

La délégation CGT était complète et constituée de 5 personnes, comprenant une CDD IE et une CDI (1 siège titulaire + 1 siège suppléant) pour le collège « ingénieur-es, technicien-nes, administratif-ves », deux postdocs (1 siège titulaire + 1 siège suppléant) pour le collège « chercheur-ses », et un doctorant comme expert. Étaient présents également les syndicats SUD, CFTC et CFDT. Côté administration, il y avait le président de la CCP (président du centre de Bordeaux), la Directrice des Ressources Humaines (DRH) et plusieurs membres des ressources humaines relatives aux contractuels.

Seule la DRH était habilitée à répondre aux points que nous avons fait remonter en amont de la CCP ([voir notre message envoyé le 3 février](#)). Elle a d'abord commencé avec un discours introductif sur la politique des Ressources Humaines de l'INRAE sur les contractuels, avant de reprendre point par point nos demandes. La DRH est partie au bout de 1h30, et comme nous avons beaucoup de points à traiter, ces points n'ont pu être traités autant que nous le voulions et plusieurs n'ont pas pu être traités du tout.

## Table des matières

### 1. Salaire des contractuels

- 1.1. Passage de tous les CDDs sur les nouvelles grilles
- 1.2. Composition des nouvelles grilles
- 1.3. Primes « au mérite » CIVAC
- 1.4. Prime de fin de contrat

### 2. Déroulement de carrière des CDIs - et des CDDs

### 3. Début et fin de contrat des CDDs

### 4. Nombre de recrutements externes CR et ITA en 2025

### 5. Cas des contractuels qui postulent aux concours internes

### 6. Contrats de mission scientifique (CMS)

### 7. Chaires de professeur junior (CPJ)

### 8. Laïcité

### 9. Prise en charge des contractuels en situation de handicap

### 10. Doctorant-es

- 10.1. Prise en charge des frais de scolarité par l'INRAE
- 10.2. Comités de suivi individuels et prise en charge des doctorant-es - et de tout-e contractuel - en difficulté d'encadrement
- 10.3. Politique de l'INRAE vis-à-vis des doctorant-es

## 1. Salaire des contractuels

### 1.1. Passage de tous les CDDs sur les nouvelles grilles

La DRH a rappelé le souhait de la Direction Générale, réalisé en 2024 via la nouvelle grille, d'aligner les salaires des CDDs de l'INRAE sur ceux des CDDs du CNRS et de l'INSERM, et de rapprocher les deux régimes, contractuels et fonctionnaires, en basant l'ensemble sur un INM (indice nouveau majoré). Elle a également rappelé ce qu'ils nous avaient déjà dit lors du Comité Social d'Administration (CSA) du 26 septembre 2024 ([voir notre message CGT/SUD du 17 décembre 2024](#)) : ils avaient fait un choix, et seuls les nouveaux contrats pourraient bénéficier de la nouvelle grille, car la recherche fonctionne sur projets avec des budgets qui sont fixés au préalable, et la Direction Générale ne voulait pas mettre les labos en difficulté.

=> Et malgré nos demandes de 1) autoriser les laboratoires qui en ont les moyens de revaloriser les CDDs restés sur l'ancienne grille (l'argent est déjà là !), et 2) de revaloriser les CDDs qui sont maintenant encore restés sur l'ancienne grille (ils et elles doivent être très peu nombreux-ses maintenant !), la DRH est restée sur un refus catégorique. Prétextant comme lors du CSA du 26 septembre 2024 qu'autoriser les labos qui le peuvent à revaloriser leurs CDDs « rajouterait de l'inégalité à l'inégalité, en créant des inégalités entre les unités qui ont les moyens, et les unités qui ne les ont pas ». **Nous avons répondu que les collègues concerné-es ne comprendront pas ce discours (totalement absurde de notre point de vue), en vain.**

### 1.2. Composition des nouvelles grilles

Sujet non traité. Voir ce que l'on demandait dans [notre message du 3 février](#).

### 1.3. Primes « au mérite » CIVAC

Sujet non traité. Voir ce que l'on demandait dans [notre message du 3 février](#).

