

Compte rendu par les délégués CGT - INRA

Une chose notable s'est produite au début de cette première CCP (suite aux élections de décembre) : seule la CGT-Inra avait, outre l'expert (lui aussi non titulaire), 4 délégués non titulaires présents et ce dans les deux collèges ITA & chercheurs. Et c'est notre seule présence qui permettait que la réunion se tienne...

L'administration a notamment admis au cours de cette CCP qu'il n'était pas tolérable qu'un contractuel chercheur n'ait pas de recours pour financer ses frais de mission et d'installation lorsque son contrat n'est pas adossé à un projet de recherche : une note de service sera élaborée pour que l'INRA puisse financer ces frais par l'intermédiaire des départements dans ce type de situation.

Compte-rendu synthétique

Introduction

Suite à la déclaration liminaire de la CGT, plusieurs remarques de la part de l'administration :

- L'administration semble partager le constat alarmant de la chute du nombre de recrutements à l'INRA, même si elle soutient que l'INRA fonctionne à masse salariale constante. Mais pour elle, c'est une question politique qui relève du ministère, et non de la CCP.
- Ils n'ont aucune info sur les résultats 2014 des concours Sauvadet => il y aura un point spécifique sur ce point là-dessus lors de la prochaine CCP ordinaire, qui se tiendra le 08/09/2015.
- La DRH est en train de travailler à la construction d'un système de recrutement des contractuels qui va complètement remettre à plat le système actuel : lorsqu'un chercheur voudra recruter un contractuel, il y aura deux types définis de profil, les contractuels sur mission "transitoire" et ceux sur mission pérenne, avec l'idée d'aboutir à une « CDIsation via une ouverture de poste sur concours ». L'administration n'a pour l'instant pu répondre clairement sur une titularisation ou une CDIsation des contractuels sur mission « pérenne », mais cette réflexion va être approfondie, et sera exposée à nouveau lors de la prochaine CCP ordinaire. Ce nouveau système remettra à plat de facto la circulaire Eddi.
- L'administration rappelle que les non-titulaires ont déjà droit à la formation permanente, au même titre que les titulaires, donc cette revendication de la CGT-INRA est caduque.
- Ils justifient toujours leur découpage de la CCP en deux collèges pour coller le mieux au texte juridique qui institue les CCP dans la Fonction publique (être défendu par un agent de niveau équivalent).
- Réponse à une remarque de Sud : l'administration n'a toujours pas édité le procès-verbal de la CCP individuelle du 30 juin 2014, mais dispose maintenant effectivement de tous les éléments pour le produire, ce qui sera fait. Elle a également reconnu un quiproquo sur la mise à disposition du verbatim aux représentants du personnel. Les prochaines fois, il sera rendu accessible sur place au secrétaire de séance adjoint représentants du personnel avant sa destruction.
- L'administration reconnaît qu'elle est revenue illégalement sur la note de service précédente qui rendait les noms des Représentants du Personnel non-titulaires publics : elle va se conformer à cette note de service pour revenir à des listes de RP sur sigles, et non sur noms.

Suite à une intervention de la CFTC : l'administration a reconnu que les non-titulaires n'étaient pas suffisamment informés de leurs droits (notes de service), notamment de l'existence d'une CCP à laquelle ils peuvent recourir lorsqu'ils sont en situation de souffrance au travail. Elle propose que soient organisées de manière plus systématique (car déjà le cas dans certains centres) des réunions adressées aux non-titulaires dans les centres pour leur exposer leurs droits. Il faudrait que ces réunions bénéficient d'une participation effective des non-titulaires, car pas toujours le cas non plus.

Règlement intérieur

- Proposition de l'administration que la CCP édite des « brèves » synthétisant les décisions, recommandations locales, désaccords entre

administration et représentants du personnel, par voie officielle envoyée aux agents.

