



Collègues contractuels : Recensement des revendications pour la CCP du 6 février 2025

Ce message est envoyé à tous·tes les agent·es de l'INRAE, car même s'il concerne les revendications des agent·es contractuels, cela peut aussi intéresser les collègues qui travaillent avec des contractuels.

Pour préparer la Commission Consultative Paritaire (CCP*) des personnels contractuels de l'INRAE qui se tiendra en séance plénière le 6 février, **un groupe de 13 CDDs et CDIs appartenant à plusieurs centres INRAE s'est réuni pour discuter des sujets à faire remonter à la Direction Générale.**

Nous listons ci-dessous tous les sujets qui ont été abordés et qui seront remontés à la CCP. **Nous invitons les collègues à nous faire remonter toute réaction par rapport à cette liste, tout témoignage en lien avec ces sujets sur lesquels nous pourrions nous appuyer de façon anonyme, ou tout autre sujet non présent dans cette liste.**

Ecrivez-nous à cgt@inrae.fr

De façon générale, au-delà de tous les points qui sont soulevés ici, nous insistons sur le fait que la CGT-INRAE demande la titularisation sur place et sans concours de tous les contractuels sur fonction pérenne.

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

3. Début et fin de contrat des CDDs

4. Doctorant·es

- 4.1. Prise en charge des frais de scolarité par l'INRAE
- 4.2. Comités de suivi individuels et prise en charge des doctorants en difficulté d'encadrement

5. Chaires de professeur junior (CPJ) et contrats de mission scientifique

6. Laïcité

* La CCP est une commission paritaire comportant des représentant·es de l'administration et des représentant·es du personnel ITA et chercheur·ses contractuels. Elle traite de la situation générale des non-titulaires, des questions disciplinaires à la demande de l'administration, et des questions individuelles à la demande des personnels contractuels.



Bulletin d'adhésion à retourner
à la CGT-INRAE

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



Centre INRAE :

Qualité (M. ou Mme) : NOM :

Prénom : Date de naissance :/...../.....

Corps : Grade :

E-mail :

1. Salaire des contractuels

1.1. Passage de tous les CDDs sur les nouvelles grilles

Nous sommes revenus sur le refus de l'administration de passer les CDDs ayant signé leur contrat avant le 1^{er} septembre 2024 sur les nouvelles grilles de salaire revalorisé. Y compris leur refus d'à minima lever l'interdiction faite aux unités qui en ont les capacités financières de revaloriser les CDDs, ce qui permettrait ensuite à l'INRAE de soutenir les unités qui n'auraient pas ces capacités pour finir de revaloriser tout le monde. Après un tour de table, nous avons constaté que sur les 11 CDDs présent·es, tout le monde était passé sur les nouvelles grilles via une prolongation de son contrat par avenant, à l'exception de deux CDDs dont la durée du contrat allait encore s'étendre sur plusieurs mois. Vu le faible nombre probable de CDDs restant encore sur les anciennes grilles à l'échelle nationale, **une revendication minimale pour nous est d'exiger que l'administration fasse passer sur les nouvelles grilles tous ces derniers CDDs qui sont encore aujourd'hui sur les anciennes grilles.**

1.2. Composition des nouvelles grilles

Nous avons ensuite discuté de l'organisation des nouvelles grilles. Si nous prenons acte d'une revalorisation générale des niveaux de rémunération qui permettent de se rapprocher des grilles du CNRS, il reste plusieurs points qui nous posent problème.

Nous constatons tout d'abord que les rémunérations des CDDs restent inférieures à celle des fonctionnaires, à expérience équivalente. Si la nouvelle « base accessoire » des CDDs correspond à quelques euros près aux primes touchées par les fonctionnaires, la rémunération indiciaire des CDDs est, elle, toujours inférieure à celle des fonctionnaires, à expérience équivalente (voir Figure en fin de document). Pour le 1^{er} échelon par exemple, cela représente de 9 à 29 points d'indice en moins selon le corps, soit l'équivalent de 44 € à 142 € bruts en moins par mois alors que nous effectuons exactement le même travail qu'un·e fonctionnaire. De plus, comme on le voit sur la Figure 1, l'évolution de carrière des fonctionnaires est bien plus progressive que ne l'est celle des CDDs. Si les fonctionnaires changent d'échelon et donc de salaire tous les 1 à 3 ans, il faut attendre tout d'abord 3 ans pour les CDDs pour évoluer (contre 2 ans l'ancienne grille), puis 2 ans, puis tous les 5 ans... **Nous revendiquons donc que notre salaire soit aligné sur les mêmes grilles indiciaires que les titulaires, avec les mêmes INM et la même progression de carrière.** Nous notons au passage que dans la nouvelle grille, les CDDs TR sont payés avec un point d'indice de moins que les CDDs AT au 1^{er} échelon...

