'orienter vers un réel fonctionnement démocratique.

1. Les orientations scientifiques

1.1 - Un pilotage national par des structures « gouvernementales »

1.1.1 - Le pacte pour la recherche entérine la formation de structures nationales pour l'orientation de la recherche : haut Conseil de la Science et de la Technologie où tous les membres sont nommés et dont les fonctions de pilotage sont très larges ; Conseil d'Administration de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) se prononçant sur le programme d'activités de celle-ci.

1.1.2 - Cette ANR, très richement dotée, est responsable de l'attribution de moyens aux équipes de recherche sur réponse à des appels d'offre qu'elle émet. C'est donc un outil aux mains du gouvernement et de quelques « mandarins » tous nommés pour piloter la recherche nationale. La CFDT-INRA pense qu'au contraire, le surplus d'argent octroyé à la recherche pour tenter de rejoindre les objectifs de Lisbonne, doit prioritairement aller aux organismes de recherche, qui doivent réellement faire fonctionner les instances scientifiques consultatives internes pour

déterminer les orientations de la Recherche. La CFDT-INRA demande que toutes les prérogatives soient rendues à ces conseils pour qu'ils puissent exercer leur rôle ; c'est la volonté politique de la direction de l'Institut depuis des années qui a conduit à un défaut de dialogue social et à l'affaiblissement des instances. Les crédits récemment donnés aux Unités de Recherche doit s'accroître et non le budget de l'ANR, dont la seule fonction viable est d'aider aux coordinations au sein et entre Instituts de recherche et Universités. L'ANR doit favoriser les coopérations entre équipes et non les mettre en concurrence au nom de l'excellence.

1.2 - Une régionalisation dont la mise en œuvre met en cause l'existence d'organismes nationaux

1.2.1 - De nombreuses structures à caractère régional sont créées :
- pôles de compétitivité voulus officiellement pour tenir compte de la concurrence internationale (l'INRA est « leader » à Angers et à Reims) ;

- pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) où l'INRA répondra aux initiatives locales des universités ;
- pôles DGER (imposés par le Ministère de l'Agriculture sans négociation avec les chercheurs) ;
- réseaux thématiques de recherche avancée (RTRA, fédérant des équipes de recherche autour d'une thématique).

1.2.2 - Pendant que ces structures se créent, le contrat d'objectifs de l'INRA remet à jour les projets structurants - projets de centre mal débattus en 2002-2003- pour tenter d'organiser la recherche autour de certains Centres.

1.2.3 - A travers la création de structures régionales « venues d'ailleurs », l'INRA perd toute capacité de contrôle de son activité scientifique et risque de se contenter de mettre des moyens (humains et matériels) au service de politiques qui lui échappent. La CFDT-INRA condamne cette évolution de l'Institut vers une agence de moyens. Par ailleurs, elle redoute que les projets structurants, qui « oublient » de nombreux centres (grands ou petits), conduisent à des regroupements d'Unités sur des bases non discutées sérieusement sur le plan scientifique d'une part et rarement convenablement accompagnés pour la mise en place d'autre part. La CFDT-INRA s'opposera à toute simplification abrupte des implantations de l'INRA. A titre d'exemple, l'UE de Fréjus peut tout à fait être une antenne du pôle d'Angers pour tenir compte des spécificités climatiques et régionales méditerranéennes.

1.3 - Une place de l'Europe, insuffisamment réfléchie

1.3.1 - L'Europe, au-delà des intentions, apparaît dans les projets gouvernementaux à travers sa contribution à l'ANR, à l'Agence d'Evaluation (AERES) et par sa charte du chercheur européen. Si cette dernière,

réfléchi au niveau européen, présente des intérêts réels pour les personnels, les autres points restent vagues, montrant le faible intérêt de la France pour une politique de recherche européenne construite par les chercheurs des différents Etats.

1.3.2 - Le contrat d'objectifs de l'INRA ne prend pas en compte non plus sérieusement cette construction de la recherche européenne par les chercheurs, ne s'intéressant qu'au nombre de projets « dirigés » par l'INRA.

1.3.3 - La CFDT-INRA reconnaît une construction de l'Europe de la recherche à l'initiative des chercheurs et s'appuie sur la Charte des chercheurs pour donner des droits aux personnels aux statuts les plus précaires (cf site web cfdt-inra).

1.4 - Un rôle dans le monde, sans grande ambition

1.4.1 - Dans le contrat d'objectifs de l'INRA, la présence de l'Institut dans le monde est vue essentiellement par le rapprochement avec le CIRAD, demandée à la Présidente.

La CFDT-INRA demande un débat de fond sérieux en interne sur la signification pour chaque partenaire de modifications qu'induirait un tel rapprochement. Le travail en commun d'équipes des deux Instituts Outre Mer ou en Corse ne se déroule pas aujourd'hui selon des modalités simples pour les personnels aux statuts et rémunérations très différents (notamment au niveau technique). Si la CFDT-INRA s'accorde à ce que le travail en commun soit simplifié, elle demande que l'ensemble du personnel puisse faire des propositions concrètes (et non technocratiques) ; elle s'oppose à une évolution de l'INRA vers le Statut d'EPIC et revendique le statut d'EPST pour le CIRAD.