Contrats Jeunes Scientifiques - CJS

Nous avons formulé ces deux revendications :

- *que l'ensemble des frais de mission des CJS non adossés à des projets de recherche soit pris en charge par l'INRA ;*
- *que la note de service n°2015-15, qui aide à l'installation des « agents stagiaires et titulaires » dans une mobilité, soit étendue à tous les agents non-titulaires.*

L'administration a avoué que ces deux aspects n'étaient pas vraiment tolérables, notamment l'édition d'ordre de mission sans frais par certaines unités, et elle a chargé la DRH d'y répondre ! Donc revendications qui devraient aboutir... En fait on a parlé à mots couverts des deux cas connus par l'administration. Ils en ont parlé d'ailleurs entre eux juste avant la CCP et s'étaient déjà accordés pour dire qu'il y avait un souci. Donc bilan positif...

De plus, l'administration a regretté que les CJS s'arrêtent, c'était des contrats intéressants qui marchaient bien, donc favorables pour que ça

reprenne. Nous avons alors rappelé que nous revendiquions des statuts d'ASC en lieu et place de CJS, c'est à dire des CJS avec ouverture de poste à la fin du contrat.

La 1^{ère} revendication a fait l'objet d'une longue discussion : en conclusion, le président de la CCP a proposé que la DRH pousse les unités à aller chercher des fonds propres pour financer les projets des CJS 'accueillis'. Par exemple au moins la démonstration d'un dossier soumis aux bourses Agreenskills ou Marie Curie. Si le dossier est pas retenu pour la bourse (car ces dossiers sont très compétitifs), alors seulement le département prendrait en charge les frais. Ce serait un dispositif selon l'administration pour inciter les labos à quand même faire un minimum d'efforts pour rechercher des financements sans se reposer totalement sur l'INRA. Cette proposition est largement discutable (car met la pression sur les labos, et en définitive sur le CJS), mais elle aura au moins le mérite de la clarté, ce qui n'était absolument pas le cas jusque là.

Procès-verbal : minutes des délégués du personnel CGT de la CCP-PC

Suite à la lecture de la déclaration liminaire par les représentants du personnel – CGT

Président de la CCP-PC : Les droits à la formation et les points d'évaluation sont strictement les mêmes entre personnels contractuels et titulaires. On veille à ce que les besoins du PC soient pris en compte, mais c'est vrai que la fragmentation des contrats est un obstacle

Le président : Tentative de fusionner plusieurs contrats dans la durée. Le bilan est cela ne marche toujours pas. Objectif d'évoluer vers des contrats axés sur la nature de la mission plutôt que sur la source de financement.

L'administration : Mentionner le problème de la pression au travail plutôt que de rentrer dans ce cas individuel. Reconnaît la pression qui peut s'exercer sur les doctorants et postdoctorants.

CGT : Et sur **tous** les agents contractuels. Souligne les problèmes liés à l'organisation du travail dans des structures aussi complexes que les Labex.

Le président : Certains Labex fonctionnent bien. Concernant le PC qui quittent l'INRA, une méthode d'accompagnement est en cours de généralisation. Elle s'appuie sur les écoles doctorales qui travaillent sur les bilans de compétences (livret de compétences remis à la fin du contrat), la formation à la gestion de carrière.

Le président : circulaire Eddi (système de concours de poste) : un autre système de titularisation ne sera pas mis en place. Son but est d'éviter la titularisation de facto, pour que la voie d'entrée classique à l'INRA reste le concours. Ne pas donner une prime aux labos qui gèrent mal leurs CDD. Les (nombreuses) demandes de dérogations bien argumentées sont généralement acceptées.

DRH : Concernant le motif de recrutement une motion est attendue pour 2015 (le futur cadre pour l'emploi contractuel ?) ce qui remettra en cause la durée des contrats, qui seront ré-axés sur les motifs de

recrutement et le type de mission ; et donc la circulaire Eddi va être amenée à évoluer.

DRH : les PC seront relié à un motif juridique de recrutement et non pas à contrat. L'INRA devra qualifier les emplois de pérennes (3 ans + 2) ou transitoire (3 ans + 1). On reste donc sur la règle de 5 ans et avec l'idée d'aboutir à l'ouverture d'un poste au concours. Dans le cas des emplois qualifiés de pérennes, ils pourront déboucher sur une CDIisation via une ouverture de poste sur concours.

