

Difficultés de recrutement à l'INRAE, nos propositions d'actions concrètes à court terme

Lors du Comité technique INRAE du 2 juin 2022 SUD a interpellé la Direction Générale sur la difficulté croissante à recruter à tous les niveaux et plus particulièrement en catégorie B et C dans l'institut, par concours externe et en CDD, dans de nombreuses Branches d'Activité Professionnelle (appui, expérimentation, ...). La situation est d'autant plus tendue que se multiplient les départs de l'institut vers d'autres ministères ou vers le secteur privé, plus rémunérateurs. En septembre 2019 le rapport « Attractivité des emplois et des carrières scientifiques » co-écrit par M. Mauguin pour la ministre de la recherche et de l'enseignement supérieur actait le double constat, posé depuis des lustres par les élu-es du personnel, d'un ministère de la recherche qui payait le plus mal en France et d'une recherche publique française à un niveau bas en Europe. Pour ce qui est des ressources humaines, P. Mauguin alertait « *sur une dégradation dans le secteur public en France du fait, entre autres, d'une rémunération peu attractive, de conditions de travail de plus en plus contraignantes et d'une érosion des emplois permanents.* »

Depuis deux ans, personne n'ignore les **difficultés croissantes à embaucher dans le secteur public comme dans le privé**. Le niveau des rémunérations mais aussi la lourdeur et la longueur des procédures de recrutement ne sont pas à l'avantage du public dans ce contexte de compétition entre employeurs pour des salarié-es dont la motivation est en berne. La pénurie est criante : santé, éducation nationale, justice... ! Dans la recherche publique la cote d'alerte est elle aussi atteinte ! En ces temps inédits de grand renoncement et « d'éco-anxiété », le refus de travailler pour des paies de misère et la destruction du sens de notre travail nous touche aussi. Devrons-nous fermer des activités régaliennes et des missions historiques comme l'expérimentation pour le GEVES ou l'étude des pathologies des plantes et des animaux ou sous-traiter la gestion de nos frais de déplacement ? Faudra-t-il rappeler les retraité-es pour colmater les brèches ?



Cet été, on n'a pourtant jamais autant entendu et lu les collègues INRAE sollicité-es par la presse, de France Inter au Télégramme de Brest, sur les conséquences dramatiques de la sécheresse couplée aux pics de chaleur sur la production agricole (quelle gestion de l'eau ?) et sur les feux de forêt, et sur la fragilité de l'agriculture française, dépendante pour le carburant, les engrais chimiques et l'alimentation du bétail, et sur le bien-être animal¹. Avec l'accélération des crises, État et populations attendent très clairement de nous des solutions co-construites et démocratiques pour un avenir viable.

Comment collectivement analysons-nous cette situation critique qui fragilise nos collectifs et quelles sont les réponses en termes de salaire et de conditions de travail ? **Le recrutement est en berne et l'attractivité de nos emplois et de nos métiers est en cause. Pour une vue objective de la situation, nous avons demandé en CT le 2 juin à la DRH de présenter au**

¹ 3 collègues INRAE, invitées sur France Inter à « la terre au carré » le 7 septembre, revenaient sur un article paru dans Sésame en juin. <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/la-terre-au-carre/la-terre-au-carre-du-mercredi-07-septembre-2022-7476564>

prochain Comité technique du 28 septembre un comparatif sur 2002-2012-2022 : candidat-es inscrit-es par corps au concours externe, présent-es le jour du concours, taux de sélectivité, postes CDD non pourvus... Et, au regard de la pyramide des âges, quels sont les métiers qui peinent à être pourvus ?

La nouvelle ministre de l'ESR, Madame Sylvie Retailleau, alors universitaire, avait pu écrire dans les rapports préalables à la Loi de Programmation de la Recherche que « *la France [était] au bord d'un décrochage aux conséquences graves et irréversibles* ». Mais les orientations gouvernementales mises en œuvre par la LPR 2021-2030 qui entend « *revoir en profondeur le régime indemnitaire dédié aux chercheurs afin de renforcer l'attractivité de la recherche* » sont pires que le mal² !

Pour compenser l'inflation et 10 ans de gel du point d'indice, c'est un **rattrapage salarial** qui s'impose, **associé à un plan massif de transformation d'emplois** (ainsi, en 2022, pour 900 TR INRAE promouvables en AI, l'établissement n'a ouvert que 20 avancements en CVPP et 46 postes en concours interne en 2022 et autant en 2023). Quelle réponse du gouvernement ? Les « primes au mérite ». Pour ne pas désespérer Saclay et Saint-Pée, Versailles et Gotheron³, l'INRAE doit abandonner le désastreux CIA (prime des ITA à la tête du client) et le RIPEC qui en étend le principe aux CR-DR. La potion amère gouvernementale déstabilise un peu plus nos collectifs fragilisés par les récents et marquants changements dans le monde du travail.

Pour les économistes Thomas Coutrot et Coralie Perez⁴ le sens au travail repose sur trois dimensions : le sentiment d'utilité au travail, la cohérence avec ses valeurs professionnelles et morales, et la capacité de notre travail à nous transformer au fil des ans, permettant à l'individu d'apprendre ou de développer de nouvelles compétences. Les principales sources de démotivation seraient le management par les chiffres, la multiplication des rapports d'activité, les changements répétés de gouvernance. Stagiaires et personnels non permanents identifient-ils notre institut comme un employeur auprès duquel ils souhaiteraient s'engager, capable de leur proposer un emploi ayant du sens ? Que pensent-ils des questions scientifiques traitées à l'institut et des modèles agricoles et agroalimentaires que l'institut promeut ?