1.4.2 - La CFDT-INRA demande à l'INRA de se positionner sur les perspectives de son centre de Recherche Antilles-Guyanne. Il semble évident que celui-ci, en association avec ses différents partenaires -CIRAD et Université-, a vocation à former un réel pôle de recherche tropicale. Avec le

concours des fonds européens d'aide aux régions ultrapériphériques, il est aujourd'hui possible de développer un centre européen de recherches sur les milieux tropicaux, dont le rayonnement scientifique dépasserait la seule région caraïbe.

2. L'évaluation scientifique

2.1 - La création de l'Agence de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES)

Elle vise à assurer « la cohérence des évaluations en procédant, à partir des rapports d'évaluation établis par les comités d'évaluation composés d'experts désignés par ses soins, à l'élaboration des rapports de synthèse qui sont soumis, pour évaluation, aux formations spécialisées du conseil » (projet de décret). Toutes les personnes sont nommées.

La CFDT-INRA dénonce la complexité du fonctionnement de cette Agence, la seule nomination des membres du Conseil de l'Agence, en charge notamment de l'élaboration des « principes généraux d'évaluation et de notation » à mettre en œuvre.

2.2 - L'organisation de l'AERES

Elle est basée sur des sections (évaluation des établissements, des Unités, des personnels) et sur la tenue d'une liste de personnalités, françaises ou étrangères, parmi lesquelles sont choisis les membres des comités d'évaluation. Pour l'évaluation des Unités de recherche, une lettre de mission est établie après consultation de leurs établissements de rattachement.

A titre transitoire, les évaluations en cours dans les Etablissements sont menées à

terme ; elles seront toutefois validées par l'AERES.

L'INRA, dans son contrat d'objectifs, compte faire valider ses Commissions Scientifiques Spécialisées et Commissions d'Evaluation des Ingénieurs.

La CFDT-INRA exprime clairement plusieurs exigences :

- L'évaluation collective doit porter sur la qualité du travail effectué par rapport aux problématiques que l'unité se pose après débat et s'appliquer à tous les services. Elle ne peut avoir pour objet de vérifier une quelconque adéquation entre les travaux réalisés et les priorités changeantes, non claires pour les équipes, exprimées par des « managers » lointains. Elle doit porter également sur la qualité de l'animation interne.

- L'évaluation individuelle ne doit pas rester en l'état actuel. Le personnel doit pouvoir élire des personnes en charge de l'évaluation ayant un mandat vis-à-vis de lui.

- Les instances démocratiques (CAP, Conseils Scientifiques) doivent pouvoir intervenir et se prononcer par rapport aux résultats des évaluations individuelles ou collectives et pouvoir jouer leur rôle de recours.

- L'évaluation des projets doit être en adéquation avec les projets de l'Institut et il faut être très vigilant que l'AERES ne pilote pas les projets.

3. Les formes de recrutement des personnels : sécuriser tous les parcours de recherche (cf texte complet sur site web cfdt-inra)

Nous constatons depuis quelques années, et de façon amplifiée dernièrement, une dégradation des conditions d'entrée dans les métiers de recherche, alors que celle-ci est jugée indispensable tant pour l'Europe que par notre pays. Bien qu'attachée prioritairement au recrutement titulaire, la CFDT-INRA ne peut rester inactive par rapport à tous les précaires de la recherche qui existent aujourd'hui, qu'ils soient personnels techniques ou administratifs, de laboratoire ou d'installation expérimentale, chercheurs ou ingénieurs.

3.1 - La qualification acquise initialement dans tous ces métiers ne peut se maintenir que par la pratique. Pour les chercheurs, cette qualification initiale suppose l'obtention d'une thèse dont le statut est ambigu : dans le processus LMD, elle fait partie de la formation initiale ; pour la Charte du Chercheur en Europe, elle représente un premier travail de production de connaissance. Le contenu de la thèse ne demande pas souvent d'autonomie dans le choix du sujet, conduit à de publications académiques, sans favoriser la construction d'un vrai projet de recherche. Pour contrecarrer ce défaut, il faut une intégration précoce dans une équipe.

3.2 - L'entrée dans la vie professionnelle est aujourd'hui de plus en plus souvent liée à la réalisation de Contrats à Durée Déterminée, pour toutes les catégories d'emplois. Pour les chercheurs, cela prend la forme d'une succession de post-docs, qui ne permettent pas une bonne maturation dans un domaine donné.

3.3 - Les situations sont très variées pour les jeunes chercheurs français. Comment prévoir, dans le temps de la thèse ou avec

une période complémentaire, un travail scientifique et une recherche d'emploi ? Comment prévoir une succession intéressante de post-docs, avec progression de rémunération, pour ceux qui ne rentrent pas immédiatement sur postes de titulaires dans la recherche publique ?

Aujourd'hui, la succession thèse-post-docs peut conduire, même en dehors des périodes de chômage temporaires, à une diminution des revenus, alors que l'expérience s'accroît. Le retour en France, après des post-docs à l'étranger, s'il n'est pas suivi d'un recrutement durable, peut conduire le chercheur au RMI si le séjour hors du territoire national dépasse deux ans.

Dans tous les cas, il n'y a aucun parcours construit, propre à assurer une continuité de l'exercice des métiers de la recherche dans la phase suivant la période de formation ; l'expérience acquise n'est pas reconnue par l'accroissement du niveau des rémunérations.