L'administration : Accueil dans les unités, passeport de compétences (phase test dans certaines unités). La grille de rémunération actuelle va faire l'objet d'un changement, la DRH souhaite travailler sur ce chantier (mais ce n'est pas la priorité).

CGT : Doute qu'étant donnée la nature morcelée (et non garantie) du financement pour de nombreux contrats, on puisse qualifier a priori l'emploi de « pérenne » vs. « transitoire ». Il arrive souvent qu'un contractuel travaille sur plusieurs projets.

CGT : On peut en effet s'attendre à ce qu'il n'y ait que des emplois transitoires à cause du basculement des financements sur parts chercheurs vers les financements sur projets. Comment va se dérouler l'ouverture de poste sur concours dans le cas des emplois « pérennes » ?

CGT : fait remarquer que la CGT est en faveur d'un emploi de type « Fonction publique » plutôt qu'une « CDIisation ».

Le président : Etre attentif sur le financement pour qualifier un emploi de pérenne ou transitoire. Le financement ne doit pas être le principal critère pour définir le contrat. On manque encore d'infos (on attend encore le cadre complet de la GPEC ?). Proposition à la prochaine commission de la DRH sur emplois pérennes et transitoires. On est dans une phase de saturation du recours à l'emploi contractuel, qui a été en nette augmentation et se stabilise en ce moment. Il faudrait une évaluation précise sur l'évolution sur le long terme du type et du nombre de CDD à l'INRA.

Il faudrait un débat sur ce sujet et le mettre à l'ODJ la prochaine fois si on est d'accord.

Suite à la lecture de la « déclaration liminaire » par l'expert SUD-Recherche

Sud : Baisse du recrutement est problématique. « Où il y a de l'avenir, l'INRA recrute ». Le contexte est difficile Décalage entre les chiffres du recrutement et les déclarations de la ministre (1 recrutement pour 1 départ).

Le président : Oui le nombre de postes n'est pas suffisant, mais la masse salariale de l'INRA n'a pas diminué.

Sud : Pourquoi le projet ne pourrait pas financer la titularisation. On ne sortira pas de l'emploi contractuel. Peut-on aussi consolider les CDD et faire en sorte qu'ils s'inscrivent dans la durée pour éviter le morcellement et les contrats très courts.

Sud : Il n'y a pas assez de protection des délégués du personnel en situation précaire

Le président : La loi est respectée et le fait d'être délégué du personnel n'a pas de répercussion sur l'évolution du contrat.

Le président : Le champ d'action de la commission paritaire est limité aux situations conflictuelles alors et celles-ci devraient être davantage traitées en amont. La Direction Générale ne tient pas compte des avis

qui y sont exposés. La commission paritaire ne doit pas se résumer à une antichambre du licenciement. Le compte rendu de la précédente réunion n'a pas été transmis.

DRH : le texte a circulé, mais en effet pas sous sa version définitive. Les dernières modifications apportées par le secrétaire de séance, représentant du personnel n'ont pas encore pu être validées et incluses au PV officiel mais ce sera fait très prochainement.

Sud : La question de l'ouverture du supplément familial de traitement aux contractuels : on attend toujours ...

DRH : C'est en cours pour le supplément familiale de traitement (en cours de budgétisation)

Sud : Avoir les mêmes règles pour le PC et pour les titulaires concernant l'avancement et la formation

RH : Même grille salariale. 4 niveaux de rémunération par corps évalués à chaque recrutement en fonction de l'expérience professionnelle. Si une barre est franchie au cours d'un contrat, le salarié n'est pas augmenté, en revanche une vérification est effectuée

à chaque renouvellement du contrat.

CGT : Dans les faits la prise en compte de l'expérience professionnelle semble aléatoire, par exemple le cas d'un titulaire qui passe contractuel est souvent problématique.

