



Commission Consultative Paritaire des agents Contractuels

Réunion du 23 novembre 2021

Déclaration liminaire CGT-INRAE et → notre compte-rendu

La Commission Consultative Paritaire des agents Contractuels se réunissait en session plénière pour la première fois depuis septembre 2019. Bien entendu, l'épidémie de COVID-19 a impacté les activités de tous et y compris de la Direction Générale, mais nous constatons que **les agent.es contractuel.les sont toujours la dernière roue du carrosse** alors qu'ils et elles sont les premier·ères impacté.es par la crise. Le cadre réglementaire ne prévoit déjà qu'une seule réunion annuelle entre l'administration et les contractuel.les, mais 2020 fut la 2^{ème} année de suite où la CCP ne s'est pas réunie après 2018. Cette déclaration de la CGT-INRAE est donc relativement longue afin de couvrir une majorité des questions auxquelles sont confronté.es nos collègues contractuel.les de toutes catégories. [Nous avons demandé à disposer de la journée complète et non uniquement de la matinée pour discuter de ces points, ce qui nous a été refusé.]

Prolongation automatique de contrat pour toutes et tous les doctorant.es impacté.es par la crise sanitaire

Les doctorant.es ont été les premier.es impacté.es par la crise sanitaire, n'ayant pu mener pour nombre d'entre eux et elles les expérimentations initialement prévues. La ministre Frédérique Vidal et la Direction Générale de l'INRAE s'étaient pourtant clairement engagées à prolonger le contrat de tout·e doctorant·e qui en ferait la demande motivée.

Or, lors d'une enquête réalisée en avril dernier auprès des doctorant.es de l'institut, réparti.es dans plusieurs centres, plus de la moitié d'entre elles et eux ont dit ne pas avoir de financement malgré leur demande, et un tiers n'ont pas eu la moindre nouvelle de leur demande de prolongation ! Si notre enquête n'a pu interroger que quelques dizaines d'étudiant·es, combien doivent désormais finir leur thèse sans prolongation ? Combien ont été laissé.es dans l'incertitude, attendant de l'administration une réponse sur la prolongation de leur contrat qui n'est jamais venue ? Nous demandons à la Direction Générale de réparer cette situation intolérable et de prolonger les contrats des doctorant·es délaissé.es selon les demandes des doctorant.es et de leurs encadrant.es dans les plus brefs délais.

→ Les représentant.es de l'administration se sont dit·es surpris·es par ces enquêtes, alors que des premiers résultats avaient été communiqués à l'administration en avril 2021, soit il y a **7 mois**, lors du CCHSCT. **Ils et elles ont affirmé qu'ils et elles les prendront en considération.** Ce discours était accompagné d'un renvoi à d'autres instances, notamment le Comité Technique. En effet, il nous a été répété à l'**envi** tout au long de la CCPC, que, pour tous les sujets importants, nos préoccupations ne relevaient pas des compétences de cette commission : après nous avoir d'abord opposé que cette commission ne serait apte qu'à prononcer des avis sur des cas individuels, l'administration a insisté sur le fait qu'elle était une commission d'information et pas une instance décisionnelle. Or, la CCP n'est certes pas décisionnelle, mais elle est en revanche – comme son nom l'indique - consultative. Quand les contractuel·les ont-ils ou elles alors l'occasion

de faire entendre les problématiques de cette catégorie de personnel, si la CCPC n'est là que pour les abreuver d'informations ? Nous dénonçons ce positionnement : en tant que contractuel·les, nous ne disposons d'aucune autre interface directe avec l'administration, nous exigeons d'y être entendu·es et d'y peser !

Nous avons mis au vote la motion suivante, demandant la prolongation des contrats des doctorant·es lésé·es :

Motion 1

La Commission Consultative Paritaire des agent·e·s Contractuels de l'INRAE constate qu'une grande partie des doctorant·e·s qui ont fait une demande motivée de prolongation de leur contrat auprès de la Direction Générale de l'INRAE dans le cadre de la pandémie de Covid-19, n'ont à ce jour toujours pas obtenu de prolongation de leur contrat. La Direction Générale s'était pourtant clairement engagée à prolonger le contrat de tou.te.s les doctorant·es impacté·es par la crise sanitaire qui en feraient la demande. La Commission Consultative Paritaire des agent·es Contractuels de l'INRAE demande donc à la Direction Générale de l'INRAE de respecter son engagement en prolongeant les contrats des doctorant·es délaissé·es dans les plus brefs délais.

Pour : 4 (3 CGT, 1 SUD) – NPPV : 1 (CFDT)

Doctorant·es : même poste, rémunérations différentes, c'est possible à l'INRAE !