3.4 - A l'étranger, plusieurs pistes visent à assurer des liens entre les contrats. Leur point commun est de se dérouler dans le cadre du même système national de protection sociale.

3.5 - La CFDT-INRA, au sein de sa Confédération, cherche des formules pour que ces emplois précaires successifs puissent assurer des parcours continus au plan professionnel, ascendants en termes de rémunération (car tenant compte de l'expérience acquise), même avec des employeurs différents. Pour cela, elle s'inspirera des réalisations européennes qui vont dans ce sens, à tous les niveaux de qualification. Cette sécurisation serait un élément d'attractivité pour les métiers de la recherche.

4. La prise en compte des personnels dans l'évolution de leurs structures de recherche

Débattre d'un sujet aussi sensible est le rôle d'une organisation syndicale. Telle est la position de la CFDT-INRA.

Cette nécessité se justifie encore plus aujourd'hui, à l'heure où des modifications structurelles s'opèrent dans le milieu de la Recherche. En effet, l'avenir demeure pour le moins incertain, tant l'absence de réflexion profonde et de projection à long terme ont marqué les choix d'un gouvernement plus préoccupé par la restauration d'un centralisme excessif exercé sur le fonctionnement des Etablissements de Recherche que par la volonté d'inscrire la Recherche comme une priorité nationale sur le long terme. Dans ces conditions, comment pourrions-nous répondre aux objectifs européens affichés lors du sommet de Lisbonne en 2000, à savoir consacrer 3 % du PIB (produit intérieur brut) à la Recherche et au Développement à l'horizon 2010 ?

Nous mesurons ici le risque d'une recomposition du dispositif actuel dans un tel contexte. C'est pourquoi, sans présager du futur, il nous paraît essentiel de clarifier, au niveau de l'Institut, certaines pratiques et d'offrir au personnel des garanties légitimes quant à la qualité de son parcours professionnel et sa carrière.

S'inscrire dans une telle démarche suppose aussi de rappeler la place importante qu'il convient de consacrer aux agents, notamment au travers de leur expression et de leur écoute. L'obtention de garanties individuelles dans le cadre d'une négociation profite au collectif, à l'inverse d'une gestion au cas par cas qui ouvre la porte aux dérives, avec au premier chef l'inégalité de traitement entre agents. La CFDT-INRA a donc fait le choix de s'engager dans le débat.

Nos priorités s'insèrent dans trois parties : les modalités, les mesures individuelles et les mesures sociales.

4.1 - Les modalités

4.1.1 - Replacer la qualité du travail comme précepte aux évolutions : une base.

Nous posons le principe d'une évaluation collective avant toute décision concernant l'avenir d'une unité quelle qu'elle soit. La raison scientifique doit primer sur des aspects contextuels. Cette appréciation doit se faire sur la qualité du travail effectué au regard du soutien de base mis à la disposition de l'unité par l'Institut. Elle doit porter également sur la qualité de l'animation collective et la démocratie interne, l'organisation de travail en réseau pour les équipes (et pas seulement l'implication dans un quelconque pôle).

4.1.2 - La réaffirmation du rôle des instances représentatives du personnel : une nécessité

- Le conseil de service doit jouer un rôle essentiel lors d'une évaluation. Il doit avoir connaissance des lettres de mission du directeur d'unité lors de sa nomination, du chef de département au président de la commission d'évaluation. Il doit participer à l'élaboration du rapport d'activités de l'unité, et à la réponse sur les conclusions de la commission.

- Le conseil de gestion de département doit être informé des conclusions de l'évaluation collective et du suivi des dossiers de restructuration.

- Les CAP (ITA et Chercheurs) doivent suivre également l'ensemble des étapes des dossiers de restructuration, si une telle décision est prise.

- La CFDT-INRA revendique la création d'une instance représentative dans les SDAR (de type conseil de gestion de département), qui pourra, entre autres, donner un avis sur les évaluations des services d'appui.

4.1.3 - La responsabilité de la Direction Générale : un devoir

Lors de la décision de restructuration, une personne responsable de l'ensemble des étapes du processus doit être nommée par l'Institut et garante de l'accompagnement des personnels.

4.1.4 - La possibilité d'un recours : une exigence

Il est légitime qu'une unité puisse engager un recours auprès de la Direction Générale suite à une décision de restructuration ou de fermeture. Cette disposition existait dans la précédente note de service concernant l'évaluation collective, nous exigeons qu'elle soit rétablie.

4.2 - Les mesures individuelles

La qualité des parcours professionnels passe par la possibilité pour tous les agents de s'adapter après l'épreuve d'une restructuration. A ce titre, les délais de 36 mois, voire plus que nous avons obtenus par la négociation (supérieurs aux délais statutaires liés aux restructurations) ouvrent la porte à un accompagnement individuel qui intègre de nombreux paramètres : expression, réflexion, formation des agents et suivi par les CAP concernées. Nos revendications sur ce point placent l'écoute et l'attention aux personnes en priorité. Nous demandons également que la mémoire des parcours des agents d'unités restructurées soit partie intégrante de leur dossier. Cette mémoire doit être prise en compte dans les évolutions de la carrière, notamment par les responsables et les instances d'évaluation individuelle, quel que soit le grade et le niveau de responsabilité des agents.