RH : Dans ce cas, 50% de l'ancienneté est reconnue pour expériences effectuées dans le privé, 75% pour expériences effectuées dans le publique. Pb avec le doctorat : fait il partie de l'expérience professionnelle ou non.

Le président : Gros enjeux de faire reconnaître le doctorant en France. Il y a eu un débat avec la loi Sauvadet, pour savoir si les trois années de doctorat étaient prises en compte ou non, aujourd'hui ce débat est tranché : le doctorat ne compte pas pour la loi Sauvadet.

RH : c'est vrai qu'il y a eu 6 mois de flou sur cette question, mais les 3 ans de thèse ne sont pas pris en compte dans l'ancienneté pour la titularisation. Par contre, certains préfèrent quand même demander des dérogations pour ces trois ans de thèse, pour être sûrs que le contrat sera accepté (?).

L'administration : Il y a d'autres moyens pour financer des thèses, une grande diversité des types d'emploi existe.

RH : Le post doc ne peut pas se faire dans la même unité que celle de la thèse sinon il faut autorisation de l'employeur : il y a des dérogations pour ce motif-là, (qui sont souvent accordées). Les trois ans de thèse ne sont pas un frein, mais le fait de faire son post doc au même endroit que sa thèse en est un.

L'administration : Ceci est pour éviter une certaine « consanguinité » dans le début de carrière. La mobilité des jeunes chercheurs doit être encouragée.

DRH : L'ancienneté s'apprécie sur un même poste de travail, une interruption remet les compteurs à zéro. La loi Sauvadet est relativement souple, la multiplicité des critères permet des ajustements.

CGT : Les critères pour éviter de tomber sous Sauvadet sont eux beaucoup plus drastiques que ceux qui permettent d'en bénéficier.

Le président : beaucoup d'ouverture de parapluie autour de la loi Sauvadet mais c'est en train d'évoluer.

CGT : Trop tard car elle arrive à sa fin

Sud : Examen professionnel réservé : démarrage difficile (3 postes ouverts non pourvus), les modalités de 2014 sont plus adaptées (avec un examen sur profil et une meilleure valorisation des parcours professionnels).

Le président: Mettre à l'ordre du jour de la prochaine commission paritaire un bilan des examens professionnels réservés.

Sud : une seule commission mais deux collèges, pourquoi diviser une population déjà fragilisée.

Le président : d'un point de vue légal, en commission disciplinaire les agents doivent être représentés par des agents de niveaux équivalents. Mais c'est vrai que cela peut être difficile de faire la part entre post doc chercheur et post doc ingénieur. Il faut faire des interprétations pertinentes sans risquer de voir une décision cassée par un tribunal administratif. Il y aura des débats là-dessus pour décrire les collèges.

Sud : manque de suivi des cas de doctorats problématiques.

Le président : ils sont gérés par la plupart des écoles doctorales qui mettent en place des commissions de suivi.

Expert CFTC : Comment les représentants peuvent faire appel à la CCPNT ? La note de service n'est pas assez claire sur ce point.

L'administration : Les agents peuvent contacter leurs représentants qui font remonter la demande (à la Direction Générale ?) et le maître de séance décide de la pertinence de convoquer la CCPNT.

Le président: Pour l'instant la CCPNT a toujours été saisie par la DG et non par les agents.

L'administration : la proximité des acteurs locaux est importante. Il faut un travail local en amont. Ne pas directement intervenir au niveau national. Etre vigilant car ça ne se fait pas toujours naturellement. La CCP doit être vigilante sur les liens locaux et peut faire des recommandations.

CGT : le travail en local existe et se fait de façon assez naturelle. Il est rare que les représentants locaux n'interviennent pas avant qu'un cas ne passe en CCPNT.

CFTC : régler en local mais parfois le problème est trop important, et parfois les structures manquent au niveau local... et le délai de saisie de la CCPNT est long par rapport à la durée des contrats. Les problèmes se règlent trop souvent dans un couloir au niveau national.