A minima, nous demandons que l'évolution de carrière actuelle des CDDs puisse se faire en « continu », c'est-à-dire y compris pendant les périodes de contrat. Par exemple, si l'on signe un contrat de 2 ans alors que l'on vient tout juste d'acquérir 3 ans pile d'expérience, on sera toujours payé au 1^{er} échelon durant toute la durée du contrat. Alors qu'il aurait suffi d'acquérir un seul mois d'expérience supplémentaire au moment de la signature du contrat pour pouvoir basculer au 2^{ème} échelon.

Si la rémunération brute globale a été substantiellement revalorisée dans la nouvelle grille, le fait de passer une partie de cette rémunération dans la « base accessoire » a eu pour effet contre-intuitif et pernicieux de faire baisser l'INM et donc la rémunération indiciaire par rapport à l'ancienne grille. Cela ne semble pas affecter nos cotisations sociales, car contrairement aux primes des fonctionnaires pour lesquelles les fonctionnaires ne payent pas de cotisations sociales, il apparaît sur nos fiches de paye que nous payons des cotisations sociales sur la « base accessoire ». En revanche, le fait qu'une partie de notre rémunération soit maintenant hors indiciaire, si par miracle le point d'indice devait être augmenté demain, cela signifie-t-il que seule la partie indiciaire serait automatiquement revalorisée ? Alors qu'avant, l'ensemble de la rémunération était indiciaire et donc pouvait suivre l'évolution de la valeur du point d'indice. **Donc comme les fonctionnaires, nous revendiquons l'intégration de toutes les primes dans le salaire indiciaire.**

1.3. Primes « au mérite » CIVAC

Nous avons discuté du manque d'information et de communication par la Direction Générale vis-à-vis des primes CIVAC qui ont été distribuées à l'été 2024, et des critères très restrictifs de distribution de cette prime (avoir au minimum 6 mois d'activité à l'INRAE au 31 décembre 2023, et être présent au moment de la paye de juin 2024). Sachant qu'ensuite les règles d'attribution des niveaux de prime dépendent de chaque unité.

Et pour les postdocs qui avaient fait la demande de la « CIVAC chercheur·ses », l'absence de retour de l'administration, ne serait-ce que pour indiquer les raisons de sa non distribution. Après discussion, nous nous sommes mis d'accord sur le fait qu'**il serait beaucoup plus simple et judicieux que cette prime soit reversée de façon égalitaire à l'ensemble des contractuels, doctorant·es compris·es, et de façon mensualisée** pour ne pas faire dépendre sa distribution des dates de début et de fin de contrat. De façon générale, la CGT-INRAE en particulier s'oppose à toutes les primes individuelles « à la tête du client ».

1.4. Prime de fin de contrat

Depuis la mise en application de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, les CDDs qui ont eu une durée de contrat ≤ 1 an, ayant perçu une rémunération brute ≤ 2 SMIC, et sans nouveau contrat derrière, peuvent percevoir ce qu'on appelle la « [prime précarité](#) », égale à 10 % de la rémunération brute perçue sur l'ensemble de la durée du contrat. **Nous demandons que cette indemnité soit étendue à tous les CDDs, doctorant·es compris·es, comme c'est exactement le cas dans le privé**, et pas uniquement aux contrats ≤ 1 an avec une rémunération brute ≤ 2 SMIC. Les doctorant·es CIFRE qui travaillent à l'INRAE la touchent par exemple.

