



NON TITULAIRES ET DOCTORANTS LA CGT-INRA S'ADRESSE A VOUS

Déclaration liminaire CGT-Inra à la CCP-PC du 8 septembre 2016

Syndicat National CGT-INRA RN 10 – Porte de St Cyr 78210 Saint Cyr l'Ecole Tél : 01.39.53.56.56
Mail : cgt@inra.fr Sites internet : <http://www.inra.cgt.fr/>

Septembre 2016

Un décret et un arrêté sur le contrat doctoral à côté des réalités

Après le passage en force à coups de 49-3 de la loi El Khomri qui dynamite le code du travail, le gouvernement a encore fait fort cet été en promulguant un nouveau [décret](#) et un nouvel [arrêté](#) portant sur le contrat doctoral. Une fois encore, le gouvernement se situe bien à côté des réalités vécues par les milliers de doctorants. Le décret se fixe ainsi visiblement pour principal objectif de « *faciliter l'insertion professionnelle des doctorants* ». En cherchant vainement les mesures qui pourraient vaguement se rapporter à ce louable objectif, on trouve dans l'arrêté la création « *d'un portfolio du doctorant comprenant la liste individualisée de toutes les activités du doctorant durant sa formation [...] et valorisant les compétences qu'il a développées pendant la préparation du doctorat* » (article 15).

Ceci répond en effet à la problématique de « l'employabilité » et du fameux « référentiel de compétences » si chers au MEDEF, mais cela va-t-il réellement permettre aux doctorants de déboucher sur des emplois de chercheurs, que ce soit dans le privé ou dans le public ? Alors qu'il y aurait une manière très simple de créer des emplois : **réaffecter intégralement les 6 milliards d'euros annuels du Crédit Impôt Recherche à la recherche publique, qui permettrait de créer l'équivalent de pas moins de 100 000 postes de chercheurs !** En effet, n'est-ce pas curieux : d'un côté 10% de chômage chez les jeunes docteurs, et de l'autre des déficits d'enseignants-chercheurs qui explosent dans les universités, les contraignant à opérer des *numerus clausus* dans les inscriptions d'étudiants et à supprimer des cours. Mais peut-être le gouvernement préférerait-il utiliser les personnels des EPST comme l'INRA pour combler les déficits des universités à travers les COMUEs et les associations d'établissements ?

Comme par hasard, le nouvel arrêté prévoit la possibilité de transformer les activités complémentaires d'enseignement des doctorants en simples vacances, soit une rémunération diminuée de 22,80 € par heure de TD

enseignée, et de 36,45 € par heure de TP enseignée¹ !! Le gouvernement a vite fait le calcul : transformer les doctorants en manne d'auxiliaires d'enseignement sous payés est bien plus rentable que de créer des postes !

Et si le gouvernement veut inciter les doctorants à se préparer à une activité professionnelle dans le privé, alors la reconnaissance du diplôme de doctorat dans les conventions collectives accordant une qualification et un salaire supérieur à ceux du diplôme d'ingénieur reste de mise ! **Car au XXI^{ème} siècle, le doctorat n'est toujours pas reconnu dans les conventions collectives²**, à l'heure où celles-ci menacent justement de disparaître...

L'arrêté fixe par ailleurs la rémunération mensuelle minimale des doctorants à 1 758 € bruts, ce qui reste extraordinairement faible pour un emploi de ce niveau, et surtout en regard de la quantité de temps de travail investie par le doctorant, qui réalise un nombre incalculable d'heures supplémentaires par rapport à son contrat de travail ! C'est effectivement très souvent sur eux que repose l'acquisition de données, leur analyse et la rédaction d'articles scientifiques pour les chercheurs,

¹ Un doctorant qui effectue une activité complémentaire d'enseignement (anciennement appelée monitorat) est rémunéré 4 077,21 € bruts / an de plus du fait de cette activité. Comme cette activité correspond à 64h / an d'enseignement, cela revient à une rémunération de 63,71 € bruts de l'heure. Parallèlement, les vacances sont rémunérées 40,91 € bruts de l'heure pour les TD, et 27,26 € bruts pour les TP.

² Les conventions collectives, négociées par branche d'activité professionnelle, garantissent un certain nombre de droits du travail pour le salarié du privé (salaires, congés, primes, temps de travail etc.). Selon le principe de la hiérarchie des normes et le principe de faveur, les règles contenues dans une convention collective prévalent sur celles contenues dans le Code du travail, dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié. Ce sont ces deux principes qui sont aujourd'hui liquidés par la loi El Khomri. Dans la fonction publique, le Code du travail et les conventions collectives sont remplacés par le statut général des fonctionnaires.

désormais contraints de passer leur temps à rédiger des projets de recherche pour obtenir des financements.

L'arrêté institue également un « comité de suivi » chargé « d'évaluer les conditions de formation et les avancées de la recherche » du doctorant et de « prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement » (article 13). Au-delà du fait qu'il existe déjà un comité de thèse chargé d'évaluer les avancées des recherches pour aider le doctorant à les canaliser et à optimiser leur valorisation scientifique, ce n'est en revanche pas à des scientifiques « d'évaluer les conditions de formation », ni de « prévenir les conflits » qui peuvent avoir lieu entre le doctorant et son directeur de thèse. Ces attributions devraient davantage relever d'un comité de médiation ad hoc

chargé d'évaluer les conditions de travail du doctorant en lien avec les CHSCT³ des établissements.

Et si l'objectif est réellement de prévenir les conflits, les discriminations et le harcèlement, alors le gouvernement devrait s'attaquer à la racine du problème : supprimer le financement de la recherche sur projets qui accroît la pression de publication et de résultats immédiats sur les chercheurs, et qui les contraint à accentuer les pressions de toutes formes sur leurs personnels contractuels et titulaires, et revenir à un financement pérenne de la recherche sur subvention d'état, seule condition qui permettrait d'instaurer un climat bien plus serein pour tout le monde.