### 1.4. Prime de fin de contrat

Sujet non traité. Voir ce que l'on demandait dans [notre message du 3 février](#).

## 2. Déroulement de carrière des CDIs - et des CDDs

Sur notre revendication que les collègues en CDI puissent être basé-es sur une grille de salaires avec revalorisation échelonnée automatique du salaire avec l'expérience, comme l'Université de Grenoble l'a par exemple acté avec une grille unique qui concerne les CDDs et CDIs (voir le lien « consulter le règlement de gestion » en bas de page [ici](#)), et que cette grille soit calée sur celle des fonctionnaires, la DRH a répondu que la Cour des Comptes empêche de pouvoir caler la grille des contractuels sur celle des fonctionnaires. Or la rémunération des contractuels est à la discrétion de l'établissement, et non de la Cour des Comptes. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle jusqu'à la nouvelle grille décidée par la Direction Générale, les salaires des CDDs à l'INRAE étaient inférieurs à ceux du CNRS...

La DRH a également répondu que la grille des CDDs ne correspond pas à une évolution de carrière, mais à une prise en compte de l'ancienneté à l'embauche ou lors la signature des avenants, sans évolution du salaire en cours de contrat. Ce qui est juste, **et nous demandons justement une évolution de carrière à la fois pour les CDIs et les CDDs**. Et c'est possible, puisque là encore cela est « simplement » à la discrétion de l'établissement. **Preuve en est l'Université de Grenoble qui applique depuis récemment une grille évolutive pour les CDIs et CDDs avec une évolution automatique du salaire tous les 2 à 3 ans.**

## 3. Début et fin de contrat des CDDs

Sur notre demande que la note de service n°2022-63 soit respectée sur le fait que les contrats doivent être signés par les contractuels en amont de la date de début de leur contrat, et non le jour de commencement de leur contrat voire après (!), **l'administration « prend note »**.

Sur notre demande que les LDAPs et messageries puissent être prolongées par les contractuels qui en feraient la demande au-delà de la date de fin de leur contrat, la DRH a simplement décliné en répondant qu'après la cyberattaque de tout début 2024, « il faut être rigoureux ». Circulez, il n'y a rien à voir.

**Le président de la CCP prend toutefois note qu'il faudrait à minima pouvoir faire bénéficier aux doctorant-es qui obtiennent une prolongation de leur thèse au-delà des 3 ans de la prolongation de 6 mois de leur LDAP et messagerie au-delà de la fin de leur prolongation.** En effet, ces doctorant-es ont une prolongation de leur thèse sur un nouveau contrat IE, indépendant de leur contrat doctoral. Avec les règles de l'administration actuellement appliquées, elles et ils perdent leurs accès LDAP et messagerie au lendemain de la fin de leur nouveau contrat, même si ils et elles n'ont par exemple été prolongées que de 1 ou 2 mois.

Le président de la CCP ajoute également que, sur circonstances exceptionnelles, le/la président-e de centre a pouvoir de donner des dérogations et de prolonger ces accès aux agents qui lui demandent.

Demande de possibilité pour les doctorant-es qui ont fini leur contrat mais n'ont pas encore soutenu leur thèse puissent garder leur badge d'accès aux centres jusqu'à leur soutenance : **sujet non traité.**

#### **4. Nombre de recrutements externes CR et ITA en 2025**

La DRH confirme bien que les 60 postes externes d'ITA ouverts en moins en 2025 par rapport à 2024 correspondent à un recul des départs en retraite par rapport à auparavant pour les fonctionnaires de l'institut. Le nombre de postes de CR externes lui n'a en revanche pas été impacté, car les ajustements du nombre de postes ont été opérés par le collège de direction après les arbitrages des postes de CR. La Direction Générale tient cependant à répercuter ces équilibres entre CR et ITA en 2026 : le nombre de postes externes d'ITA est donc prévu d'être moins impacté que celui des CR, si le nombre global de postes doit être impacté.