4.3 - Les mesures sociales

4.3.1 - Tout changement a un coût. Et lorsque ce changement est décidé par

la Direction Générale, il est normal que celle-ci contribue de manière significative à compenser ce coût. C'est pourquoi nous revendiquons une aide à la recherche de logement et une prime spécifique à l'installation versée en une seule fois, et dont le montant doit permettre à l'agent de s'installer décentement sur son nouveau lieu de résidence lorsque celui-ci change.

L'aide à la recherche d'emploi pour le conjoint fait également partie des mesures sociales que nous prônons.

4.3.2 - Le chantier « cycle de vie des unités » engage d'autres conséquences que le déplacement d'hommes et de femmes, et de matériels. Il doit amener l'ensemble des acteurs, et en particulier la Direction Générale de l'INRA, à prendre en compte la dimension professionnelle, sociale et humaine que ces bouleversements engendrent. C'est à ce titre que la CFDT-INRA participe à cette réflexion.

4.3.3 - Il faut constituer un socle commun à l'ensemble des unités et des agents. Cependant, la CFDT-INRA considère que l'élaboration d'un texte, fût-il négocié, ne constitue pas une fin en soi. La Direction Générale doit être capable d'en garantir les principes et d'en exiger une application intelligente par ses responsables intermédiaires. C'est à cette condition que les engagements pris de part et d'autre pourront être tenus.

4.4 - Le bilan du dispositif

Il devra être évalué à l'échelle de l'Institut, dans des conditions qui restent à définir mais avec une participation de l'ensemble des personnes qui l'auront mise en œuvre et vécue, et dans un délai raisonnable.

5. Le management et la démocratie à l'INRA

5.1 - L'encadrement à l'INRA

La qualité de vie au travail à l'INRA dépend pour une grande part de la qualité de l'encadrement et du maintien d'un minimum de démocratie dans le fonctionnement. On peut considérer qu'un encadrement de qualité consiste à fédérer les énergies des personnels. On peut l'opposer à un encadrement de type militaire qui consisterait à donner des ordres et à en obtenir l'exécution. Le premier type d'encadrement suppose que l'on recherche tant la réalisation par chacun des missions confiées à l'Institut, que l'épanouissement des individus dans leur vie professionnelle. Il suppose donc la prise en compte des motivations et des souhaits des personnels ; il considère ceux-ci comme des acteurs susceptibles de participer à l'orientation des règles de fonctionnement de l'Institut. Il implique donc un minimum de fonctionnement démocratique dans l'organisation de la prise de décision

La CFDT-INRA prône le développement du premier type d'encadrement à l'INRA. Il doit permettre une meilleure efficacité dans le fonctionnement de l'Institut, chaque acteur participant avec toute son intelligence à la réalisation des missions confiées à l'Etablissement. Il est plus adapté à une population dont le niveau de formation, de compétence et d'information ne cesse de s'accroître. Un tel fonctionnement suppose l'existence de structures adaptées permettant une participation des collectifs à la prise de décision. Il suppose aussi la présence à tous les niveaux de l'encadrement, de personnes compétentes pour mettre en oeuvre ce type de fonctionnement. Enfin, il implique que cette activité soit intégrée dans les missions confiées à l'encadrement et qu'elles soient évaluées par des personnes compétentes dans ce domaine. La démarche qualité développée depuis quelques années à l'INRA ne prend pas en compte la qualité de l'encadrement. La CFDT-INRA se battra pour l'obtenir.

5.2 - Les structures consultatives à l'INRA

La vogue des théories autogestionnaires et l'arrivée de la gauche au pouvoir, suivie des lois Auroux votées en 1984, avaient pour vocation, au sein des Administrations, de réduire le pouvoir des « mandarins » et d'apporter un peu de démocratie dans le rouage administratif. Au niveau de l'INRA, les notes de service instituant les différentes instances représentatives, dans leurs formes actuelles en sont directement la conséquence.

La commission BERANGER II, commission paritaire réunissant en 1998 et 1999 des représentants de l'Administration et des syndicats, avait pour mission de dresser le bilan de dix années de fonctionnement des structures consultatives à l'INRA et de proposer des améliorations du fonctionnement et de l'efficacité de ces structures. Les recommandations de cette commission, largement soutenues par la CFDT-INRA, ont été validées par la Direction Générale. Cependant celle-ci n'a pas eu de volonté pour faire appliquer ces recommandations.

La CFDT-INRA a décidé, d'utiliser la possibilité, comme le prévoit la note de service instituant les Conseils d'Unité, d'envoyer un représentant syndical dans ces conseils. Ces représentants ont pour mission d'établir un bilan du fonctionnement du conseil en se basant sur les recommandations de la commission BERANGER II. Ces dernières sont rendues publiques et envoyées à tous les agents de l'Unité qui les réclament. Ce type de fonctionnement, déjà expérimenté au sein de plusieurs unités, a déjà eu un impact important et devrait contribuer à améliorer la qualité de l'encadrement et la démocratisation de la prise de décision à l'INRA.

La CFDT-INRA se fixe l'objectif d'étendre cette démarche à d'autres centres et de faire réviser la note de service de 1983

sur le fonctionnement des conseils de service.

