



Blocage des CDD à 4 ans, Fin de thèse et indemnité des Stagiaires

Compte-rendu de l'entrevue avec la Direction Générale de l'INRA

Après plusieurs relances, dont une décisive au [Comité technique de fin novembre](#), Philippe Manguin s'est enfin engagé à nous recevoir. La délégation était constituée de deux doctorant.e.s, d'un collègue précaire de Montpellier et de trois titulaires.

Et comme vous pourrez le constater à la lecture de ce compte rendu, le fait de s'organiser collectivement par l'intermédiaire d'un syndicat, peut remettre en cause un certain nombre de règles injustes et arbitraires à notre encontre, alors n'hésitez pas à sortir de l'isolement et à contacter / rejoindre la CGT !

Une délégation de non titulaires, portée par la CGT, a donc été reçue lundi 11 décembre 2017 au siège de l'INRA par Philippe Manguin (PDG) et Benoît Malpaux (DRH). **Cette rencontre avait trois points à son ordre du jour : la directive interne qui interdit à tout contractuel de pouvoir poursuivre en CDD à l'INRA dès lors qu'il y a cumulé 48 mois de contrats ; les conditions de fin de thèse ; le passage de l'indemnité des stagiaires d'un forfait mensuel à une rémunération à l'heure de présence.**

Cette délégation fait suite au [message national](#) que nous avons adressé à tous les agents INRA en juin 2017 suite à la tenue de la réunion plénière de la [Commission Consultative Paritaire](#) des non titulaires et au cours de laquelle nous avons une nouvelle fois dénoncé la directive interne qui jette les précaires après 4 ans. Deux collègues précaires de Montpellier directement impactés par cette directive avaient alors contacté la CGT pour connaître les recours possibles. Une réunion sur Montpellier s'était tenue avec eux au cours de laquelle nous avons décidé d'écrire un courrier au PDG afin qu'il reçoive une délégation de non titulaires sur la revendication de retrait de cette directive. Ce courrier, élaboré collectivement, a été envoyé en juillet 2017. Deux autres courriers ont ensuite été envoyés en octobre, cette fois sur les conditions de fin de thèse et sur le nouveau type « d'indemnisation » des stagiaires.

Demande de retrait de la directive interne qui interdit à tout contractuel de pouvoir poursuivre en CDD à l'INRA dès lors qu'il y a cumulé 48 mois de contrats

Ce blocage des CDD dans la Recherche publique est un vieux problème [qui date de la mise en place de la loi Sauvadet en 2012](#).

« Après un post-doc aux Etats Unis, j'ai fait 4 ans de post doc sur un projet ERC via un contrat CNRS. Parce qu'il y avait au moins un agent INRA dans l'institut où je travaillais, l'INRA considère aujourd'hui que j'étais un agent PEPS INRA. J'ai ensuite fait un post doc de 1 an et 10 mois à l'INRA. Pourquoi ce contrat a-t-il été limité à 1 an et 10 mois ? Pour ne pas me permettre de cumuler 6 ans d'expérience qui les auraient obligés à me proposer un CDI. Bloquer un contrat pour empêcher un agent d'accéder à un droit monnaie courante dans la recherche publique française. Alors que j'aurais pu signer un autre contrat à l'INRA dès la fin du précédent, j'ai donc dû faire 4 mois de chômage, annulant le cumul de mon expérience dans les EPST, pour pouvoir commencer ce post doc suivant d'une durée de 2,5 ans. Et voilà qu'à la fin de ce contrat, l'INRA refuse de le prolonger malgré la volonté du labo de me garder. Pourquoi l'INRA refuse-t-il de signer mon contrat ? Parce que je « cumulerais trop d'expérience à l'INRA ». Sauf que (1) « avoir trop d'expérience » ne constitue pas un motif légal justifiant le non renouvellement d'un contrat, et (2) de toute manière le cumul de mon expérience a été annulé par 4 mois de chômage, et l'INRA en est parfaitement informé puisqu'il a exigé que je fasse ce chômage avant de me réembaucher. Quand nous avons demandé, mon chef et moi, des explications à la RH de l'INRA, soudain plus personne ne répondait à nos mails. Personne n'a été en mesure de nous expliquer pourquoi il était impossible de prolonger ce contrat. Aujourd'hui, je suis au chômage. Alors que l'INRA se targue d'accompagner ses agents, on ne m'a pas notifié la fin de mon contrat (et j'ai donc perdu 20 jours de congés qui ne me seront pas payés), et je n'ai reçu aucune justification de la RH quant à la légalité du non renouvellement de mon contrat. J'ai aujourd'hui le sentiment d'être considéré comme un moins que rien par un institut dans lequel je me suis beaucoup investi. Et des histoires comme la mienne. i'en connais d'autres. »

