

La précarisation : l'Ined, un cas d'école

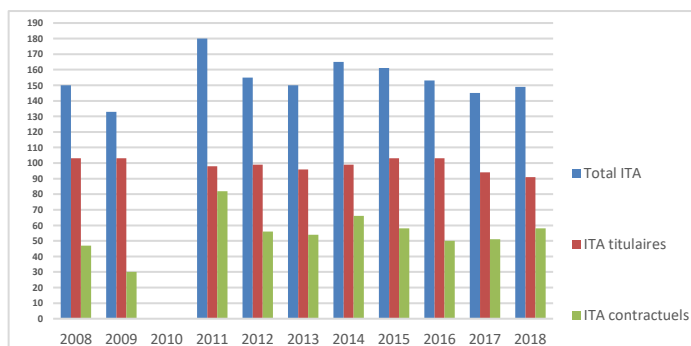
Comité de Mobilisation de l'Ined

Précarité à l'Ined : une préoccupation ancienne

Depuis de nombreuses années, le contingent des non-titulaires représente une part conséquente du personnel de l'Ined et ce, **de façon structurelle : chaque année, au moins un tiers des ITA sont employé·e·s en contrat à durée déterminée.**

La lutte continue !

Effectifs des ITA selon leur statut



Source : Bilans sociaux de l'Ined 2008-2018. Situation au 31/12 de chaque année. Bilan 2010 non disponible.

Le Collectif de non-titulaires constitué à l'Ined lors de la mobilisation contre la loi travail en 2016 observait déjà :

- qu'un grand nombre de tâches et activités pérennes sont réalisées par des contractuel·le·s,
- que les ouvertures de postes au concours sont largement insuffisantes,
- que la reconnaissance et la gestion des personnels précaires sont problématiques en termes de rémunération, de durée de contrats, de suivi ou de perspectives de renouvellement.

A minima, 12 postes correspondant à des fonctions pérennes mais assurées par du personnel temporaire – souvent changeant, parfois renouvelé – avaient alors été identifiés.



Photographie de MARKUS SPIŠKE

La mobilisation paye !

Certaines des revendications portées par ce Collectif et par les syndicats de l'Ined ont été défendues avec succès :

- revalorisation des rémunérations avec une nouvelle grille applicable en 2019,
- adoption d'un « cadre de gestion de l'emploi contractuel ».

D'autres revendications restent complètement d'actualité : l'ouverture de postes au concours pour mener des activités structurelles et pérennes de l'institut.

L'Ined, au Top des EPST à forte composante précaire

En 2018, l'Ined figure parmi les EPST qui recourent le plus à l'embauche de personnels non-titulaires. Seuls l'Inria et l'IRD comptent proportionnellement plus de personnels temporaires que l'Ined.

Part des non-titulaires dans le personnel des différents EPST

	Total des ITA	ITA non titulaires	%
Inria	1151	540	46,92
Ird	1179	468	39,69
Ined	145	51	35,17
Inserm	4599	1612	35,05
Irstea	841	205	24,38
Cnrs	16574	3179	19,18
Ifsttar	608	99	16,28
Inra	7218	1118	15,49
TOTAL	32315	7272	22,50

Source : Bilan social 2017-2018, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Situation au 31/12/2018

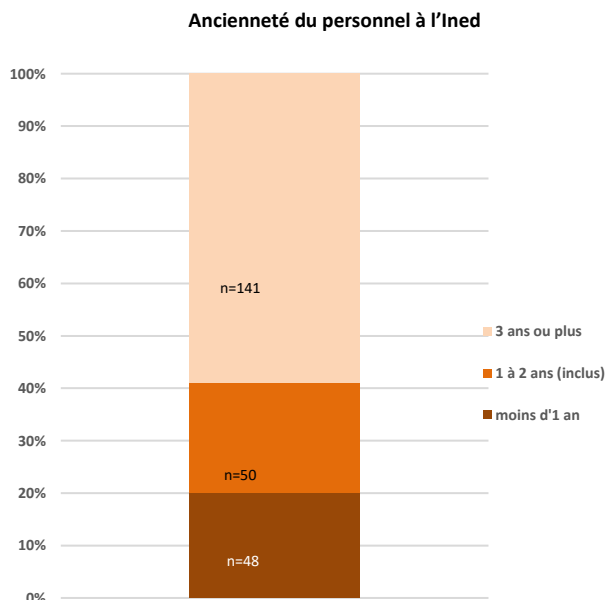
Différentes situations occasionnent la substitution d'un agent titulaire et donc, ipso-facto d'un poste, par un·e contractuel·le :

- changement d'affectation d'une personne titulaire, départ à la retraite non remplacé,
- essor ou introduction de « nouvelles » missions pour le fonctionnement de l'Institut (archivage, « fundraising », web, etc.).