5.3 - Entre compétences scientifiques et compétences « managériales », l'évaluation de l'encadrement lors des évaluations individuelles et collectives

Un bon scientifique n'est pas forcément un bon « animateur » ! De nombreux exemples à l'INRA le démontrent aisément. Pourtant la Direction Générale s'obstine à maintenir, voire à accroître les responsabilités d'encadrement de personnes dont les compétences managériales se sont montrées insuffisantes. Certains de ces cadres, à des degrés divers, accumulent les

erreurs de management, développent la démotivation et la souffrance au travail de certains personnels. L'évaluation de la compétence scientifique n'est pas un critère pertinent pour choisir un manager. Bien que la Direction Générale commence à prendre conscience du problème, elle se montre très frileuse pour tenter de le résoudre.

La CFDT-INRA continuera donc à se battre pour améliorer l'encadrement dans les unités (par exemple, tandem responsable scientifique et du personnel) afin d'obtenir que cette fonction soit partie intégrante de l'évaluation individuelle de tout cadre et des évaluations collectives. Elle agira aussi sur le contenu des formations de responsables.

6. La vie professionnelle des personnels

6.1 - La formation

Nous avons demandé, lors de l'évaluation du PAFII une meilleure corrélation de la formation à la politique scientifique de l'Institut. Le plan de formation en vigueur a fait l'objet d'un cadrage institutionnel qui a été présenté en CNFP, sans véritable négociation, les modifications que nous avons obtenues étant « très à la marge ». Nous avons retenu de ce texte une impression de « fourre-tout » : de nombreuses actions y figurant ne doivent pas selon nous, élargir au budget de la formation permanente. De plus, le droit à la formation individuelle ne nous semble guère préservé. Ce cadrage ne reflète pas notre conception de la formation permanente qui doit être au service de tous et pour un réel accompagnement de tous les agents dans leur parcours professionnel.

La Direction Générale a fait le choix de restreindre la réflexion des partenaires sociaux à 2 groupes de travail : Formateurs internes et Plan de formation des Unités. Or, nous nous étions fixé une priorité (cf TO précédent) qui était la mise en place de la VAE ; nous avons donc réclamé et obtenu un groupe sur ce thème.

6.1.1 - La prise en compte de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) dans la carrière des agents est rendue possible par les accords de la Fonction Publique de janvier 2006. La valorisation de toutes les activités, quelles soient principales ou transversales, doit permettre l'ouverture vers d'autres métiers tant en interne qu'en externe. Ainsi chacun aura la possibilité de faire reconnaître ses compétences et de mieux maîtriser son évolution professionnelle.

6.1.2 - La VAE doit être développée et son accès facilité : cela passe par une politique nationale permettant une réelle prise en charge financière, un accompagnement par la Formation Permanente locale, et ce de façon équitable pour tous les agents. Ce dispositif ne peut trouver son efficacité qu'en lien avec une véritable politique des ressources humaines.

6.2 - Les parcours professionnels

6.2.1 - L'Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés (UFFA) poursuit son investissement dans l'amélioration des carrières des fonctionnaires. C'est à ce titre qu'elle a signé début 2006 deux accords dont les principales mesures concernent les déroulements de carrière et le domaine social. Ces mesures ne constituent qu'une étape. Elles visent à améliorer la situation des personnels. Les résultats obtenus s'inscrivent dans une démarche plus globale visant à refondre l'ensemble des grilles, pour permettre un déroulement de carrière sans blocage, et obtenir une participation de l'Etat dans le secteur de l'action sociale (logement, extension du CESU, mutuelle...), à l'instar de ce qui existe dans le secteur privé avec les CE.

Nous veillerons à ce que la traduction à l'INRA se fasse en conformité avec la finalité de ces mesures.

6.2.2 - Il existe en interne, au sein de l'INRA, différentes voies de promotion (selon les Notes de Service en vigueur) :

- Concours Internes de Promotion sur Place (CIPP) : permettre aux agents qui exercent déjà des fonctions du niveau du corps supérieur d'accéder à ce corps,

- Concours Internes de Recrutement (CIR) : permettre à un candidat de postuler sur une fonction relevant du corps supérieur et de valoriser ainsi ses compétences,

- Commissions Administratives Paritaires (CAP) : voie de promotion au choix permettant pour les changements de corps de prendre en compte prioritairement le cas d'agents « anciens » méritants qui ont toujours exercé leurs fonctions à la satisfaction générale sans pour cela exercer forcément les fonctions du corps supérieur.

6.2.3 - Au regard de ces procédures, nos revendications pour permettre « à tous les agents » de bénéficier d'un meilleur déroulement de carrière au sein de ces différentes procédures sont :

- Concours internes : le nombre de possibilités offertes en CIPP doit permettre de résorber le sous classement reconnu par tous. La procédure doit se faire dans la plus grande clarté et dans un fonctionnement homogène des jurys sur l'ensemble des BAP et des corps. Il est impératif notamment que tous les candidats dont le dossier démontre qu'ils ont le niveau du corps supérieur soient retenus à l'issue de la phase d'admissibilité. Il est également important de reconnaître le niveau d'un agent sur la durée (d'une session à l'autre) pour ceux dont les activités n'ont pas diminué.