2. Déroulement de carrière des CDIs

Avec les 2 collègues en CDI présent·es à la réunion, nous avons fait le constat qu'à la différence des CDDs, il y a une absence totale de grille de référence pour la rémunération des CDIs. La seule évolution récente a été la mise en place d'une revalorisation tous les 3 ans du salaire, mais cette revalorisation se fait de « gré à gré » sans pouvoir se fonder sur une référence. **Nous revendiquons donc une revalorisation des salaires des CDIs qui soit échelonnée et automatique, et comme pour les CDDs, qu'elle soit calée sur les grilles des fonctionnaires**, incluant les primes touchées par les titulaires de même corps. A l'Université de Grenoble par exemple, les agent·es en CDD comme en CDI sont tous·tes sur [une même grille](#) évolutive de salaires.

3. Début et fin de contrat des CDDs

Deux collègues font remonter qu'il a été demandé récemment à des CDDs ayant obtenu une prolongation de contrat de venir signer leur avenant seulement le 1^{er} jour de leur prolongation sur demande de la DRH, sans aucune possibilité de pouvoir le signer avant. Ce qui, au-delà d'être absurde, rajoute de l'incertitude gratuite à une situation déjà précaire de CDD, et ne laisse pas le temps de réagir si le contrat ne correspond pas aux négociations préalables à l'embauche ! Or il est justement spécifié dans la [note de service n°2022-63](#) que « *tout agente ou agent [en CDD] reçoit son contrat de travail signé, obligatoirement et préalablement à sa prise de fonctions...* ». **Nous allons donc demander à ce que ce point de la note soit respecté nationalement.**

Par ailleurs, depuis la cyberattaque de début 2024, les LDAPs et messageries des CDDs sont closes dès le jour de leur départ, sauf pour les doctorant·es et les retraité·es qui bénéficient d'une prolongation de 6 mois de leur LDAP et messagerie après leur départ. **Nous demandons à ce que cette possibilité de prolongation de 6 mois du LDAP puisse être étendue à tous les CDDs, et à tous·tes les agent·es partant à la retraite qui ne sont pas INRAE mais bénéficiant d'un LDAP et messagerie INRAE car hébergé·es dans une UMR, qui en feraient la demande.** Lorsque l'on change d'établissement, de pays, que l'on passe au chômage etc., la transition dans la messagerie peut nécessiter du temps. De même, selon la structure dans laquelle on travaille ensuite, ou si l'on est au chômage, on ne bénéficie pas nécessairement d'accès pour la bibliographie, alors même que l'on peut être encore en train de travailler sur des projets de publication pour l'INRAE.

Dans le même esprit, **nous demandons à ce que 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**, ceci pour leur garantir un accès aux ressources des centres au-delà du seul LDAP.

4. Doctorant·es

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

En 2023 des doctorant·es s'étaient mobilisé·es pour que l'INRAE prenne en charge les frais de scolarité des

doctorant-es, payé-es ou non par l'INRAE, et qu'à minima les unités qui peuvent et souhaitent les prendre en charge soient autorisées à le faire. Car des unités qui avaient été volontaires pour prendre en charge ces frais en 2023 avaient été réprimandées, et il avait été demandé à ces doctorant-es de rembourser ces frais ! **Nous reprenons donc aujourd'hui ces deux revendications.** L'INRAE prend d'ores et déjà en charge les frais de ses étudiant-es en apprentissage, ainsi que ceux des chercheuses et chercheurs passant leur HDR. Et le CNRS et le CIRAD (et l'IRSTEA avant la fusion avec l'INRA) prennent déjà en charge les frais de leurs doctorant-es.

4.2. Comités de suivi individuels et prise en charge des doctorants en difficulté d'encadrement

Une collègue fait remarquer que les règles des écoles doctorales qui stipulent que l'encadrant-e de thèse doit être absent du dernier comité de thèse ne sont pas toujours respectées. Et l'on sait que ça a particulièrement de l'importance dans les situations de tension ou conflit entre l'encadrant-e et l'encadré-e. Dans un même ordre d'idée, lorsqu'il y a changement de direction de thèse, l'ancien-ne et le/la nouveau/nouvelle encadrant-e signent le document de changement de direction, mais pas le/la doctorant-e, qui doit pouvoir aussi formellement marquer son accord.