Que pensent-ils de nos nouvelles formes de travail, contraintes en temps par la gestion en mode projet et par le morcellement de nos activités, condamnées à l'urgence, et contraintes en moyens par la baisse des budgets alloués aux unités et la faiblesse des financements obtenus auprès d'une multitude de petits guichets ? Que pensent nos étudiant-es en master qui découvrent lors de leur stage des encadrant-es qui tentent de faire financer des bouts de bourses de thèse par deux à trois partenaires différents et qui repartent ensuite à la chasse pour financer le travail de laboratoire du/de la futur-e doctorant-e ? Que pensent les stagiaires de BTS ou DUT lors de leur stage en installation expérimentale, lorsqu'ils et elles constatent avec quelle difficulté le ou la responsable parvient à répartir le travail entre des agent-es de moins en moins nombreux-ses et sur lesquelles les astreintes pèsent donc d'autant plus ? Comment perçoivent-ils et elles la démultiplication des rapports intermédiaires à produire dans nos différents projets, issus de la culture de l'évaluation et du contrôle ? La qualité et le sens du travail au sein de l'INRAE, comme au sein de la plupart des grandes administrations publiques, se sont dégradés en même temps que nos rémunérations. Il est urgent de redonner aux agent-es le temps et les moyens de faire le travail qui était décrit sur leur feuille de poste.

À court terme SUD propose les pistes suivantes :

- **Le recrutement de fonctionnaires de catégorie B et C** et de contractuel-les à un niveau de rémunération décent, **1.5 fois le SMIC**.

² <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article3641> et <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article3657>

³ Gotheron avec 5 départs à la retraite, une des Unités Expérimentales vitrines de l'agroécologie, fermera-t-elle en 2025 ?

⁴ Interrogés dans le Télérama du 31 août 2022 : <https://www.telerama.fr/debats-reportages/travailler-pour-qui-pourquoi-quand-la-quete-de-sens-pese-sur-le-marche-de-l-emploi-7011890.php>

- Une **reprise d'ancienneté totale** pour les collègues qui arrivent chez nous après un parcours ponctué de CDD, notamment dans le privé. Il y va de la valorisation du début de carrière des multi-post-docs et tout autant de l'attractivité de l'INRAE pour des professionnel·les au parcours riche d'expériences, de l'artisan au cadre d'entreprise. L'INRAE et les autres établissements publics doivent exercer une pression sur leurs tutelles afin de faire appliquer ce principe.
- Une **prime socle égale à 7000 euros⁵ pour chaque agent-e**, du niveau de celle de la catégorie C du ministère de l'Agriculture, et des IR Hors classe des EPST (avant son intégration au salaire, bien sûr).
- L'attribution de **l'indemnité de fin de contrat** et de toutes les prestations sociales (dont la PSC) **pour tous les CDD** qui remplissent les conditions prévues par le décret 2020-1296 du 23 octobre 2020, considérant que l'"accompagnement social : conseil et écoute, aides et prêts sociaux" mis en avant par la Direction, bien qu'indispensable, ne suffit pas et ne doit pas se substituer à un salaire décent, y compris pour les CDD et les doctorant-es.
- Une **multiplication par 5 du nombre d'apprenti-es dans le budget 2023**, en réponse au déficit de personnes formées⁶. Avec ses 34 postes ouverts en 2022 l'employeur public INRAE n'est pas à la hauteur des attentes de la jeunesse et du défi de la transition agroécologique qui nous oblige. Un certain nombre de dossiers de collègues souhaitant s'engager comme maître-sse d'apprentissage n'ont pas abouti ces dernières années et c'est regrettable.
- En cette période si incertaine, beaucoup d'informations s'entrechoquent au niveau de la société : changement de métiers vers plus de sens, de nature, gros doutes sur la capacité de tout résoudre par la technologie... Conscients de la nécessité de réellement repenser nos modes de vie incompatibles avec les limites de notre planète, devenons « éco-furieux » et bifurquons. Revoyons **les plans stratégiques INRAE 2030 et RSE** pour proposer sans attendre, en interne et en externe, une **rupture ambitieuse**, courageuse (car indépendante des lobbies qui foncent vers le précipice⁷) et donc **porteuse d'espoir**.

SUD demande à la Direction Générale d'intervenir auprès du Ministère pour exposer les difficultés grandissantes de recrutement de cat B et C, extrêmement pénalisantes pour le fonctionnement de l'Institut. Cette situation est une des conséquences du manque d'attractivité des rémunérations mais aussi des nouveaux modes de travail qui génèrent une perte de sens.

SUD souhaite que cette démarche soit partagée avec les autres syndicats de l'institut et propose au personnel de relayer ses questions au CT du 28 septembre.

Toutes et tous en grève et dans la rue jeudi 29 septembre !

[cliquez sur l'image pour suivre cette actualité]



⁵ <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article3931>

⁶ Il est urgent de rencontrer l'enseignement agricole pour s'assurer que les filières, en formation initiale et continue, forment bien, en qualité et en nombre (par exemple gros déficit de BTS et DUT en expérimentation végétale et animale), aux métiers et compétences d'aujourd'hui ;

⁷ Ainsi dans la politique de l'eau le jusqu'aboutisme de la FNSEA est suicidaire. <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article3727> et <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article3868>