Nous relayons ici les enquêtes et prises de position de nombreux·ses doctorant·es, notamment des centres de Jouy et de Toulouse. Les rémunérations des doctorant·es INRAE ont été alignées sur les rémunérations déjà pratiquées à l'IRSTEA, et donc revues à la hausse pour les doctorant·es travaillant dans des unités ex-INRA, de 1770 € à 1874 € bruts mensuels, mais uniquement pour celles et ceux ayant signé leur contrat après le 1^{er} septembre 2020 ! Il y a donc en ce moment dans l'institut **deux rémunérations qui s'appliquent pour un seul type de poste et de contrat**. Le ministère vient par ailleurs d'acter cette rémunération différenciée entre doctorant·es dans son [arrêté du 11 octobre 2021](#), en ne revalorisant la rémunération que pour les contrats conclus à partir du 1^{er} septembre 2021 ou 2022.

Pourtant, l'article [L3221-2](#) du code du travail établit que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération ». Il doit ainsi y avoir égalité de rémunération entre les agent·es dès lors qu'ils ou elles sont placé·es dans une situation identique.

Le ministère et l'INRAE instaurent ainsi une rupture d'égalité entre doctorant·es. Afin de rétablir l'égalité salariale à l'INRAE, nous saisissons l'occasion de cette CCP pour demander à la Direction Générale de **revaloriser l'ensemble des salaires des doctorant·es de l'INRAE ayant démarré leur contrat avant le 1^{er} septembre 2020** et ce de manière rétroactive depuis cette date, afin que ceux et celles-ci perçoivent un traitement équivalent à celui de leurs collègues. La CGT-INRAE entend soumettre au vote une motion en ce sens.

➔ Aucune réponse n'a été apportée sur cette question, hormis que c'était « un sujet, dans la communauté des présidents de centre » (sic). Nous voilà rassuré·es !
Il a été fait remarquer que le CNRS avait augmenté la rémunération de ses doctorant·es, malgré une quantité de personnes concernées beaucoup plus importante, ce à quoi il a été rétorqué qu'il existait une balance entre la paye des doctorant·es et le nombre de doctorant·es à prendre en compte. **L'administration affirme ainsi payer moins les doctorant·es afin de pouvoir en**

recruter plus, mais a refusé de répondre lorsque nous avons demandé à voir cette affirmation confirmée par des chiffres.

Nous relayons l'initiative d'une pétition en ligne, que nous vous invitons à signer massivement : <https://www.leslignesbougent.org/petitions/non-a-l-inegalite-salariale-entre-doctorant-au-sein-d-un-meme-institut-de-recherche-5000/>

Nous avons mis au vote la motion suivante, demandant l'augmentation de la rémunération des doctorant-es ayant commencé leur contrat doctoral avant le 1^{er} septembre 2020 :

Motion 2

Compte tenu de la rupture d'égalité de rémunération instaurée entre doctorant-es de l'INRAE, percevant 1770 € bruts mensuels pour celles et ceux ayant signé leur contrat avant le 1^{er} septembre 2021, et 1874 € bruts mensuels pour celles et ceux ayant signé leur contrat après le 1^{er} septembre 2020, la Commission Consultative Paritaire des agent-es Contractuels de l'INRAE demande à la Direction Générale de l'INRAE de revaloriser l'ensemble des salaires des doctorant-es de l'INRAE ayant démarré leur contrat avant le 1^{er} septembre 2020 à hauteur de 1874 € bruts mensuels, et ce de manière rétroactive depuis cette date.

Pour : 4 (3 CGT, 1 SUD) – NPPV : 1 (CFDT)

LPR : contrats de mission scientifique, chaires juniors et contrats postdoctoraux de droit public

Par ailleurs, faisant suite à l'adoption de la LPR, le ministère vient de publier deux décrets qui introduisent deux nouveaux contrats qui complètent la batterie déjà existante de contrats précaires, et amplifie toujours plus la précarité déjà systémique dans notre secteur : le [contrat de mission scientifique](#) (les "CDI" de projet, oxymore aujourd'hui abandonné) et le [contrat postdoctoral de droit public](#), accessible uniquement dans les trois ans suivant la soutenance de thèse et non assorti à une logique d'ouverture de poste pérenne avec recrutement au plus près de la thèse.

A la différence d'un CDD classique, le contrat de mission scientifique n'a pas de durée préétablie claire, mais seulement une « durée prévisible » liée à la réalisation du projet, et il déroge à la CDisation rendue obligatoire par la loi Sauvadet au bout de 6 ans, ne pouvant qu'amplifier l'incertitude du lendemain générée pour l'agent-e employé-e. Ce contrat peut de plus être rompu à tout moment après un an sur décision de l'employeur si le projet « ne peut [finalement] pas se réaliser ». Le contrat définissant par avance les résultats à obtenir, ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ces résultats, à contrario des CDD classiques, cela ne peut qu'amplifier les moyens de pression de la hiérarchie sur l'agent-e, les tentations d'escroquerie scientifique, et les risques d'envenimer les relations.