RH : La CAP ne se réunit pas de manière très régulière.

cf. article 26. De la note de service du 22 avril 2014 : la CCPNT peut se réunir sur une demande écrite signée de la majorité des représentants du personnel.

Le président : Des dates pré-fixées de CCPNT ont été bloquées pour accélérer les délais de traitement en cas d'urgences. Mais la gestion locale des cas problématiques doit être privilégiée, étant donnée la lourdeur du recours à l'échelle nationale.

Expert CGT : les non-titulaires sont en général très mal informés de leurs droits et des notes de service les concernant, un exemple parlant est celui des CJS

Le président : journée d'accueil une fois par an pour le PC au cours de laquelle on indique aux nouveaux arrivants les différentes possibilités de recours dont ils

Point 3 de l'ODJ : réflexion sur le fonctionnement de la CCP-PC

CGT : enlever le terme « adopté » page 1 de la NS

Le président : en effet retirer le terme « adopté » car le règlement intérieur a uniquement été signé par la Direction Générale.

DRH : Toute proposition de modification au règlement intérieur sera remontée à la Direction Générale qui arbitrera, le Comité technique ayant la décision finale.

Le président : Les organisations syndicales étaient en grande partie absentes à la plénière de février, et les PV n'ont pas été transmis.

Le président : Que le CR soit un document entre nous. Avoir une communication plus large d'un certain nombre de points. Pas d'avis pour une diffusion systématique des PV lors de plénières.

Expert CGT : la CGT diffuse les principales infos à tous les agents qui ne refusent pas ses mails.

Sud : la transmission de l'info via les syndicats n'est peut-être pas la meilleure voie.

L'administration : Il serait possible d'éditer une sorte de brève de la CCP-PC pour transmettre, éventuellement, des recommandations au niveau local.

Le président : Le CR devrait être gardé entre nous, et un certain nombre de points d'accord (ou même de désaccord si c'est utile) pourraient être diffusés.

RH : Informer de l'existence de la CCP-PC en profitant de l'info qui sera diffusée à l'occasion du nouveau cadre sur l'emploi contractuel. Mais être vigilant sur quand et comment on diffuse l'info, éviter l'événementiel et les infos « coup de poing » vite oubliée.

Le président : Corriger le terme situation disciplinaire et le remplacer par « toutes les situations individuelles »

Le président : Problème avec l'article 2 du règlement intérieur : lorsque la commission est appelée à statuer

disposent (représentants locaux, CCP)

Le président: Admet que la journée d'accueil n'a lieu qu'une fois par an pour le PC. Il y a eu des ratés concernant la diffusion de l'info administrative. Il faudrait trouver d'autres moyens de diffusion (intranet ?).

Le président: Traiter en local avant de faire une CCP-PC, la lourdeur des démarches à l'échelon national peut handicaper la résolution des petits dossiers, les représentants locaux doivent aider les agents à choisir la bonne option.

en matière disciplinaire, le président convoque les membres titulaires du collège « en principe » minimum deux semaines avant la date de la réunion. Ce « en principe » va permettre que le délai de 2 semaines ne soit jamais respecté.

DRH : on a besoin de souplesse, ce délai est très difficile à respecter.

Le président : Un planning prévisionnel a été mis en place pour palier au moins partiellement à ce problème. On ne peut pas empêcher l'une ou l'autre des parties d'ajouter un élément au dossier jusqu'à la dernière minute.

Expert CGT : Point sur article 25 de la NS et Article 11 du règlement intérieur : le suppléant ne peut prendre part au débat.

Le président : Avec des situations de cas individuel il faut que la parité soit respectée et au moment de la délibération également. Dans des cas comme aujourd'hui c'est bon. Le suppléant participe si le représentant titulaire n'est pas là. Ce serait plus clair si seul les représentants titulaires parlent : les suppléants ont la réunion de préparation des représentants du personnel pour s'exprimer, et on peut avoir recours à des interruptions de la séance pour faire de l'échange d'information. Pas d'objection de principe sur l'expression des suppléants mais il faut laisser au président la possibilité de canaliser les débats.