- CAP : chaque niveau de cette instance doit jouer son rôle. Les Instances de 1^{er} niveau (CAPL et CC DR) sont en charge du travail d'instruction et du suivi de proximité des agents qui doit être relancé. Les CAPN sont le lieu de la négociation.

Il est de notre responsabilité d'améliorer notre fonctionnement au sein de ces différents niveaux. Nous devons conduire une réflexion sur nos critères et notre fonctionnement pour plus de justice dans les déroulements de carrière et pour assurer une bonne fluidité dans les différents corps et grades.

6.2.4 - Les différentes revalorisations indiciaires et les restructurations de certains corps peuvent introduire des chevauchements indiciaires. C'est le cas **par exemple des AI**, suite aux modifications des grilles de TR et des règles de reclassement. C'est aussi le problème de l'articulation entre IE et IR suite à la création de l'IE0.

Chaque corps doit conserver une amplitude indiciaire réelle au regard du corps inférieur et un réel déroulement indiciaire doit être garanti lors d'une promotion dans le corps supérieur. Nous devons donc être vigilant et demander à

l'UFFA d'être attentif à la cohérence des corps de notre statut recherche.

6.2.5 - Afin de garantir un déroulement de carrière aux Chargés de Recherche, la CFDT-INRA revendique la création d'un grade de CR0, à l'instar de ce qui existe à l'Université (Maître de Conférence 0), même si elle nécessite une modification statutaire. Il s'agit d'encourager le travail des chercheurs, pour lesquels la présence « à la paillasse » ou sur le terrain reste une priorité par rapport à la conduite de gros programmes ou à l'encadrement d'équipes de recherche ; leur promotion en DR2 est quasi impossible, alors que leur engagement au service de la recherche est manifeste.

6.2.6 - L'organisation de la mobilité sous forme de campagne biennale en vigueur depuis 2005, devait permettre de réduire la durée de vacances des postes, d'offrir davantage d'opportunité aux agents et de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires par le biais de la formation. Nous constatons que l'efficacité de la procédure reste à démontrer. En effet, cette formule se traduit par une diminution de l'offre de postes, par le rejet des demandes provenant d'agents ne répondant pas tout à fait au profil et par de nombreux postes offerts non pourvus.

La Direction a prévu de réaliser un bilan fin 2006 ; nous devons donc tirer notre bilan de ces campagnes et faire des propositions pour rendre plus efficace la procédure et ainsi mieux répondre tant aux souhaits des agents et à la prise en compte de leurs compétences qu'aux besoins de l'Institut.

D'autre part, nous sommes de plus en plus confrontés à des demandes d'accueil en détachement des agents de la Poste et de France Télécom (plus de la moitié des candidats à la mobilité). Si nous ne sommes pas opposés à ce principe d'accueil, il doit être assorti de mesures d'accompagnement de la part des tutelles.

Quant à la gestion des vœux de mobilité, nous constatons qu'à ce jour cette procédure ne va guère au-delà du principe de recueil des vœux..... Il nous faut donc la rendre active.

6.3 - Le temps de travail

L'organisation et le volume du travail conduisent des agents, à l'initiative de leur hiérarchie, à dépasser les horaires et les possibilités de récupération légaux. Le recours au Compte Epargne Temps suggéré aux agents ne doit pas leur être imposé mais rester sur la base du volontariat. La seule cohérence est de réaffecter des postes sur l'ensemble des fonctions concernées.

6.4 - La sous-traitance

L'activité de recherche induit une diversité de métiers appelant des compétences et connaissances spécifiques. Tous ces métiers ont leur place dans le cadre statutaire de l'INRA. La Direction Générale a choisie de recourir à la sous-traitance pour des fonctions de plus en plus nombreuses, ce que nous contestons. Dans ce cadre, elle doit assumer conjointement avec les entreprises de sous-traitance sa responsabilité sociale (prévention, code du travail...).

La CFDT-INRA se battra au niveau de la Direction Générale de l'Institut pour qu'elle fasse appliquer ces mesures dans tous les centres.

II. LA VIE SYNDICALE

1. Mieux communiquer

1.1 - Une bonne gestion de la communication doit répondre aux objectifs suivants :

Devant l'abondance des informations et confronté au manque de temps, au besoin de réactivité, chacun doit pouvoir rapidement sélectionner les informations utiles, soit pour lui-même, soit pour ses collègues, et les diffuser de manière concise, claire et persuasive. Si nous avons pu améliorer de façon très substantielle notre diffusion de l'information en interne, il nous reste à rendre plus efficace notre communication. Il ne s'agit pas de faire table rase de l'existant, mais bien de s'appuyer dessus et de l'optimiser.

A l'heure actuelle, l'information circule au sein de notre syndicat jusqu'à la section mais trop souvent elle n'est pas lue et pas toujours relayée jusqu'aux adhérents (voire militants), et agents. Une réflexion doit être conduite au sein de la Commission Syndicalisation afin d'aider les sections à traiter l'information. Notre site web sera revu pour améliorer la recherche d'informations.

1.2 - La mise en place récente du réseau de section doit nous permettre de faire bénéficier les uns et les autres des initiatives locales en matière de circulation de l'information. L'efficacité de ce dispositif reposera sur l'animation du groupe qui permettra de partager l'expérience dans les sections. Cet échange peut permettre aux sections ayant peu de moyens humains, d'envoyer un message aux agents de son centre en utilisant la trame d'un message envoyé par une section plus « dynamique ».