Après cette introduction du collègue précaire de Montpellier sur son cas personnel mais très illustratif de l'aberration de cette directive et de son application hétérogène par les RH locales, **et après évocation de nos autres expériences similaires sur les différents centres, Philippe Mauguin est rapidement intervenu pour réaffirmer que la voie normale d'embauche à l'INRA est le concours**, qu'il faut préserver les postes de titulaires, donc éviter de CDIser en masse des CDD du fait de l'application de la loi Sauvadet, qui selon lui fait que « au bout de 6 ans, on bascule en CDI ».

La DG a ainsi dit clairement que cette directive interne a été instituée pour permettre un contournement de la CDisation Sauvadet !

Philippe Mauguin a alors fait trois propositions :

- la durée maximale d'embauche à l'INRA de 4 ans doit être encore plus clairement affirmée aux CDD lors de leur embauche ;
- discuter peut-être de la marge excessive de 4 ans en l'assouplissant en fonction des cas, pourquoi pas 4 ans et demi, voire 5 ans, mais la marge doit être raisonnable et non ambiguë ;
- accompagner les contractuels pour les aider à passer des concours à la fin de leur CDD ou se doter d'éléments pour mieux s'intégrer dans le privé (référentiel de compétences...).

Les deux premières propositions n'apportant aucune réponse à la revendication (retrait de la circulaire interne), nous avons rebondi sur sa proposition d'aide à passer les concours, en rappelant que **pour nous aussi, la voie d'entrée dans la fonction publique doit être le concours, mais que ceci restait un vœu pieux vu le nombre désormais ridicule de postes offerts au concours** (cf. Figure 1).