Lorsque notre PDG défend les contrats de mission scientifique en soutenant dans une interview à AEF Info en début d'année que "*pouvoir proposer un contrat à une seule et même personne plutôt que d'enchaîner deux ou trois CDD pour réaliser un projet de longue durée financé par l'ANR, le PIA ou la Commission européenne, me paraît être plus un progrès qu'une régression*", il oublie que ces contrats seront au contraire même contre-productifs pour l'institut. Car les précaires ne feront qu'une chose : partir dès lors qu'ils auront l'opportunité de trouver un emploi pérenne ailleurs ! **Ce que veulent les précaires, ce ne sont pas de nouveaux contrats qui leur permettent d'être précaires plus longtemps, ce sont des postes et des emplois pérennes.** C'est la même chose lorsque le ministre Vidal affirme que les chaires de professeur

junior, d'une durée de 3 à 6 ans qui ne font que repousser toujours plus l'éventualité d'une titularisation hors concours et sur condition de résultats, permettront d'attirer les scientifiques à l'international. Non Mme Vidal, ce qui attire les chercheuses et chercheurs étrangers en France, c'est justement la pérennité des postes ! [\[Pour le compte-rendu sur ce point, voir le paragraphe suivant.\]](#)

Décennies 2002-2019 à l'INRA : chute du nombre de titulaires et explosion de la précarité

[\[Les figures citées par la suite sont positionnées en toute fin du présent document.\]](#)

Or, côté recrutement de postes titulaires, c'est effectivement l'hécatombe. Nous sortons de deux décennies d'austérité durant laquelle les effectifs titulaires de l'INRA ont fondu de plus de 10%, avec une perte sèche de 862 Équivalents Temps Plein (Figure 1) affectant principalement les technicien·nes (Figure 2) entre 2002 et 2019. La précarité a, elle, explosé, avec une chute de près de 50% des recrutements externes chez les ITA (passant de 260 recrutements en moyenne sur la période 2002-2010 à 135 sur 2011-2019 ; Figure 3), et d'un tiers chez les chercheur·euses (passant de 60 recrutements en moyenne sur la période 2002-2010 à 40 sur 2011-2019 ; Figure 3), et une multiplication par près de 5 des personnel·les sur convention de recherche, passant de 227 en 2004 à 1066 en 2019 (Figure 1). Les contractuel·les réalisent maintenant près d'un quart du temps de travail dans l'institut.

La stabilité du nombre de personnels chercheur·euses (CR et DR) à l'INRA entre 2002 et 2019 (1823 en 2002, 1832 en 2019 ; Figure 2) ne doit pas laisser croire à l'absence de problème dans cette catégorie. La contre-réforme des retraites de 2010 a en effet entraîné un vieillissement de la population de chercheur·euses, conduisant à un déficit de recrutement de 227 chercheur·euses dans les classes d'âge des 25-39 ans en 2019 par rapport à 2010 (Figure 4). Par ailleurs, la population française a augmenté de 8,8% sur la période 2002-2019. Si l'INRA n'avait suivi ne serait-ce que la même progression, il aurait dû accueillir 9090 titulaires en 2019, contre moins de 7500 en réalité, dont 1983 chercheur·euses, contre 1832 en réalité. Un déficit de 150 chercheur·euses donc, qui, additionné au déficit de recrutement de 227 jeunes chercheur·euses dû au vieillissement de cette population, donne un déficit total de 380 jeunes chercheur·euses non recruté·es durant ces deux décennies. Combler ce déficit aurait nécessité de recruter deux fois plus de chercheur·euses depuis 2010.

Or, la crise écologique et le bouleversement climatique auxquels nous faisons face devraient nous imposer au contraire d'investir et de recruter massivement dans la recherche publique. Et pour cela, les 6 milliards d'euros du crédit impôt recherche suffiraient à titulariser d'un seul coup les plus de 90 000 précaires de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Nous revendiquons donc toujours l'abrogation de la LPR, la titularisation sur place et sans concours de toutes et tous les précaires sur fonction pérenne, la mise en place d'un plan pluriannuel de création d'emplois de titulaires sous statut pour répondre aux besoins et à la hauteur des enjeux actuels, le basculement du financement de la recherche majoritairement sur crédits récurrents, et pour cela la réaffectation intégrale du crédit impôt recherche à la recherche publique. A minima, **nous demandons à la Direction Générale de l'INRAE de ne pas mettre en place les contrats de mission scientifique, ni les chaires de professeur junior, qui n'ont d'intérêt ni pour les contractuel·les, ni pour l'institut.**