Le président : Conclusion : on favorise la liberté d'expression de tout le monde mais je me réserve le droit de canaliser le débat selon les situations et donc de ne donner la parole qu'aux représentants titulaires.

Expert CGT : Problème du double collège : il est toujours compliqué d'avoir le bon nombre de représentants du personnel et de réunir le quorum, et cela pourrait être problématique, notamment dans certains cas de convocation en commissions disciplinaires.

Le président : Il faut éviter de se retrouver dans des situations trop restreintes, de sortir du cadre légal et de déséquilibrer les débats

CGT : « Statut du post doc », qu'en est-il ? Quel collège réunir et qui peut intervenir pour défendre un post doc ?

L'administration : Il existe une note du ministère définissant un post doc comme un CDD sur projet de

recherche effectué après une thèse

CGT : Qu'en est-il des docteurs recrutés sur des postes d'ingénieurs d'études ?

RH : Moins rigide sur la définition des post doc. Les juges doivent disposer d'un faisceau de critères permettant d'estimer s'il s'agit d'un post doc.

Le président : Ce serait contre-productif de faire des catégories.

Point 4 de l'ODJ : CJS

Expert CGT : Il faut mieux informer les CJS sur leurs droits, et les indemnités pour l'aide à l'installation (Cf NS 2015-15) des fonctionnaires stagiaires et titulaires devraient être étendues aux non titulaires.

DRH : On est dans le cadre du dispositif réglementaire AIP du 28 décembre 2014.

DRH : Il existe une indemnité de changement de résidence pour les agents non titulaires, dont le montant est fonction de l'ancienneté

Expert CGT : CJS = mobilité forcée : l'INRA oblige les CJS à une mobilité sans les financer. Des ordres de mission (OM) sans frais ont été émis.

DRH : Travail fait pour les frais d'indemnisation.

RH : Accord hiérarchique sur la pertinence de la mission : des fois on voit des OM sans frais si la demande à la base n'a pas été acceptée par le supérieur hiérarchique.

Le président : Attention, le labo n'est pas dans son droit de faire des OM sans frais.

L'administration : c'est vrai que l'aspect du financement de la mobilité des CJS n'a jamais été défini clairement dans les statuts des CJS, il n'existe pas de note de service concernant les CJS, juste une lettre.

Le président : le CJS doit construire son projet de post doc et est encouragé à trouver des sources de financement telles qu'Agreenskills ou Marie Curie. Néanmoins ces programmes restent très compétitifs et ne dispensent pas de trouver un financement

complémentaire pour le post doc du CJS. Il faut regarder ce qu'on peut faire au niveau de la DG. Les unités qui bénéficient d'un CJS sont chargées de trouver le financement. Les CJS sont gérés au niveau de la DRH nationale

Cet aspect doit être clarifié. Les CJS sont gérés au niveau national de la DRH, alors que ça devrait être traité au niveau local.

DRH : Il y a effectivement un déficit d'info pour les CJS et leurs encadrants. On se heurte au cadre réglementaire français très rigide en ce qui concerne la mobilité des jeunes chercheurs à l'étranger. Les cadres réglementaires des différents pays ne sont pas harmonisés.

Expert CGT : L'encadrement scientifique peut également être très flou. Qui encadre le post doc ? Même encadrant que pendant la thèse ?

L'administration : le post doc se fait en continuité de la thèse, c'est un projet de 5 ans, le labo d'accueil de la thèse doit assurer cette continuité.

L'administration : Il y a quand même des hésitations sur ce point quand on enchaîne thèse dans un labo français + mobilité à l'étranger + nouveau labo français. L'objectif vertueux de favoriser la mobilité en début de carrière peut poser des soucis administratifs. On peut regretter que cela conduise progressivement à l'abandon des CJS.

Si vous vous posez des questions sur ce compte rendu, n'hésitez pas à contacter la CGT-Inra (cgt@inra.fr) qui transmettra aux délégués de cette CCP pour qu'ils vous répondent.