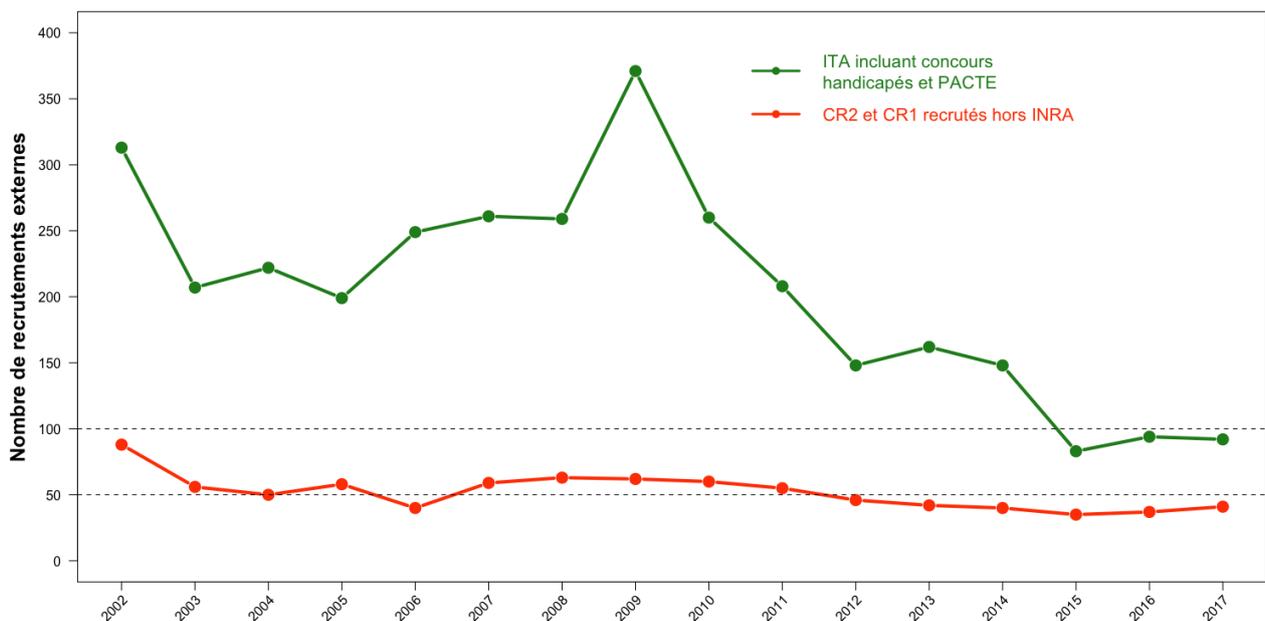


Figure 1 – Evolution du nombre de recrutements externes à l'INRA depuis 2002. Chiffres obtenus à partir des [bilans sociaux disponibles sur le site INRA](#). ITA : ingénieurs, techniciens, administratifs.

Nous avons aussi rappelé que le fait de privilégier la voie par concours n'est pas contradictoire avec des campagnes spécifiques de titularisation sur place de tous les précaires sur fonction permanente.

Nous avons ensuite présenté **l'augmentation vertigineuse et ininterrompue du nombre de précaires embauchés à l'INRA sur convention de recherche depuis 2004** (cf. Figure 2) et la chute parallèle du nombre de titulaires sur la même période, cela illustrant de fait que **les non titulaires représentent désormais 24% du temps de travail effectué à l'INRA** (cf. Figure 3).

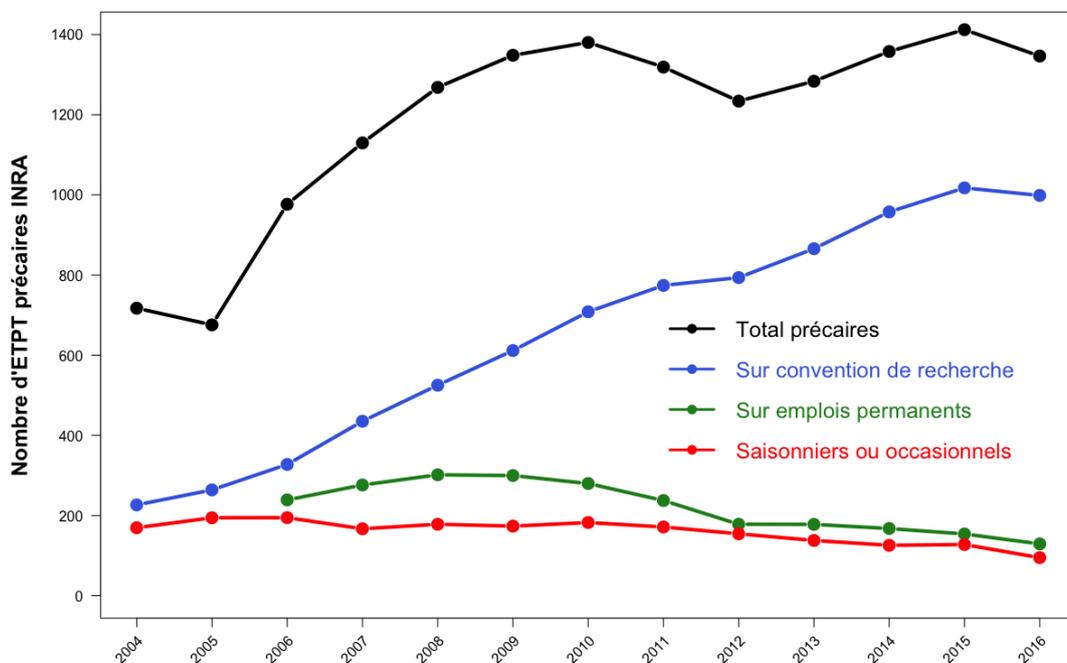


Figure 2 – Evolution du nombre d'équivalents temps plein moyens annuel travaillés (ETPT) précaires depuis 2004. Chiffres obtenus à partir des [bilans sociaux disponibles sur le site INRA](#). Contrats inclus dans le total de précaires : personnels sur convention de recherche (bleu), personnels saisonniers ou occasionnels (rouge), CDD sur emplois permanents (vert), chercheurs contractuels, CDI à temps incomplet, post-docs ministériels, CDD ministériels, contrats aidés.