Nous avons demandé si la Direction Générale de l'INRAE allait se positionner contre la mise en place de ces contrats. **L'administration a objecté à ce point l'obligation légale de mettre en place ces nouveaux statuts suite à l'adoption de la LPR, et prévoit de modifier la note de service n°2015-24 sur l'emploi des agent-es contractuel·les de l'INRAE fin février 2022.** Or, rien n'interdit à ces derniers de ne pas mobiliser ces nouveaux contrats et de leur fixer un volume nul ! En d'autres termes, de faire preuve de créativité, pour protéger les futurs contractuel·les et prendre en considération l'opposition massive à cette loi au sein de la communauté scientifique. Par ailleurs, à l'ordre du jour de cette CCP était également inscrit à notre demande : « perspectives d'ouvertures de postes titulaires chercheurs et ITA pour les années à venir ». L'administration a totalement éludé cette question, ce qui en dit (très) long sur les perspectives que se donne la Direction Générale sur ce point...

Nous avons mis au vote la motion suivante, demandant à la Direction Générale de ne pas recourir ni aux chaires de professeur juniors, ni aux contrats de mission scientifique :

Motion 3

La Commission Consultative Paritaire des agent-es Contractuels de l'INRAE réaffirme son opposition à la Loi de Programmation pour la Recherche (LPR), imposée en pleine crise sanitaire et largement décriée par la communauté scientifique. La Commission Consultative Paritaire des agent-es Contractuels de l'INRAE constate qu'en matière d'emplois, cette loi ne fait qu'ajouter des contrats de plus à un arsenal déjà complexe de contrats déjà existants, sans apporter aucune garantie supplémentaire de stabilité de l'emploi, ni de titularisation au terme du contrat. A l'inverse, le contrat de mission scientifique n'ajoute que de l'instabilité, avec l'absence de durée préétablie claire, la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat à tout moment après un an si le projet « ne peut [finalement] pas se réaliser », et l'introduction d'une logique de résultats et de modalités d'évaluation et de contrôle de ces résultats à la signature du contrat. Les chaires de professeur junior, elles, ne font que repousser toujours plus l'éventualité d'une titularisation, hors concours, et sur condition de résultats. La Commission Consultative Paritaire des agent-es Contractuels de l'INRAE demande donc à la Direction Générale de l'INRAE de s'engager à ne pas recourir dans l'Institut, ni au contrat de mission scientifique, ni aux chaires de professeur junior.

Pour : 4 (3 CGT, 1 SUD) – NPPV : 1 (CFDT)

Agent-es contractuel·les en conflit avec leur hiérarchie

La CCPC a dû statuer le 28 avril dernier sur les 4^{ème} et 5^{ème} licenciements de doctorant·es en difficulté d'encadrement à l'INRA ou l'INRAE depuis 2012. Nous étions déjà revenu·es lors des CCPC du [8 septembre 2016](#) et du [2 avril 2019](#), sur le fait que ce n'est pas au comité de suivi scientifique d'évaluer les conditions de travail des doctorant·es, ni de prévenir les conflits qui peuvent avoir lieu entre doctorant·es et encadrant·es. Notamment, mais pas seulement, parce que des liens existent souvent entre encadrant·es et membres du comité de suivi ou membres de l'école doctorale. Les doctorant·es concerné·es ont subi des situations intenable, qui se sont souvent dégradées sur plusieurs mois sans moyen d'agir, et ils et elles ont été contraint·es et forcé·es de partir sans se voir offrir la possibilité de changer d'encadrement.

Or les doctorant·es, et plus généralement les personnel·les contractuel·les, le plus souvent précaires et sous pression, doivent pouvoir s'adresser à des instances **indépendantes et spécialisées, respectant la confidentialité et en lesquelles ils et elles peuvent avoir confiance**

lorsqu'ils et elles se retrouvent face à un problème d'encadrement ou à des conflits dans leur travail.

Par conséquent, nous revendiquons la mise en place d'instances de médiation et de résolution des conflits réellement indépendantes de la hiérarchie, contrairement à ce qui est prévu avec les Commissions d'Enquête Administratives Internes (CEAI). Plus concrètement, nous demandons qu'il soit possible pour les contractuel·les en difficulté de saisir la Commission Administrative Paritaire correspondant à leur niveau de recrutement. Par exemple, qu'il soit possible pour les doctorant·es en difficulté d'encadrement de saisir la CAP chercheur·euses afin de pouvoir redéfinir les conditions de poursuite de leur thèse, et pour les ITA, de pouvoir saisir les CAPN *ad hoc*. Les CAP auraient alors pour charge de mettre en place un binôme composé d'un·e membre de l'administration et d'un·e élu·e syndical·e pour accompagner les agent·es en difficulté.