#### **5. Cas des contractuels qui postulent aux concours internes**

*Ce point n'a pas été à l'ordre du jour de la CCP, mais a été traité lors du Comité Social d'Administration (CSA) du 11 février. Comme cela concerne les contractuels, nous en rendons compte ici.*

Les agent-es contractuels (CDIs ou CDDs), ainsi que les fonctionnaires non INRAE, peuvent postuler aux concours internes. Pourtant il a été observé lors des concours en 2024 que des candidat-es (3 CDDs INRAE et un-e fonctionnaire non INRAE), qui avaient postulé sur des postes affectés, ont été classé-es systématiquement en liste complémentaire par les jurys. Comme aucun-e agent-e fonctionnaire INRAE n'avait été classé-e en liste principale pour ces postes, ces postes se sont trouvés sans lauréat, alors qu'il y en avait !

La Direction Générale a expliqué que, si des concours internes sont attribués à des agent-es non fonctionnaires INRAE, cela augmente la masse salariale globale de titulaires gérée par l'établissement de manière « non contrôlée » alors que cette masse salariale est contrainte par le plafond d'emplois octroyé par le ministère. Sauf que... cela ne respecte pas la réglementation qui régit les concours internes dans la fonction publique ! Les listes complémentaires ne peuvent être légalement utilisées par l'INRAE pour « gérer de façon contrôlée » sa masse salariale de titulaires. De plus, la Direction Générale se permet de donner des consignes au jury pour que les agent-es non fonctionnaires INRAE soient en liste complémentaire et non pas classé par ordre d'aptitude au poste comme les autres lauréats, ce qui équivaut à considérer que les agent-es non fonctionnaires INRAE sont forcément moins aptes que les agents fonctionnaires INRAE.

Lors du CSA du 11 février, nous avons finalement appris que les lauréat-es écartée-s venaient finalement d'obtenir le poste sur lequel ils ou elles avaient candidaté... Il faudra donc être de nouveau vigilant à l'avenir pour que ce type de situation ne se reproduise pas. Les contractuels ont droit de candidater aux concours internes, et d'obtenir le poste si ils ou elles ont été classé-es, et ce droit ne doit pas être entravé !

#### **6. Contrats de mission scientifique (CMS)**

L'administration dénombre actuellement 29 CMS dans l'institut : 3 AI, 9 IE et 17 IR dans 13 unités et 8 centres. 11 CMS ont été recruté-es pour gérer le programme Ferments du Futur, et les autres pour gérer des PEPR (programmes et équipements prioritaires de recherche). Tous ces contrats ont une durée d'au moins 6 ans, en général de 7,5 ans.

Comme réaffirmé dans notre [message précédent](#), la CGT continue de revendiquer l'abrogation de ces contrats, comme le demandait la puissante mobilisation des personnels de l'ESR contre la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) début 2020, et leur non recours par l'INRAE. Voir notre [message précédent](#), qui explique pourquoi.

## 7. Chaires de professeur junior (CPJ)

Les 1<sup>ères</sup> CPJ ont été recrutées à l'INRAE en décembre 2021 (5 CPJ). Le suivi de ces CPJ pour titularisation est donc actuellement en cours, l'administration ne peut pas encore dire combien ont été (seront) titularisées sur les 5.

Comme réaffirmé dans notre message précédent, la CGT continue de revendiquer l'abrogation de ces contrats, comme le demandait la puissante mobilisation des personnels de l'ESR contre la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) début 2020, et leur non recours par l'INRAE, comme le fait le département ECODIV de l'INRAE qui refuse de recourir à ces contrats. Voir notre [message précédent](#), qui explique pourquoi.

Depuis la tenue de la CCP, nous avons appris que la Direction Générale souhaitant étendre la période de CPJ de 3 à 4-5 ans. Apparemment, 3 ans sont trop courts pour lancer des projets, préparer des cours, recruter un-e doctorant-e, faire soutenir ce-tte doctorant-e, passer son HDR... On ne voit vraiment pas pourquoi. Donc finalement, étendre la période de précarité, c'est la solution à tout !

## 8. Laïcité

A propos de la nouvelle façon de mettre en œuvre de la laïcité à l'INRAE, la DRH propose de se rapporter à la dernière vidéo qui a été mise en ligne sur ce sujet récemment par la Direction Générale, qui indique clairement « qu'on ne peut pas venir travailler à l'INRAE avec la voile ».