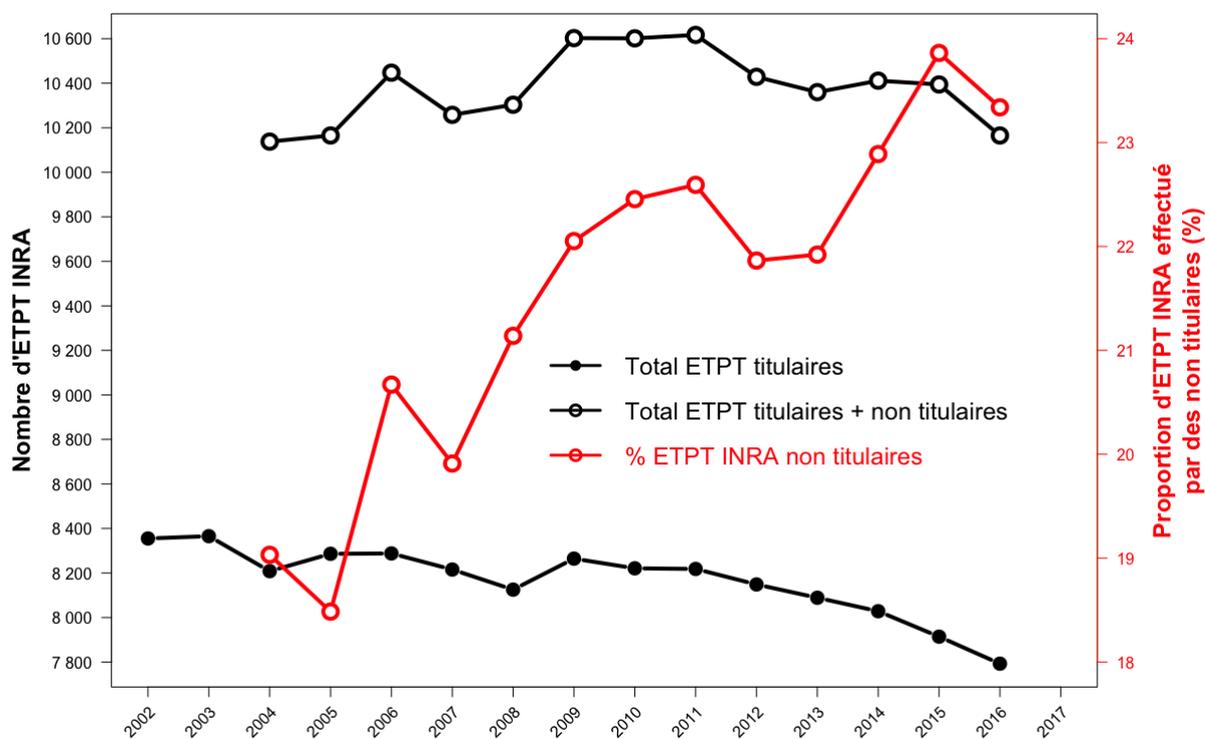


Figure 3 – Evolution du nombre d'équivalents temps plein moyens annuel travaillés (ETPT) titulaires et non titulaires depuis 2002. Chiffres obtenus à partir des [bilans sociaux disponibles sur le site INRA](#). Tous les types de non titulaires sont ici considérés, PEPS exclus : stagiaires, doctorants (incluant CJS et ASC), apprentis, bourses Curie, volontaires civils, et tous les contrats précaires (voir Figure 2).

Ces courbes démontrent que ce sont les CDD qui font les frais de la politique de financement de la recherche sur contrat et des effets collatéraux de la loi Sauvadet. **Philippe Mauguin a alors annoncé que les campagnes à venir de recrutement d'ITA seraient plus fournies que les dernières, comme il s'y était déjà engagé auparavant, et qu'il maintiendrait le recrutement des chercheurs.**

Sur la question d'embaucher des titulaires à la hauteur du nombre d'emplois sous plafond autorisés par le ministère [au nombre de 9 997 d'après le vote du Conseil d'administration d'octobre], il a indiqué que l'institut embauche à hauteur de 84% des fonds alloués par le ministère, et que s'il voulait mener une plus grande politique de titularisation, cela se ferait au détriment du financement récurrent des unités.