➔ L'administration a rétorqué sur ce point qu'il n'est juridiquement pas possible de mettre en place un binôme élu·es du personnel-administration.

Néanmoins, nous continuons à revendiquer le droit pour les contractuel·les de pouvoir saisir la CCPC en cas de conditions de travail dégradées, **avant** l'entretien préalable de licenciement, afin que les CCPC puissent réellement venir en aide aux contractuel·les et ne pas être qu'une cellule d'enregistrement des licenciements.

Nous avons mis au vote la motion suivante, demandant la possibilité pour les agent·es contractuel·les de pouvoir saisir les CAP en cas de difficulté d'encadrement :

Motion 4

La Commission Consultative Paritaire des agent·es Contractuels de l'INRAE constate l'inefficacité des comités de suivi scientifique de thèse, dans un certain nombre de situations, à évaluer correctement les conditions de travail des doctorant·es, et à prévenir les conflits entre doctorant·es et encadrant·es. La Commission Consultative Paritaire des agent·es Contractuels de l'INRAE demande à la Direction Générale de l'INRAE qu'il soit possible pour les agent·es contractuel·les en difficulté de saisir la Commission Administrative Paritaire correspondant à leur niveau de recrutement. Par exemple, qu'il soit possible pour les doctorant·es en difficulté d'encadrement de saisir la Commission Administrative Paritaire chercheurs afin de pouvoir redéfinir les conditions de poursuite de leur thèse, et pour les ingénieur·es, technicien·nes et agent·es administratif·ves, de pouvoir saisir les Commissions Administratives Paritaires Nationales *ad hoc*. Les Commissions Administratives Paritaires auraient alors pour charge de mettre en place un binôme composé d'un membre de l'administration et d'un ou une élu·e syndical·e pour accompagner les agent·es en difficulté.

Pour : 3 (CGT) – Abstention : 1 (SUD) – NPPV : 1 (CFDT)

Titularisation des précaires et déroulement de carrière pour les CDI

Enfin, pour ce qui concerne les agent·es employé·es en CDI, et notamment toutes celles et ceux qui ont pu être CDIsés dans le cadre de la loi Sauvadet, la CGT revendique leur titularisation sur place et sans concours, comme celle de toutes et tous les précaires employé·es sur fonction pérenne. En attendant, la CGT revendique a minima qu'ils et elles puissent toucher des primes égales à celles perçues par les titulaires du même corps, que leurs salaires soient alignés sur ceux

des titulaires, et que la progression de leur rémunération soit échelonnée et automatique à l'instar du déroulement de carrière des fonctionnaires. C'est possible. Des universités comme celle d'Aix-Marseille le pratiquent déjà, avec une augmentation tous les 3 ans, pour les personnel·les ingénieur·es, technicien·nes et adjoint·es techniques contractuel·les. Nous tenons ces documents à votre disposition¹.

➔ Par manque de temps, cette dernière motion présentée par les représentants CGT-INRAE n'a pas pu être mise au vote :

Motion 5

La Commission Consultative Paritaire des agent·es Contractuels de l'INRAE demande à la Direction Générale de l'INRAE, concernant les CDI travaillant à l'INRAE :

- la mise en place de primes égales à celles perçues par les titulaires du même corps ;
- l'alignement de leurs salaires sur celui des titulaires de même corps ;
- la mise en place d'une progression de leur rémunération qui soit échelonnée et automatique, à l'instar du déroulement de carrière des fonctionnaires.

Pour clore cette déclaration, nous rappelons notre attachement à la tenue des CCP des contractuel·les, indispensable pour veiller aux conditions de travail des victimes d'une précarité devenue systémique.

[Comme vous avez pu le constater, nous avons soumis plusieurs propositions de motions au vote de cette CCPC malgré la résistance de l'administration qui, après n'avoir pas même proposé aux représentant·es du personnel de lire leur(s) déclaration(s) liminaire(s) comme il était d'usage auparavant, a tenté de mettre fin à cette réunion, décidément à vocation « d'information », sans nous laisser la possibilité de lire nos motions et de procéder aux votes.]

S'organiser collectivement, par l'intermédiaire d'un syndicat,

rend possibles bien des choses :

n'hésitez plus à sortir de l'isolement et à rejoindre la CGT !

Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE

Porte de Saint-Cyr, RD 10, 78210 Saint-Cyr l'Ecole ou cgt@inrae.fr



Centre INRAE :
Qualité (M. ou Mme) : NOM :
Prénom : Date de naissance :
Corps : Grade :
E-mail :

Syndicat National CGT-INRAE RD 10 – Porte de St Cyr 78210 Saint Cyr l'Ecole Tél : 01.39.53.56.56 Mail : cgt@inrae.fr

¹ https://drh.univ-amu.fr/sites/drh.univ-amu.fr/files/projet_charte_ant_maj_suite_ct-ca.pdf
<https://drh.univ-amu.fr/sites/drh.univ-amu.fr/files/vi-presentation-de-la-circulaire-pour-les-personnels-non-titulaires-remuneres-sur-contrat.pdf>

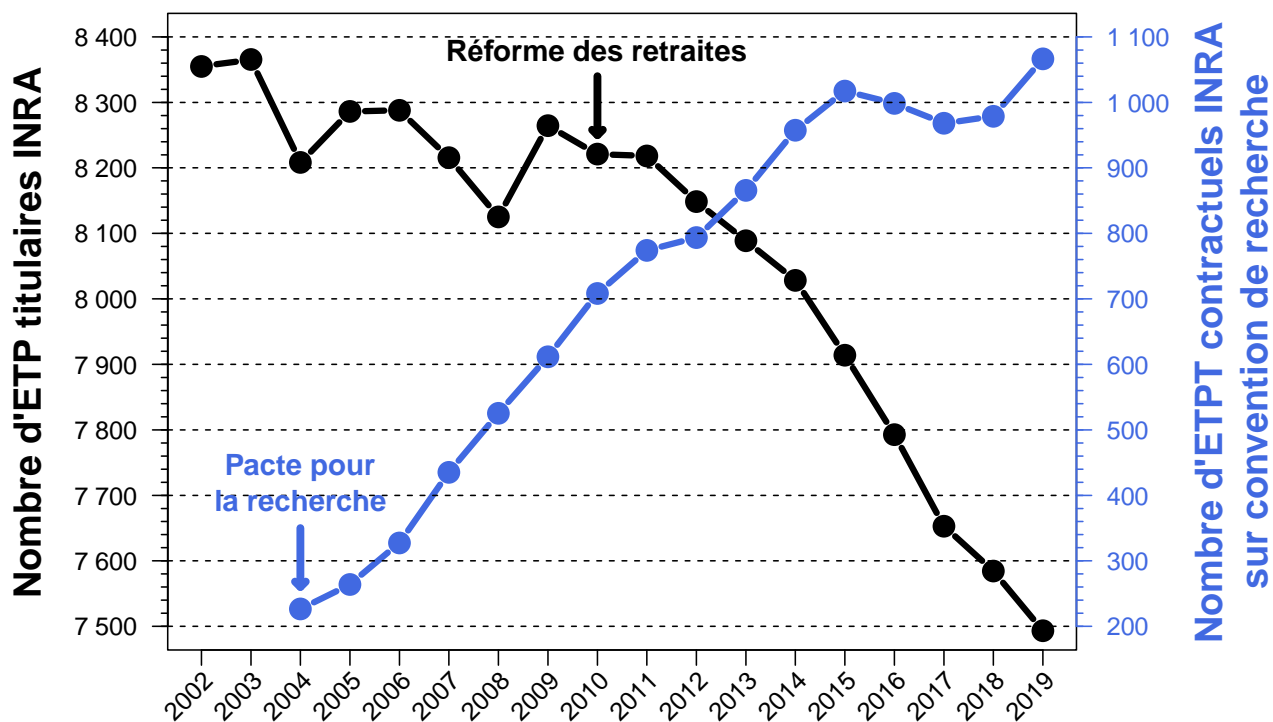


Figure 1. Évolution du nombre d'équivalents temps plein au 31 décembre (ETP) titulaires et d'équivalents temps plein moyens annuels (ETPT) contractuels sur convention de recherche INRA entre 2002 et 2019. Source : [bilans sociaux INRA](#)