=> Cette nouvelle façon de mettre en œuvre la laïcité à l'INRAE est pourtant contraire au discours qu'a tenu le PDG, Philippe Mauguin, lors du Comité Social d'Administration (CSA) du 26 septembre 2024 où la CGT avait déjà fait remonter ce problème, soutenu par l'ensemble des syndicats (SUD, CFTC, CFDT). Nous reviendrons donc sur ce point à l'occasion du prochain CSA du 27 mai.

## 9. Prise en charge des contractuels en situation de handicap

Lorsqu'un-e contractuel est en situation de handicap sans que cela n'ait été notifié aux agent-es employeur-ses à l'occasion du recrutement, il doit être de la responsabilité morale de l'INRAE 1) d'accompagner ces agent-es et les équipes encadrantes, 2) d'informer l'agent-e handicapé-e qu'il/elle peut faire une demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur-se Handicapé-e), et 3) de proposer un réaménagement de poste à l'agent-e embauché-e en CDD avant d'attendre l'obtention de la RQTH.

Une CCP individuelle s'est tenue le 7 février. Comme les 10 CCP individuelles précédentes qui ont eu lieu à l'INRA puis l'INRAE depuis 2012 et qui avaient pour objet le licenciement 10 contractuels (7 doctorant-es et 3 ITA), cette CCP devait statuer sur le licenciement d'une doctorante.

Après examen de la situation, il est apparu que la doctorante était en situation de handicap et ne pouvait mener sa thèse à son terme. L'INRAE aurait déjà dans un premier temps dû, moralement :

1) proposer un accompagnement adapté à son handicap, en accompagnant à la fois la doctorante et l'équipe encadrante, et en parallèle l'informer, dès la découverte du handicap, qu'elle pouvait faire une demande de RQTH. Il arrive en effet régulièrement que des non permanent-es soient embauché-es par des équipes encadrantes (CDDs, doctorant-es, stagiaires), sans que les équipes encadrantes ne soit informées du handicap au moment de l'embauche, souvent par peur d'une discrimination à l'embauche de la part de la personne handicapée. Les non permanent-es comme

les équipes encadrantes se retrouvent alors seules à devoir gérer ces situations. Un accompagnement devrait donc être mis en place à l'échelle nationale avec l'aide de personnes expertes, formées pour ce type d'accompagnement. Les cellules handicap locales, portées par des agent-es volontaires, sont loin d'être suffisantes, ni mêmes toujours déjà simplement saisies, pour accompagner ces situations.

2) Lorsqu'il a été constaté que la thèse ne pouvait être menée à son terme, l'INRAE aurait dû, moralement, proposer un réaménagement du poste en requalifiant le contrat doctoral en contrat IE, adapté à l'agent-e recrutée.

## 10. Doctorant-es

### 10.1. Prise en charge des frais de scolarité par l'INRAE

La DRH redonne les arguments infondés que l'administration donne à chaque fois sur ce sujet :

- 1) l'INRAE paye l'HDR des CR car c'est dans le cadre de leur formation continue, alors que les thèses relèvent de la formation initiale ;
- 2) l'INRAE paye par ailleurs d'autres choses, comme les conférences avec les déplacements ;
- 3) les frais d'inscription restent moins chers que le coût réel de la formation.

Ces trois arguments n'ont aucune valeur :

- 1) les étudiant-es en apprentissage relèvent aussi de la formation initiale, et l'INRAE leur paye pourtant leurs frais de scolarité ;
- 2) encore heureux que les doctorant-es n'aient pas à payer leurs conférences et leurs déplacements... puisque c'est dans le cadre de leur travail ;
- 3) c'est effectivement le cas pour toute formation à l'université, et jusqu'à nouvel ordre, l'université reste quasi-gratuite pour les étudiant-es. (A l'exception malheureusement des étudiant-es étranger-es non communautaires [depuis 2019](#).)