Nous sommes ensuite revenus sur ce que Philippe Mauguin affirmait au début, « *au bout de 6 ans de contrats, on bascule en CDI* », en lui précisant que ceci n'est pas tout à fait vrai lorsque l'on reprend l'[article 37 de la loi Sauvadet](#), repris aussi dans la [note de service n°2015-24](#) d'emploi des agents contractuels, sur la CDIisation : la CDIisation est soumise à beaucoup de contraintes, dont le fait de ne pas avoir d'interruptions de contrats de plus de 4 mois.

Repartant de ce dernier élément, Benoît Malpaux (DRH) s'est engagé à recontacter notre collègue précaire rapidement pour voir ce qu'il est possible de faire pour débloquer sa situation. Philippe Mauguin s'est ensuite engagé à traiter tous les cas comme celui de notre collègue avec plus « d'humanité et d'équité » afin d'assouplir la directive et d'harmoniser les pratiques entre les centres.

Notre analyse :

Il ressort que la Direction Générale a été sensible à notre argumentation et au fait d'être confrontée de façon directe à un cas concret. Depuis la délégation, notre collègue précaire a obtenu un renouvellement pour 6 mois de son contrat. **Tous les contractuels se retrouvant bloqués au niveau RH local à cause de cette directive sont donc invités à prendre contact avec la CGT** (via un représentant local ou via notre messagerie nationale : cgt@inra.fr) pour faire remonter leur situation au niveau RH national, en s'appuyant sur un traitement équitable à celui de notre collègue.

Dans la discussion, Philippe Mauguin tend à opposer créations d'emplois de titulaires et dotation récurrente des unités, en indiquant que si la DG utilisait toutes les possibilités offertes pour le plafond d'emplois autorisé pour l'INRA (10.000 !), cela ne pourrait se faire qu'au détriment du budget de fonctionnement des unités. Les crédits issus des contrats de recherche décrochés par les chercheurs pour du fonctionnement sont pourtant, en réalité, utilisés en large partie pour embaucher du personnel contractuel. Il y a donc des besoins considérables pour les deux, crédits récurrents et emplois. **C'est pourquoi la CGT revendique à la fois un plan de titularisation sur place et sans concours de tous les CDD employés sur fonctions pérennes, la mise en place d'un plan pluriannuel de recrutements par concours de titulaires dans toutes les catégories pour répondre aux besoins, et [mène campagne pour un financement de la recherche fondé essentiellement sur crédits récurrents](#) et non sur appels à projets.**

Les conditions de fin de thèse des doctorants

Les remontées que nous avons reçues de plusieurs centres montrent que les conditions de fin de thèse de nombreux doctorants, entre la fin du contrat doctoral de 36 mois et la date effective de soutenance, étaient difficiles, ce laps de temps pouvant durer plusieurs mois. [D'après le rapport 2016 du ministère sur l'état de l'emploi scientifique en France \(page 45\)](#), **52% des doctorants en Sciences de la vie mettent en effet plus de 40 mois pour soutenir leur thèse.**

A la fin de leur contrat, ces doctorants se retrouvent le plus souvent privés de financement, de mail, de LDAP (bibliographie...), d'ordinateur professionnel, de couverture sociale, d'accès à la cantine, voire plus d'accès au centre du tout pour certains, alors que pourtant leur école doctorale les autorise à soutenir à la fin de l'année civile ou à s'inscrire pour une 4^{ème} année après demande de dérogation motivée, et que les travaux publiés par ces doctorants seront ensuite largement promus par l'INRA dans tous les indicateurs ! **Nous demandons ainsi que ces contraintes bureaucratiques qui compliquent la fin de thèse soient levées, et de façon plus générale, que la Direction Générale finance, via un fonds propre dédié, ces fins de thèses.**

Benoît Malpaux a retenu l'expression que nous avons formulée de « *ne pas enquiquiner les doctorants après leur fin de contrat* ». **A ce titre la Direction Générale pourrait envisager de laisser le mail, le LDAP et l'accès informatique, comme c'était le cas avant la récente normalisation informatique nationale, pour leur permettre de finir correctement leur doctorat.**

Philippe Mauguin a proposé de voir ce qu'il est possible de faire dans ce laps de temps qui sépare la fin du contrat de la soutenance, sans enfreindre la législation et de risquer de se faire épingler pour travail dissimulé, et d'harmoniser les pratiques entre les centres/unités par souci d'équité.

