

DE QUOI S'AGIT-IL ?

✓ Qui est concerné·e ?

Vous êtes employé·e par l'INRAE dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée : « CDD » de tout niveau de qualification et se référant à diverses situations (remplacement ou renforcement temporaire, Main d'Œuvre Occasionnelle, CDD sur contrat ou convention de recherche, doctorant·es ou « post-doc », voie contractuelle « handicap » ...), auquel·les s'ajoutent quelques agent·es en CDI à temps incomplet, et bientôt tous les CDI de mission créés par la LPR.

✓ Quel est le rôle de cette commission ?

L'article 22 de la note de service 2014-24 toujours d'actualité concentre la totalité des attributions de cette commission : « *La Commission Consultative Paritaire est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.*

Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agent·es non titulaires. Un bilan global sur les populations de non-titulaires concernées est présenté à la commission consultative paritaire lors de sa réunion annuelle. »

✓ Comment fonctionne-t-elle ?

Cette commission dite « paritaire » est composée à parts égales de représentant·es des personnels et de l'administration. **Un·e « expert·e » de chaque organisation syndicale participe aussi aux séances.**

Le PDG de l'INRAE prend sa décision, après avoir pris connaissance de l'avis formulé en commission, celui-ci pouvant être différent entre délégué·es du personnel et l'administration.

La commission est découpée en deux collèges qui peuvent siéger séparément suivant le cadre d'emploi de l'agent·e concerné·e : un collège pour les technicien·nes et ingénieur·es, l'autre théoriquement pour les « chercheur·es » (doctorant·es et post-doc). Dans la réalité, après la thèse, beaucoup se retrouvent sur des CDD ingénieurs... Ce découpage correspond davantage à des différenciations administratives et compartimente encore plus des populations d'emplois déjà éparpillées. **SUD l'avait refusé en Comité Technique.**

Il s'agit d'une élection sur sigle syndical, et **nous avons enfin obtenu que le nom des représentant·es du personnel n'apparaisse plus sur la note de service...** l'établissement a ainsi reconnu qu'il convenait d'assurer une protection vis-à-vis de ces collègues lors de leur recherche d'emploi dans des entreprises parfois défiantes vis-à-vis des syndicats !

LE POINT DE VUE ET LES ACTIONS SUD

En créant ces commissions, le gouvernement annonçait se préoccuper de la situation des « invisibles » de la fonction publique. Certaines directions peu scrupuleuses ne se gênaient pas, en effet, pour se « débarrasser » sans retenue de leur personnel précaire.

Mais avec ce dispositif les délégué·es qui défendent un·e collègue en difficulté sont également en situation de précarité. Dans le secteur privé, la réglementation prévoit une protection *a minima* des délégué·es du personnel durant leur mandat.

De plus l'intervention « obligatoire » de la CCP est limitée aux situations très conflictuelles. Il est pourtant reconnu que l'intervention en amont, avant le conflit ouvert, a de meilleures chances de réussite.

Au final, la solidarité entre les agent·es est mise à mal : ce ne sont pas les fonctions qui déterminent la communauté des agent·es de la CCP, mais le seul fait d'être contractuel·le !

Le fonctionnement de cette instance a confirmé nos craintes d'une structure servant principalement d'antichambre au licenciement. Par ailleurs, les attentes plus générales formulées en réunion demeurent insatisfaites... ainsi, si les CDD ayant des enfants ont enfin, après des années de lutte syndicale, accès au

Supplément Familial de Traitement (SFT), les doctorant-es en sont toujours exclu-es, malgré nos demandes réitérées.

Nous nous battons également pour **l'augmentation de la rémunération des contractuel·les et notamment celle des doctorant-es** qui n'est pas à la hauteur du travail accompli et de leur implication dans l'Institut, et pour **une égalité de traitement** entre organismes de recherche. **A statut égal, rémunération identique !**

Enfin, une nouvelle catégorie de contractuel·les a vu le jour : **les CDD "Code de la recherche"** qui, contrairement aux CDD jusqu'ici recruté·es, **ne bénéficient pas à l'INRAE de l'indemnité de fin de contrat** (ou "prime de précarité", attribuée sous certaines conditions : moins d'un an de contrat et rémunération inférieure à 2 SMIC), **ni de la PSC** (Protection Sociale Complémentaire : la part mutuelle prise en charge par l'employeur), **créant ainsi une diminution des droits sociaux et une inégalité de traitement inacceptable.**

Nous demandons que le rôle de la CCP soit transféré à la CAP du corps de titulaire correspondant, qui intégrerait des contractuel·les et permettrait un suivi plus égalitaire et plus durable, et nous demandons que leurs conditions de travail et de rémunération soient dignes d'un établissement engagé en faveur de l'égalité professionnelle et de la reconnaissance de ses personnels.

POUR LES DROITS DES PRECAIRES, CONTRE LA PRECARITE

A l'INRAE chaque année, près d'un·e agent·e sur trois est désormais concerné·e, si l'on tient compte du turn-over permanent. La réalité est bien éloignée du discours rassurant, et encore trop souvent entendu, de la première expérience qui serait un tremplin vers l'emploi stable !

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) que nous avons dénoncée aggrave encore la précarité en permettant le recours à de nouveaux types de contrat de travail, le contrat de projet (CDD ≤ 6 ans) et le contrat de mission ("CDI" > 6 ans). Ce dernier peut être rompu à tout moment après un an si le projet arrive à son terme ou ne peut se réaliser.

Nous demandons que tou·tes les contractuel·les bénéficient, sans délai, des avancées accordées aux titulaires et qu'elles cessent ainsi d'être la première variable d'ajustement budgétaire de l'Institut.

Parmi les sujets sur lesquels nous continuons à interpeler la Direction : l'intégration des avancées catégorielles et primes du corps correspondant ; la reconnaissance de l'expérience acquise en cours de contrat ; une information claire sur les conditions d'emploi et le rétablissement de tous les droits sociaux (PSC, SFT et Prime de précarité) ; la non-reconduction systématique des contrats de longue durée, l'accompagnement des fins de thèse ...

Avec les collectifs de précaires mobilisés ces dernières années, nous demandons l'arrêt de la politique de recours généralisé à l'emploi précaire. **Un plan d'urgence s'impose afin de pourvoir les milliers de postes gelés et de créer les postes de titulaires nécessaires.**

Il s'agit aussi d'**améliorer les conditions de la vie étudiante et le contrat doctoral**, de **stopper la dérive de l'externalisation** de nombreuses activités, d'**améliorer les conditions de titularisation**, avec notamment la prise en compte de la totalité de l'expérience professionnelle acquise.

Soyons SOLIDAIRES

Votez SUD Recherche EPST !

Pour avoir plus d'informations, n'hésitez pas à prendre contact