**=> Si l'INRAE n'a pas d'obligation de prendre en charge les frais de scolarité, comme pour les apprenti-es, la CGT milite pour que l'INRAE prenne l'initiative de les prendre en charge, pour une équité plus grande, pour un coût négligeable par rapport au budget d'une thèse. Il est donc possible de faire reculer la Direction Générale sur ce sujet, et la CGT y reviendra dans d'autres instances, comme le Comité Social d'Administration ou le Conseil Scientifique National.**

### 10.2. Comités de suivi individuels et prise en charge des doctorant-es - et de tout-e contractuel - en difficulté d'encadrement

Nous n'avons pas pu discuter de nos propositions pour la prise en charge des doctorant-es en difficulté d'encadrement (voir notre [message envoyé précédemment](#)), mais il y avait à l'ordre du jour de cette CCP le rôle de la CASC<sup>1</sup> par rapport aux contractuels. La CASC a pour rôle la prise en charge des difficultés rencontrées par l'administration locale ou nationale pour résoudre une situation mettant en cause un-e agent-e (situations conflictuelles etc.). La CASC peut donc être saisie lorsqu'un-e agent-e contractuel se trouve en difficulté et des diligenter des CEAI<sup>2</sup>, **mais c'est exclusivement à l'initiative de l'administration** (président-e de centre, RH locales, RH de département).

Le point de vue de la CGT est que cette cellule et ces commissions ne sont pas indépendantes de la hiérarchie. Elles sont souvent à charge contre l'agent-e incriminé-e, sans droits pour la défense et en absence d'accompagnement par un-e représentant-e du personnel. Ce pourquoi la CGT revendique que les agent-s, titulaires comme contractuels, puissent saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP) correspondant à leur niveau de recrutement. Puis la CAP serait chargée de mettre en place un binôme, composé d'un-e membre de l'administration et d'un-e représentant-e du personnel, chargé d'accompagner l'agent-e en difficulté, de suivre la situation et de proposer des solutions jusqu'à résolution. [Ce modèle a](#)

<sup>1</sup> CASC = Cellule d'accompagnement des situations complexes

<sup>2</sup> CEAI = Commission d'enquête administrative interne

[fait ses preuves pendant plus de 20 ans à l'INRA dans les CAP de chargé-es de recherche, avec résolution de nombreuses situations difficiles et complexes avec bienveillance.](#) Avant que ce modèle ne soit abandonné par l'INRA puis l'INRAE au profit des CEAI.

### 10.3. Politique de l'INRAE vis-à-vis des doctorant-es

Une membre de la DESSE (Direction Enseignement Supérieur, Sites et Europe de l'INRAE) nous a également présenté la politique de l'INRAE vis-à-vis des doctorant-es. Elle est d'abord partie du constat qu'il y avait une baisse globale du nombre de doctorant-es en France, ainsi que du nombre de doctorant-es provenant de l'international. 30% des doctorant-es accueillis dans un laboratoire de l'INRAE sont sous contrat INRAE, tandis que les 70% restant-es sont payé-es par un autre établissement c'est-à-dire qu'ils et elles sont sous « statut » PEPS au sein de l'INRAE. 3 580 thèses sont actuellement enregistrées sur « SI doctorat » (l'intranet de l'INRAE mis en place récemment pour les doctorant-es) : 2 600 thèses sont en cours, incluant 33% étudiant-es internationales. Il y a 7% de thèses CIFRE à l'INRAE versus 10% en France. Pour mieux accueillir les étudiant-es internationales, l'INRAE commence à proposer le service d'orientation professionnelle en anglais.

Le président de la CCP indique qu'il serait bien que l'INRAE offre des bourses complètes de thèse et pas uniquement des demi-bourses car il est souvent compliqué d'aller chercher les autres demi-bourses ailleurs.

#### ***Ensemble, soyons plus forts, rejoignez la CGT !***

A la CGT, chaque syndiqué-e compte.

Chacune, chacun peut exprimer ses aspirations et les faire progresser par la force du « tous ensemble ».

**Se syndiquer, c'est renforcer la CGT,  
la rendre plus offensive, plus efficace, plus présente, plus rassembleuse.**

Ecrivez-nous à [cgt@inrae.fr](mailto:cgt@inrae.fr)