Il a noté ce qui se pratiquait dans certaines unités sur Avignon, avec la consultation du Directeur d'Unité préalablement à la fin du contrat doctoral pour préparer un budget pour la fin de thèse, indépendamment

du comité de thèse qui n'est pas consulté sur les aspects budgétaires, et a considéré que cela pourrait être quelque chose à généraliser.

Benoît Malpaux a dit que, pour lui, c'est aux unités de dégager des budgets supplémentaires lorsque c'était nécessaire. Il a ensuite insisté sur le fait que, même si effectivement les écoles doctorales ont donné leur accord avec les directeurs de thèse pour une inscription en 4^{ème} année quand cela est demandé, cette prolongation est souvent presque une simple procédure et est systématiquement accordée. Ce que nous avons contesté car dans la réalité, les écoles doctorales sont très regardantes, et ce de plus en plus.

Benoît Malpaux ne voudrait cependant pas généraliser ce processus en offrant systématiquement un financement supplémentaire, et a insisté sur la nécessité de maintenir une pression pour que les thèses se fassent en 36 mois. Nous avons ajouté que, là encore, il fallait tenir compte du caractère spécifique des recherches, et qu'on ne peut pas circonscrire systématiquement un travail de recherche, et de thèse en l'occurrence, à un délai pré-établi de 36 mois et que quelques mois peuvent être nécessaires au doctorant pour mener à bien son projet de recherche. La discussion a néanmoins dû s'arrêter là par manque de temps....

Notre analyse :

Là encore la Direction Générale a été sensible à notre argumentation et s'est engagée à mettre en œuvre le minimum pour que les fins de thèses puissent s'opérer dans des conditions correctes.

Tous les doctorants se retrouvant confrontés à des conditions locales difficiles pour finaliser leur travail de thèse sont donc invités à prendre contact avec la CGT (via un représentant local ou via notre messagerie nationale : cgt@inra.fr).

La Direction Générale n'a pas répondu à notre revendication de financer les fins de thèses sur un fonds propre dédié national, mais ceci nous renforce encore une fois dans [notre campagne engagée nationalement pour demander un financement de la recherche fondé sur crédits récurrents](#). Avec le financement de la recherche sur projets, les unités n'ont en effet pas la marge de manœuvre pour pouvoir financer les fins de thèses. Avec un financement récurrent largement renforcé, ceci deviendrait possible.

Le passage de l'indemnité des stagiaires d'un forfait mensuel à une rémunération à l'heure de présence avec la perte de la rémunération pour les jours fériés et les congés maladie

Ce point a donc dû être traité rapidement à la fin de la réunion. Nous avons souligné le caractère mesquin et injuste des nouvelles règles qui, de fait, aboutissent quasiment à un contrat de travail (paiement à l'heure) et plus à une gratification pour un stage obligatoire dans le cadre des études. Mais nous avons aussi pointé l'incohérence entre leur application dans les centres et ce que dit la note de service. Dans un centre, il est affirmé que « *le montant de la gratification ne sera plus forfaitaire au mois (554,40€) mais pourra être variable d'un mois sur l'autre en fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois et évidemment du nombre de jours réels de présence du stagiaire* », tandis que dans un autre, les RH avancent le nouveau montant de la gratification des stagiaires « *à l'heure* » et la « *mise en place de la gratification à la journée de présence effective* ».

Or il est très clairement stipulé dans la [note de service n°2016-12](#) des modalités d'accueil et de gratification des stagiaires (page 6) : « *Le montant mensuel de référence de gratification des stagiaires est fixé [...]. Ne sont pas décomptées du calcul de la durée de la présence effective du stagiaire les absences dues à un jour férié ou à un congé pour maladie. [...] son montant minimal forfaitaire n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois. La gratification mensuelle s'élève à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage pour les conventions conclues à compter du 1er septembre 2015, soit 554,40 euros* ».

La CGT a donc revendiqué d'en revenir à une gratification forfaitaire mensuelle. Suite à cette discussion, Philippe Mauguin et Benoît Malpaux ont tous deux convenu qu'ils allaient revoir ce que permet précisément la législation.

**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 !**