Dans un contexte d'augmentation des projets sur financements extérieurs (type ANR, Sidaction, etc.) et d'alourdissement du travail de reporting, d'évaluation, de benchmarking, d'adaptation aux réformes administratives ou juridiques (prélèvement à la source, RGPD...), le personnel titulaire décroît : malgré quelques variations, **entre 2008 et 2018, les effectifs des ITA titulaires sont passés de 103 à 91 agents tandis que les recrutements en CDD constituaient une variable d'ajustement.**

Turn-over accéléré, précarisation généralisée

Ce fonctionnement donne le sentiment partagé de connaître de moins en moins ses collègues. Et de fait, l'ancienneté du personnel, dans son ensemble, le confirme : il y a beaucoup de nouveaux visages à l'Ined. **1 personne sur 5 y travaille depuis moins d'un an, 4 personnes sur 10 depuis moins de trois ans !**



Source : Bilal social de l'Ined. Situation au 31/12/2018.

80% des collègues présent.e.s à l'Ined depuis moins de 3 ans sont en CDD ; 65% sont ITA. Ces ITA contractuel.le.s travaillent dans les directions et services d'appui à la recherche (15 agents contractuels sur un total de 71 ITA en 2018), dans les unités de recherche (27 sur 39 ITA) mais aussi au Secrétariat général et à l'Agence comptable - pourtant chargés d'activités très structurelles et spécifiques au fonctionnement de l'Ined - où ils représentent près d'un agent sur deux (15 sur 39) en 2018. Cette précarisation se traduit par des situations et des parcours individuels fragilisés. Elle suppose des investissements de courte durée, sans visibilité, dans des fonctions qui ont pourtant un coût d'entrée important. **Instable, ce fonctionnement induit une précarisation généralisée** : intensification de la charge de travail pour toutes et tous (formation, adaptation...), déperdition des savoirs et des savoir-faire investis et capitalisés avec ces nouveaux collègues, dégradation des conditions et de l'ambiance de travail.

**1 AVENANT, C'EST BLASANT,
2 AVENANTS, C'EST DÉMORALISANT,
3 AVENANTS, C'EST DÉPRIMANT,
4 AVENANTS, C'EST RABAISSANT ...**

À QUAND LE SUIVANT ?

NON À LA PRÉCARITÉ
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE
NON À LA LPPR
NON À LA RÉFORME DES RETRAITES

Chercheur.es, ITA, (post-)doctorant.es, CDD, mobilisons-nous ensemble !
RDV le 27 février à 12h pour une AG portant sur la précarité dans l'ESR
Ined mobilité - @ined_mob

Recherche et contrats de bouts de chandelles

Ce recours aux contrats temporaires se révèle encore plus important et délétère si l'on considère, non plus les effectifs d'agents présents au 31 décembre de chaque année, mais les flux de personnels dont les contrats ne dépassent pas quelques mois et qui « échappent » au comptage de fin d'année.

L'examen des offres d'emploi contractuel diffusées sur Inedinfo durant la période 2017-2018 en donne une idée saisissante :

- en 2017, 7 contrats sur 10 ne dépassaient pas 12 mois, et 4 sur 10 ne dépassaient pas 6 mois,
- en 2018, 8 contrats sur 10 ne dépassaient pas 12 mois, et 5 sur 10 ne dépassaient pas 3 mois.

Côté recherche en particulier, les contrats sont extrêmement courts. La durée moyenne des offres émanant des unités de recherche de l'Ined est de 5,3 mois en 2017 et de 8,6 mois en 2018 (contre 19 mois et 22,7 mois dans les services).

Durée moyenne des offres de contrat sur Inedinfo (en mois)

	Ensemble*	Recherche*	Services
2017	13,7	5,3	19
2018	16,9	8,6	22,7

Source : [Inedinfo] liste de diffusion interne 2017-2018.

* Hors contrats doctoraux et postdoctoraux

Loi de transformations de la fonction publique &

Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR)

La LPPR en préparation fragilise la recherche publique : elle renforce encore la logique de financement sur projet, d'emploi à durée déterminée par le projet – dit CDI de mission ou de projet – au détriment du temps long de la recherche et des postes pérennes, marqués par le manque de concours et fragilisés par la rupture conventionnelle.

CDI de projet/mission : un contrat sans durée précise, ajusté à la durée d'un projet qui peut être interrompu en cas de « mauvaise évaluation » et sans prime de précarité.

Rupture conventionnelle : introduite depuis le 1^{er} janvier 2020 à titre expérimental pour les trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière), la rupture conventionnelle représente un outil supplémentaire de diminution des effectifs des titulaires : il est désormais possible d'expérimenter le licenciement des fonctionnaires, dans le cadre de la « modernisation » ou suppression de la fonction publique. Cette mesure favorise le « pantouflage » et les potentiels conflits d'intérêt qui lui sont inhérents. Étant donné la relation très inégalitaire entre employeur et employé.e.s, elle favorise toutes les dérives de marginalisation des agents « gênants », les amenant à un départ « volontaire » de la fonction publique.