De façon plus générale, la CCP a régulièrement à traiter des licenciements de doctorant-es en difficulté d'encadrement. Les doctorant-es concerné-es ont eu à subir des situations intenable, qui se sont souvent dégradées sur plusieurs mois sans moyen d'agir, et ont été contraint-es et forcé-es de partir sans se voir offrir la possibilité de changer d'encadrement. Pour la CGT, ce n'est pas au comité de suivi d'évaluer les conditions de travail des doctorant-es, ni de prévenir les conflits. 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, et plus généralement les personnels contractuels, 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. La CGT revendique donc 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). Qu'il soit donc possible pour les contractuels 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-ses 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.

5. Chaires de professeur junior (CPJ) et contrats de mission scientifique

Les 1^{ères} CPJ ont ouvert à l'INRAE en 2021, puis une dizaine ont ouvert par an depuis. Par ailleurs, de premiers contrats de mission scientifique ont ouvert dans certains secteurs de l'INRAE. Ces deux nouveaux types de contrats ont été introduits par la Loi de programmation de la recherche (LPR), loi à l'initiative de l'ex-ministre Frédérique Vidal adoptée en catimini au parlement en décembre 2020, alors qu'il y avait eu un départ de contestation massif dans l'ESR en janvier de la même année contre cette loi. La mobilisation avait été stoppée nette par le 1^{er} confinement lié au Covid-19. La communauté scientifique s'opposait notamment très largement à ces deux nouveaux types de contrats dans son mouvement contre la LPR. La CGT-INRAE en particulier demande l'abrogation de la LPR et donc de ces deux nouveaux types de contrats.

En effet, le [contrat de mission scientifique](#), à la différence d'un CDD classique, n'a pas de durée préétablie claire, mais seulement une « durée prévisible » liée à la réalisation du projet, et il déroge à la CDIisation rendue obligatoire par la loi Sauvadet au bout de 6 ans. 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 » ou s'il y a « achèvement anticipé » du projet. Il y a donc des risques grands de dérive vers des ruptures arbitraires des contrats de mission par rapport aux CDDs classiques. Les contrats de mission n'offrent donc aucune garantie supplémentaire par rapport aux CDDs classiques, mais offrent en revanche toujours plus d'incertitude. Lorsque notre PDG défendait les contrats de mission en soutenant dans une interview à AEF Info en 2021 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 omet de dire ces contrats seront au contraire contre-productifs pour

l'institut même. Car les précaires ne feront qu'une chose : partir dès lors qu'elles et 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, mais des postes et des emplois pérennes.

C'est la même chose lorsque Frédérique Vidal affirmait que les CPJ, d'une durée de 3 à 6 ans [dans le code de la recherche](#), 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. Et non, car ce qui attire les chercheuses et chercheurs étrangers en France, c'est justement la pérennité des postes. Ce n'est sans doute pas pour rien d'ailleurs que lorsqu'un-e candidat-e a le choix entre un poste de CR et une CPJ, le/la candidat-e choisit toujours le poste de CR ! Il est à noter que le département ECODIV de l'INRAE a décidé de ne pas ouvrir de CPJ, et c'est tout à son honneur. Nous réitérons la motion que la CCP avait adopté lors de la séance du 23 novembre 2021, avec 4 voix pour (3 CGT, 1 SUD) et 1 NPPV (CFDT) :

« 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. »

6. Laïcité

Ces derniers mois, sur différents centres, nous avons vu apparaître des problèmes qui n'existaient pas auparavant, et qui ciblent une catégorie bien particulière de la population de doctorantes et postdoctorantes, sur leur manière de s'habiller. Et évidemment cela cible des femmes, d'une certaine culture. Cela nous pose particulièrement problème. Et nous rejoignons totalement [la tribune du journal Le Monde](#) que notre PDG, Philippe Mauguin, a signée le 23 juin 2024 qui indique :