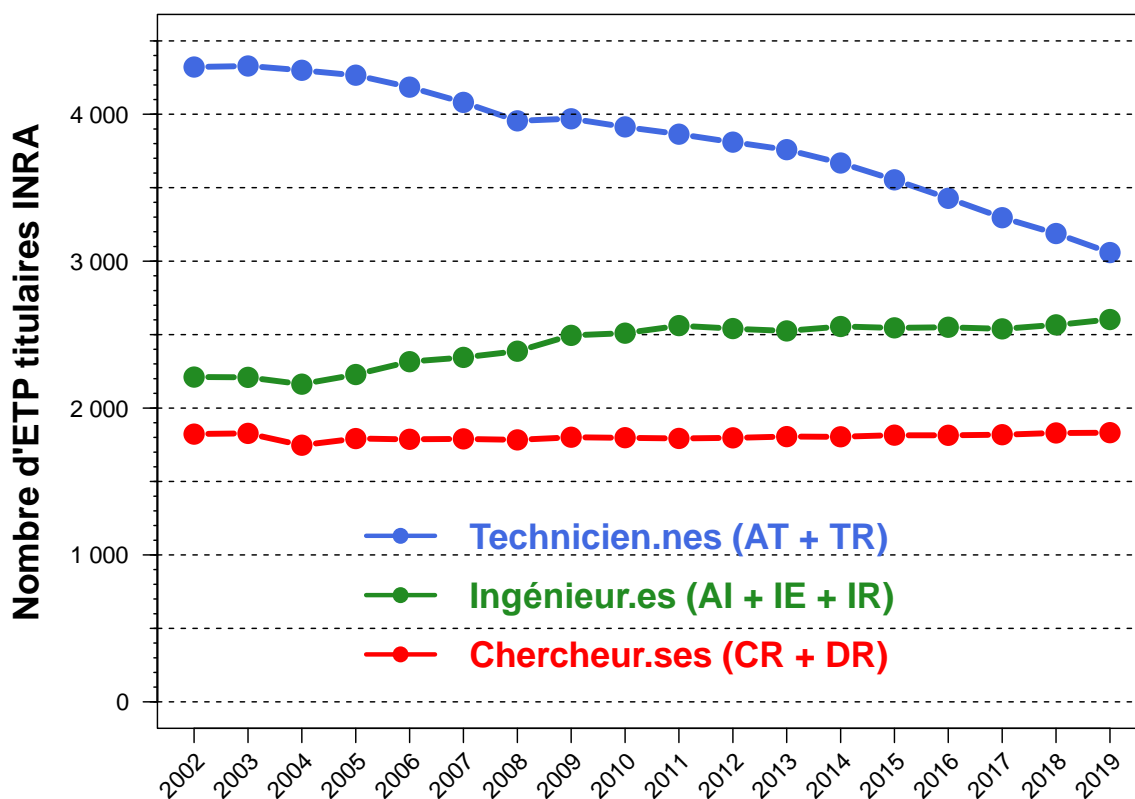


Figure 2. Évolution du nombre d'équivalents temps plein au 31 décembre (ETP) titulaires technicien.nes, ingénieur.es et chercheur.ses INRA entre 2002 et 2019. Source : [bilans sociaux INRA](#)