³ Conseil d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Il y en a notamment un pour chaque centre INRA.

Application de la loi Sauvadet à l'INRA : combien de laissés pour compte ?

Lors des Commissions Consultatives Paritaires [précédentes](#), nous avons demandé ce qu'il était advenu des postes Sauvadet ouverts en 2014 et 2015, puisqu'en 2013 seuls 6 postes avaient été pourvus sur 10 ouverts, dans la mesure où ces postes avaient été fléchés sur des « priorités scientifiques » et non sur des contractuels éligibles au dispositif. La Direction Générale s'était alors engagée à ventiler les 4 postes non pourvus en 2013 sur 2014 et 2015. Restés jusqu'ici sans réponse, nous avons enfin réponse à nos questions en cette rentrée 2016.

Nous apprenons donc que la Direction Générale a consenti un effort pour 2014 et 2015 puisqu'elle a cette fois ciblé directement des contractuels éligibles au dispositif. Mais à nouveau, ce sont 11 postes sur 12 qui ont pu être pourvus en 2014, et 7 sur 12 en 2015.

Nous poserons alors une question : pourquoi s'arc-bouter à ne vouloir titulariser toujours qu'une partie des éligibles ? Si l'on compte le nombre de candidats éligibles qui se sont présentés chaque année, **cela fait seulement 6 agents titularisés sur 16 en 2013, 11 sur 22 en 2014, et 7 sur 13 en 2015.** L'esprit de la loi, qui avait soi-disant pour objectif initial le « recul structurel de la précarité dans la fonction publique », était d'ouvrir des examens professionnels réservés pour **tout agent** qui répondait aux critères, déjà très [restrictifs](#) !

Et pourquoi seuls les agents contractuels équivalents IE et AI ont pu bénéficier du dispositif Sauvadet ? Qu'en est-il des contractuels AT, TR, IR, CR ? Sont-ils dispensés de titularisation ?

Concernant les examens professionnels réservés ouverts en 2014 et 2015, ont-ils été une fois encore puisés sur le

contingent de recrutements externes et internes, ou ont-ils été cette fois ouverts sur des postes dédiés ?

Au final pour ces trois ans, 24 contractuels auront pu être titularisés sur les « quelques » 1 350 Equivalent Temps Plein contractuels ITA et post-doctorants que compte l'INRA⁴, soit 1,8% de l'effectif... Faut-il commenter ?

On peut alors naturellement s'interroger sur les modalités d'application qui seront retenues par la Direction Générale pour la [prolongation du dispositif Sauvadet pour 2017 et 2018](#).

Pour réellement résorber la précarité, il est urgent que la Direction Générale organise un plan de titularisation sur place sans concours pour l'ensemble des contractuels occupant aujourd'hui un poste sur fonction permanente. Et qu'elle titularise *a minima* l'ensemble des contractuels qui répondent aux critères Sauvadet !

Enfin, alors que la Direction Générale s'était engagée à « une information systématisée sur la fin du contrat » dans la charte interne des personnels contractuels⁵, lorsque certains contractuels demandent combien de temps ils peuvent encore travailler à l'INRA avant de se faire jeter, l'administration leur indique qu'elle ne sait pas répondre. L'administration ne sait en fait répondre qu'au cas par cas, lorsqu'elle étudie la recevabilité des dossiers de candidatures envoyés par les unités, donc seulement une fois que les contractuels ont déjà postulé à de nouvelles offres. A l'INRA, on aime la précarité...

⁴ D'après le dernier [bilan social](#) disponible

⁵ Pour voire notre analyse de cette charte, lire la [déclaration liminaire](#) de la CCP du 6 janvier 2016

La CGT-INRA revendique donc :

- la non limitation du temps de travail effectué à l'INRA en tant que contractuel, et *a minima* que le calcul des durées maximales des contrats soit réalisé sur une base d'Equivalent Temps Plein et non sur une base journalière, pour ne pas défavoriser les temps partiels ;
- et *a minima* que la limite maximale des durées des contrats suive l'évolution du temps de travail hebdomadaire effectué en Equivalent Temps Plein, si celui-ci est modifié en cours de contrat, toujours pour ne pas défavoriser les passages en temps partiel ;
- l'ouverture des examens professionnels réservés en catégorie A+, B et C, exclus de fait du dispositif Sauvadet actuel ;
- la réaffectation intégrale du Crédit Impôt Recherche à la recherche publique pour mettre en place un véritable plan de création de postes statutaires de chercheurs et d'ITA ;
- un plan de titularisation sur place sans concours pour l'ensemble des contractuels occupant aujourd'hui un poste sur fonction permanente, et *a minima* la titularisation de l'ensemble des contractuels qui répondent aux critères Sauvadet ;
- la généralisation du statut d'Attaché Scientifique Contractuel (ASC), qui permet de financer 3 ans de thèse, puis 3 ans de post-doctorat, pour finir sur l'ouverture d'un concours sur le profil du docteur ;
- la reconnaissance du diplôme de doctorant dans les conventions collectives et donc l'abrogation de la loi travail ;
- la revalorisation du salaire des doctorants à au moins 2 000 € nets ;
- l'instauration d'un comité de médiation pour évaluer les conditions de travail des doctorants ;
- le basculement de tous les financements sur projets (métaprogrammes...) vers les crédits de base des unités.

**La CGT :
au plus près des agents !**

Rejoignez la CGT !

Bulletin d'adhésion

Nom : Prénom :

Centre INRA : E-mail :

<http://www.inra.cgt.fr/bulletin-adhesion-papier.htm>

A retourner à : cgt@inra.fr