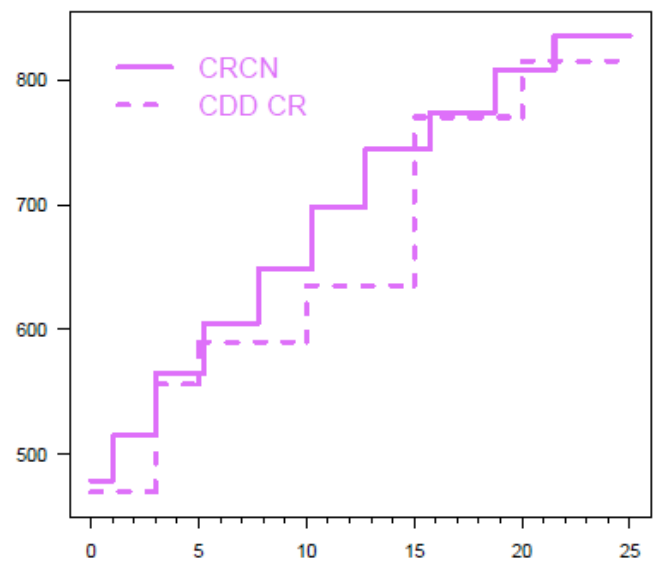
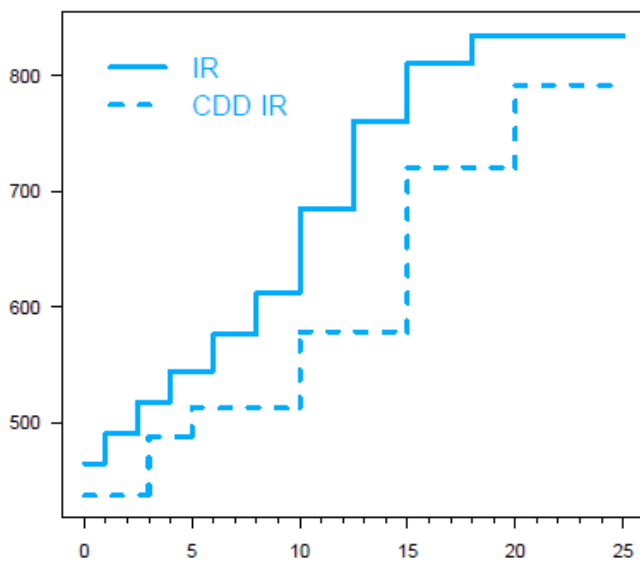
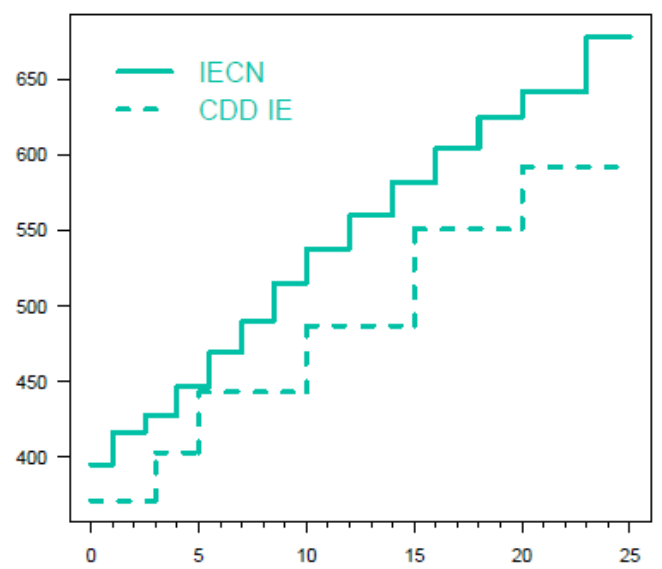
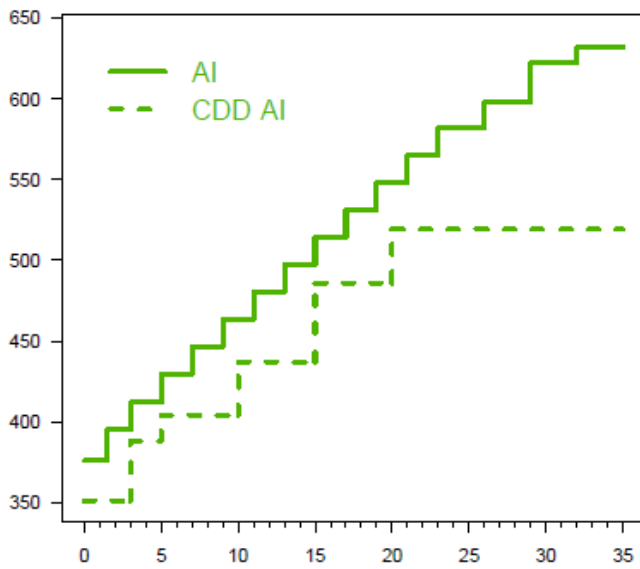
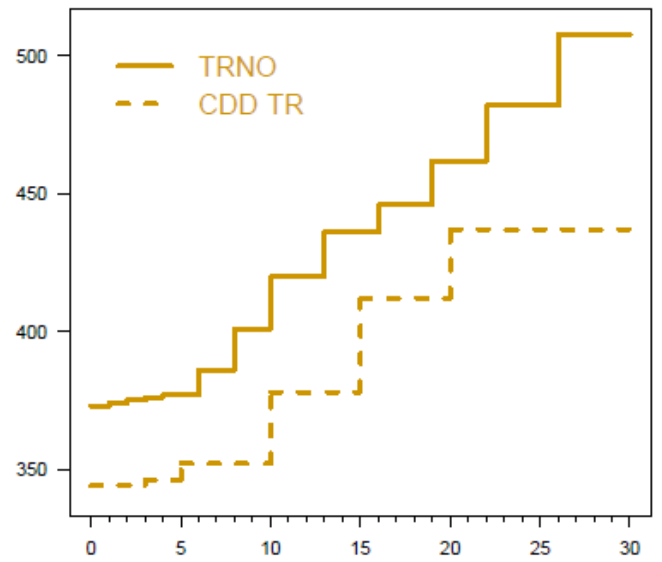
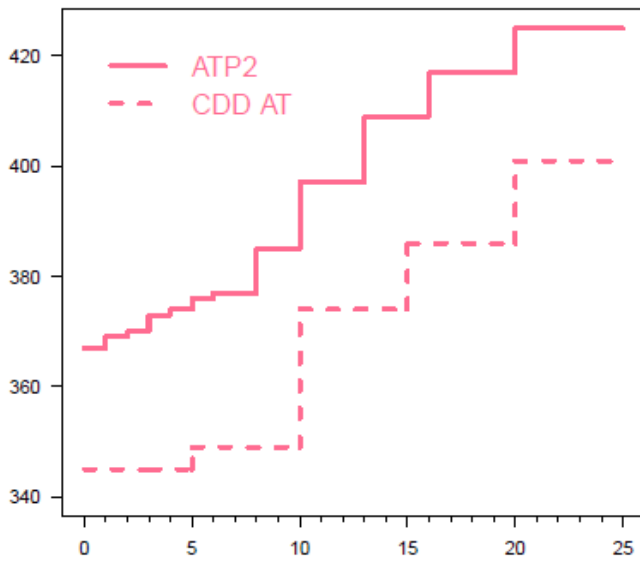
« ...nous souhaitons réaffirmer publiquement les valeurs qui portent au quotidien notre engagement et forment le socle de la démarche scientifique : l'ouverture au monde et la libre circulation des individus, le libre-échange des connaissances et de la pensée, la vérité, la transparence, la rigueur et l'exigence, et encore la tolérance, l'éthique et l'humanisme. [...]

Cette démarche qui accélère la science suppose aussi une libre circulation des chercheurs d'un pays à l'autre pour passer du temps dans un laboratoire étranger auprès d'une équipe éloignée, unir des forces, former des étudiants dans les équipes respectives, susciter des opportunités de réseaux et ainsi permettre un brassage de chercheurs et d'étudiants de toutes origines, de toutes religions, de toutes opinions. [...]

Une science qui ne circule pas, qui ne se transmet pas, est une science morte. Les connaissances scientifiques n'ont pas de frontières. Elles ne laissent aucune place à la xénophobie, au racisme, à l'antisémitisme ou à l'exclusion de quiconque en raison de son appartenance à un groupe. »

Nous demandons à ce qu'il n'y ait aucune entrave à l'accueil de toutes les doctorantes et postdoctorantes qui soit fondée sur des convictions religieuses, philosophiques ou politiques, comme ça a toujours pu être le cas à l'INRAE jusqu'à récemment.

Indice nouveau majoré (INM)



Durée dans le grade/corps