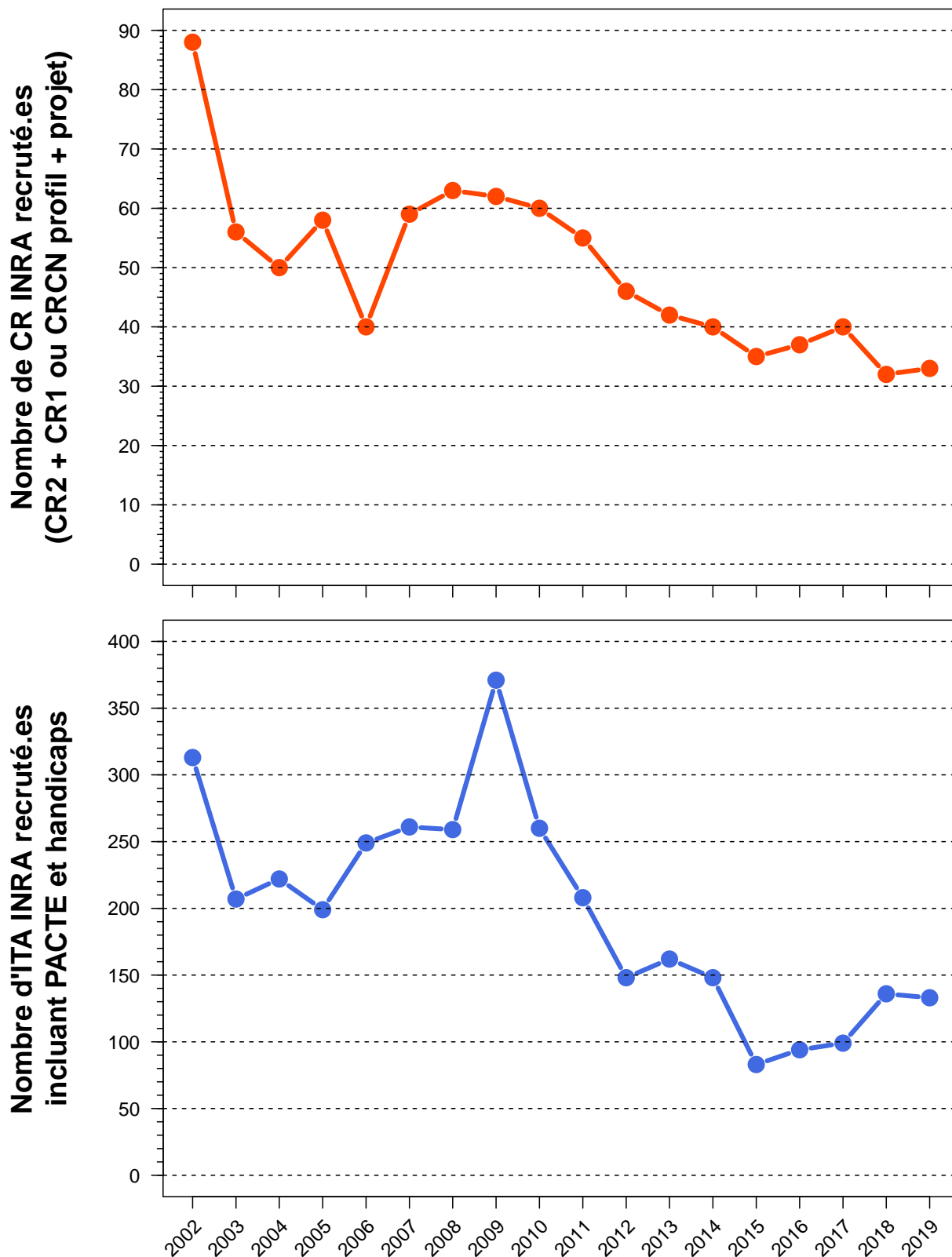


Figure 3. Évolution du nombre de recrutements externes titulaires chercheurs CR et personnels ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs) INRA entre 2002 et 2019. Source : [bilans sociaux INRA](#)

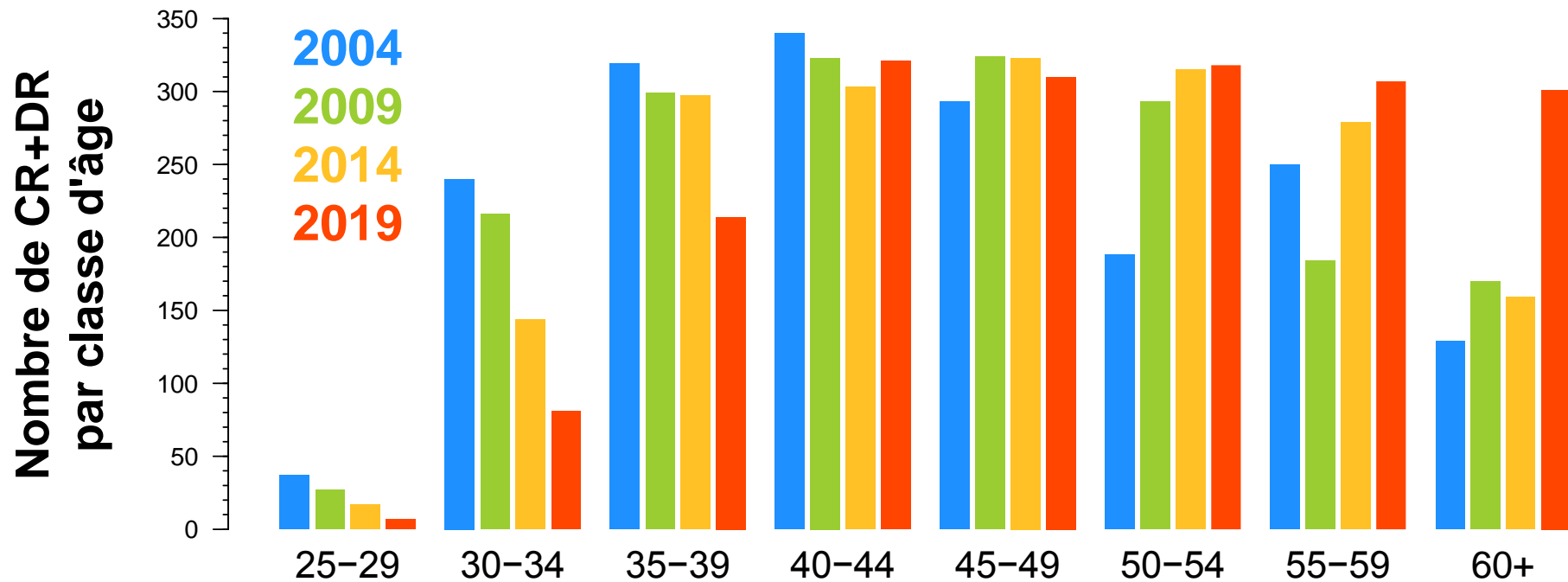


Figure 4. Nombre de titulaires chercheur.ses CR et DR INRA par classe d'âge entre 2004 et 2019. Source : [bilans sociaux INRA](#)