1.3 - La communication directe du national vers l'ensemble des agents doit être améliorée, en particulier notre réponse à l'actualité et les points d'information après réunion. Toutefois, cette communication doit être concise et percutante : nous devons nous interroger sur la pertinence d'un lecteur extérieur à la rédaction.

Enfin, un message est « communiquant » aussi par son aspect. Il convient de réfléchir à la présentation du contenu (immuable ou adapté au type de message).

2. Etablir des priorités syndicales en fonction des forces militantes

2.1 - La proximité avec les agents

Le bon fonctionnement du syndicat passe par la bonne circulation de l'information, mais surtout par l'écoute des agents. Nous devons privilégier la pratique du terrain et la rencontre des agents. Pour les représentants des sections dans les instances nationales, il s'agit donc de rester au contact des agents. Il convient donc de prendre ce

problème à bras le corps par une meilleure implication de nos représentants aux conseils et bureaux nationaux auprès des sections.

Un premier pas a été franchi cette année pour certaines sections par le biais de la formation pour la réalisation de l'enquête TEQ (Travail en Questions) organisée par la FGA. Nous devons faire un bilan de celle-ci et en tirer les enseignements bénéfiques pour

le développement du syndicat, afin d'établir notre plan de formation futur.

2.2 - Le fonctionnement des sections

Le deuxième problème auquel nous sommes confrontés est que peu de sections fonctionnent correctement (permanence, réunion et diffusion de l'information, AG, élection du bureau...). Pourtant, le dynamisme du syndicat passe par des sections vivantes qui utilisent les moyens du droit syndical (financiers, décharges et autorisations d'absence). Ainsi :

2.2.1 - la mise en place d'un correspondant de section permet :

- La mise en œuvre d'un premier bilan avec les sections,
- l'identification de quelques personnes susceptibles de démarrer ou re-démarrer une section,
- la mise en place d'outils pour organiser le fonctionnement des sections en lien avec la Commission Syndicalisation.

2.2.2 - la mise en place du questionnaire TEQ :

- facilite l'approche auprès de nos collègues INRA

- peut susciter des vocations militantes parmi nos adhérents
- assure une promotion de notre action si celle-ci est pratiquée de façon très proche.

La pratique d'enquête étant perçue par les agents de façon constructive et positive, nous devons la développer spécifiquement pour l'INRA sans toutefois la systématiser (abondance peut nuire).

2.3 - Les priorités nationales

L'activité nationale de notre syndicat repose sur le travail de nos sections. Elle tient compte des revendications que le syndicat définit, mais aussi des initiatives de la Direction Générale, de la politique vis à vis des personnels de la Recherche (ministère...), et des grandes revendications de la CFDT.

Pour faire vivre ses priorités nationales, décidées en Conseil National, le syndicat doit s'appuyer sur l'instruction des dossiers par ses commissions syndicales. Celles-ci devront fonctionner en lien avec le Bureau National et présenter des bilans réguliers en Conseil National.

3. Développer la formation syndicale

3.1 - La formation des sections

La mise en place de notre correspondant de section répond en partie à cette question. La formation des « 100 » au niveau confédéral apporte une pratique syndicale complémentaire dans la formation et le suivi des sections (comment prendre contact avec le personnel et faire remonter ses attentes). Nous devons développer cette démarche.

3.2 - La 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 doivent être envisagés ainsi que certaines actions avec la Formation Permanente.

3.3 - La formation de nos responsables locaux et nationaux

Il faut continuer de parfaire la formation de nos militants (dirigée avant tout vers le travail de pratique syndicale de proximité, les techniques de la négociation, le travail en équipe...), comme cela a déjà été fait dans certaines sections. Cette formation sera

proposée à toute personne acceptant une responsabilité.

4. Développer et favoriser l'adhésion

4.1 - Le développement syndical est un objectif prioritaire à court terme, pour assurer l'avenir

Malgré une érosion ces dernières années, nous pouvons constater que notre syndicat conserve une bonne écoute au sein de l'institut (résultats des différentes élections locales et nationales).

Si quelques sections accroissent leur nombre d'adhérents, nous mobilisons difficilement les agents lors d'actions (manifestation anti-CPE, ...). Nous devons nous interroger sur les moyens à mettre en œuvre pour mieux valoriser notre travail auprès des agents et nous rapprocher d'eux pour être à leur écoute et répondre à leurs interrogations,

Il faut rappeler aux sympathisants les valeurs défendues par la CFDT, mettre en avant nos différences avec les autres syndicats (concertation, négociation, proposition), et leur montrer, que lors de négociations, ces différences font avancer positivement les résultats. C'est seulement à ce prix que ceux-ci seront convaincus de notre action et franchiront le pas vers une adhésion.

4.2 - Le travail déjà engagé

Notre syndicat a entrepris des actions dans le sens de la syndicalisation, ce qui s'est traduit par un contrat de développement avec la FGA.

Une commission syndicalisation a été mise en place pour le faire vivre. Mais il y a encore trop peu de militants qui s'engagent dans cette action de syndicalisation.

Les motifs sont très divers : proposer l'adhésion n'est pas simple et parfois s'apparente à du porte à porte. Un travail de proximité régulier la rend plus naturelle.

La Commission Syndicalisation établira une typologie de la situation des sections en matière de développement, elle en déduira un plan de développement qui sera débattu en Conseil National.

4.3 - L'amélioration du fonctionnement des sections

Il est nécessaire qu'une volonté de prise en charge des sections se développe. Nous devons constater que la demande, maintes fois exprimée au Bureau National et au Conseil National, de voir se tenir une AG annuelle dans chaque section est restée sans réponse dans la plupart de celles-ci. Elle ne pourra passer dans les faits sans une aide nationale 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,
- organisant des réunions (mensuelles, bimensuelles ou trimestrielles) qui permettent aux représentants CFDT dans les instances locales INRA (CHS, CG, CLFP, CAPL...) de préparer les dossiers et informer les agents,
- proposant des débats décentralisés,
- renouvelant un contrat de développement avec la FGA sous une forme appropriée.

4.4 - 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 syndicale et des personnels.

Pour cela nous devons exiger de la Direction de l'INRA :

- une meilleure reconnaissance de cette activité comme fonction transversale au niveau des évaluations,
- une prise en compte positive au moment de l'analyse des carrières des agents, ce qui est loin d'être le cas actuellement.

4.5 - 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. La question du « genre » est également à revoir, les femmes étant largement sous-représentées.

5. Les sujets de société en interne et dans les instances fédérales et confédérales

5.1 - Le positionnement de notre syndicat vis-à-vis des sujets de société

Notre syndicat a toujours porté un regard sur des sujets qui ne relevaient pas toujours de son périmètre professionnel strict.

5.1.1 - Notre contribution aux congrès de la FGA et aux congrès confédéraux en témoigne. Membre d'une organisation confédérale, nous avons vocation à nous exprimer sur des sujets qui nous sont propres et à participer de manière constructive à l'élaboration de revendications ou d'avis sur des sujets de fond, dans la perspective de nourrir le débat public.

5.1.2 - La participation à toutes ces réflexions implique que nous proposons les formes de discussion les plus adéquates, adaptées aux différents publics. Il convient également de cibler notre engagement au mieux afin d'éviter la dispersion et l'épuisement de nos militants.

5.1.3 - S'il est légitime que nous formulions notamment des avis sur les OGM (Organismes Génétiquement Modifiés), ou les formes d'agriculture pour demain, il est également souhaitable d'apporter notre contribution

sur des sujets généraux comme l'accès à la connaissance, à la culture, à la santé, à l'eau, pour tous. L'eau, par exemple, est-elle un besoin humain de base, comme l'affirme l'UNESCO et de nombreuses ONG, ou est-elle un simple besoin et un bien économique comme l'affirme la banque Mondiale ?

5.2 - Une diversité d'actions pour permettre à chacun et chacune au sein de notre syndicat de trouver un espace d'expression et d'émancipation

Notre porte est ouverte à tout le monde, de l'agent technique au directeur de recherche. Chacun peut contribuer au développement de la CFDT-INRA dans la mesure de ses compétences et de son temps.

5.3 - Une participation active aux débats à l'intérieur de la CFDT

Après le trouble jeté particulièrement par la gestion du dossier "retraite", il nous faut être réactifs, débattre et nous positionner sur les interrogations de la Confédération, de la FGA ou de l'UFFA.

En conclusion du congrès 2006 de Grenoble, F. CHEREQUE disait :

"Nous avons décidé d'innover dans nos pratiques participatives. Alors attendez-vous à être sollicités. Préparez-vous, à débattre pas seulement avec le Bureau National et la Confédération, mais aussi avec tous les militants et les adhérents. C'est une exigence pour le Bureau National, mais aussi pour vous."

Il serait parfaitement antinomique de contester les décisions de la Confédération en lui reprochant de prendre des décisions sans concerter sa base et de ne pas réagir lorsqu'elle nous demande de débattre sur certains sujets. Nous devons nous organiser pour mener ces débats.

ooOOoo

LEXIQUE

AERES	Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
ANR	Agence Nationale pour la Recherche
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
CAP	Commission Administrative Paritaire
CAPL	Commission Administrative Paritaire Locale
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
CCDR	Commission Consultative de Département de Recherche
CE	Comité d'Entreprise
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CG	Conseil de Gestion
CHS	Commission Hygiène et Sécurité
CIPP	Concours Interne de Promotion sur Place
CIR	Concours Interne de Recrutement
CIRAD	Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
CLFP	Commission Locale de Formation Permanente
CNFP	Commission Nationale de Formation Permanente
CPE	Contrat Première Embauche
DGER	Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
EPIC	Etablissement Public Industriel et Commercial
EPST	Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique
FGA	Fédération Générale de l'Agroalimentaire
ITA	Ingénieurs Techniciens Administratifs
LMD	Licence Master Doctorat
OGM	Organisme Génétiquement Modifié
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAF II	2 ^{ème} Protocole d'Accord Formation
PIB	Produit Intérieur Brut
PRES	Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
RTRA	Réseau Thématique de Recherche Avancé
SDAR	Service d'Appui à la Recherche
TEQ	Travail En Questions
TO	Texte d'Orientation
UE	Unité Expérimentale
UFFA	Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience