

Solidaires



**Commission Consultative Paritaire Contractuel/les
Rendu SUD de la réunion
du 17 septembre 2019**

Branche INRA

Nous avons adressé plusieurs messages préparatoires à l'Administration : sur la confidentialité de l'identité des délégué/es du personnel précaire, sur l'ordre du jour, et la mise à disposition de documents préparatoires.

En début de séance la Présidente de la commission ré-ouvre le débat sur l'anonymat des désignations, garantie pour cette séance plénière, mais non possible, selon elle, pour l'étude des dossiers pour répondre à la réglementation. Les expert/es SUD, CFTC et CGT rappellent le compromis obtenu du temps de M EDDI, de l'intégration de cette mesure dans la NS de 2014... La Présidente en est « marri », ne comprenant pas que l'on puisse être pénalisé par cet engagement. En conclusion de l'échange, elle va de nouveau se rapprocher du pôle juridique de l'INRA sur cette question et reviendra vers l'instance avant toute convocation pour un dossier personnel.

Déclarations introductives de la part des délégations CFDT, CGT et SUD :

Pour SUD, déclaration à 2 voix, voir en annexe le détail : pensée à la mémoire de l'ex-collègue contractuelle de Jouy, décédée suite à un accident en manipulant des prions en demandant une meilleure prise en compte des Accidents et Maladies (AT-MP) des contractuel/les, une partie abrégée sur la garantie d'anonymat (au vu de l'échange déjà intervenue au préalable), sur le besoin de disposer d'une mémoire intranet partagée des réunions d'instance, sur l'amélioration des rémunérations des CDD, avec pour les doctorant/es un relèvement de 20 %... et se concluant par 3 propositions concrètes, les 2 premières visant l'amélioration quotidienne de ces doctorant/es : prise en charge par l'employeur des frais d'inscription à l'université, l'accès plus facile à l'exercice des 72H annuels de cours prévus par la réglementation, enfin pour tous la possibilité de logements sociaux, notamment dans les métropoles.

Enfin, une alerte sur l'attente de réponse de la DRH pour un agent en CDD en situation de fragilité à l'étranger (dossier porté en commun avec la CGT)

En réponse, l'Administration précise que les sujets à l'ODJ évoquent une partie des questions posées, que pour le CDD en situation difficile à l'étranger le DRH étudie son dossier.

Présentation des dispositions réglementaires issues de la loi sur la transformation de la Fonction Publique

L'administration présente quelques diapos sur ces dispositions, notamment :

- le CSA (Comité Social d'Administration) qui remplacera CT et CHSCT
- le Contrat de projet qui concernera particulièrement notre secteur : ce sera 6 ans maximum, sans aboutir à un CDI, valable pour tous les corps
- le CDI sur emploi permanent,
- la possibilité de rupture conventionnelle

Rappel de l'opposition de tous les syndicats par rapport à ces modifications (la mèche du dynamitage de la FP est allumée pour SUD . Nous rappelons aussi qu'un contrat de projet, pourtant moins ambitieux, avait été retoqué par le sénat en 2012.

L'administration tente de vendre ces mesures en remarquant que nombre de CDD rompent leur contrat après avoir obtenu un emploi stable (et que c'est dur à gérer pour la hiérarchie, tous ces agents qui partent... snif !) et que finalement ces contrats de projet permettraient de lutter contre la précarité en améliorant, en même temps, l'expérience préalable à l'obtention d'un emploi de titulaire. Elle a même l'audace d'interpeler les CDD présents sur le côté bénéfique de cette vision !

Sud souligne qu'il s'agit d'une question pernicieuse, s'il s'agit seulement de bénéficier de 2 ans de contrat supplémentaire pour se retrouver ensuite dans la même situation de chômage !'et même de se retrouver parfois ensuite en plus grande précarité car parallèlement les emplois de titulaires seront encore réduits... Institutionnaliser encore davantage la précarité ne sera jamais porteur d'avenir pour l'emploi !

L'expert CGT, appuyé par celui de SUD, indique aussi que pour avoir une idée réelle de la précarité existant déjà au sein de la recherche à l'INRA, il conviendrait de comptabiliser nombre de collègues présents en tant que PEP's'(agents accueillis dans les unités, employés par le secteur privé).

En conclusion l'administration précise qu'il s'agit d'un dossier qui sera également concerté dans les autres instances (CT)

Information sur la revalorisation de la grille de rémunération des agents contractuels et la mise en place du Supplément Familial de Traitement
--

Nous avons obtenu en document préparatoire, 2 tableaux, l'un présentant les rémunérations en janvier 2017, l'autre actualisé (été 2019), pour illustrer « l'effort effectué par l'INRA » (expression d'une intervenante DG).

En séance il nous est précisé les lignes directrices du travail réalisé :

- limiter les écarts de rémunérations / aux titulaires en prenant en compte les mesures PPCR
- limiter la perte de rémunérations en cas de titularisation sur un poste (concours)
- intégrer une partie du régime indemnitaire dans la base d'équivalent indiciaire

Dans le même temps le SFT (Supplément Familial de Traitement) et les indemnités de résidence sont désormais accessibles à ces agents en CDD (sauf les doctorant/es).

Mais la prise en compte de ces améliorations n'intervient que pour les contrats nouveaux. Car, selon l'administration, il n'a pas été possible, pour motif de gestion trop lourde de revoir tous les contrats en cours, excepté pour les CDI où l'application s'est faite au 1^{er} aout.

Au cours de l'échange qui suit :

- Demande pourquoi il s'agit uniquement d'une « reprise partielle du régime indemnitaire » (ce qui explique le décalage maintenu ?) pas de réponse ...
- Pourquoi il n'est pas envisagé de clause de revoyure en cours de contrat ? ce qui permettrait de ne pas pénaliser celles et ceux ayant signé il y a peu, et parfois pour 3 ans ! Une telle clause permettrait également de revaloriser l'expérience acquise en cours de contrat (sachant que la pratique des contrats courts est aussi pénalisante / vie quotidienne / banque etc)

S'agissant des Contrats doctorant/es, nous faisons remarquer qu'ils n'augmentent pas d'un centime depuis 2017 alors que le CNRS annonce un effort de 20 %.

En cours d'échange nous apprenons que selon l'INRA ils n'ont aucun droit au SFT ni aux indemnités de résidence (IR)... Et nous apprenons (via un mail de la branche CNRS de SUD que les 20 %

d'augmentation y sont acquis depuis le 1^o octobre, mais uniquement pour les nouveaux contrats ... ce qui suscite en interne de fortes réactions / à la pénalisation des collègues en cours de contrat.

A l'INRA, on nous précise que s'il y a environ 500 doctorant/es recrutés directement, le même nombre environ est payé par un employeur extérieur (univ...)

Une représentante de la DG précise qu'à l'INRA il n'y a aucun budget en réserve pour cette augmentation, que la mesure CNRS peut servir de « moteur » (va falloir que l'INRA mette la gomme !).

SUD s'interrogeant fortement sur le fait que SFT et IR ne soient pas accessibles aux contrats doctorant/es, l'Administration en remet une couche de son côté en assurant que la réglementation ne le permet ... en fin de séance il s'avère pourtant d'après une recherche internet qu'une grande école parisienne accorde le SFT aux étudiant/es (réinterroger l'administration confirme que ce n'est pourtant pas possible).

SUD, recherchant des solutions pour compenser ce déficit (outre celle déjà mis en avant en début de séance avec les frais d'inscription, les cours ...) suggère que l'équivalent SFT et IR soient déjà attribués sur fonds INRA aux bénéficiaires, et la aussi on nous répond que ce serait une mesure totalement inégalitaire (comme celle de donner une prime aux doctorant/es agées nous est-il précisé ?
(on se pince, n'y voyant aucun lien !)

Les questions dites « diverses » ont été traitées indirectement ou à la marge au cours des échanges. S'agissant du PV de la dernière réunion, il nous a finalement été dit qu'il n'y en aura pas, la personne en charge de ce rendu étant partie plus tôt que prévu. Pour le RI de l'instance, aucune nouvelle.

Une nouvelle réunion est prévue le 20 novembre...

ANNEXE : Déclaration introductive délégation SUD à 2 voix – CCPC du 17 septembre

En tant qu'expert pour mon organisation syndicale, au début de cette réunion de rentrée, j'ai d'abord une pensée à la mémoire de l'ex-collègue, recrutée sur un Contrat à Durée Déterminée à Jouy en 2010 et victime à l'époque d'un accident du travail en manipulant des prions. Elle est décédée ce printemps dans les circonstances que chacun/e connaît. Notre syndicat s'est déjà exprimé sur ce douloureux dossier en regrettant que la Direction choisisse la défense à la compassion, ajoutant encore de la souffrance à ses proches en deuil.

Une expertise indépendante extérieure a été demandée et obtenue par le CHSCT local, et dans notre instance dédiée à l'emploi des collègues en CDD, c'est le suivi des Accidents et Maladie professionnelle de celles et ceux qui font un court passage à l'INRA qui est en question, sachant qu'il s'agit, au fil des ans, d'une population largement plus importante que celle des agents titulaires et d'autre part d'agents soumis à des risques spécifiques. Nous espérons déjà que sur le volet « commission de réforme » que nous attendons de voir aborder en CCHSCT depuis des mois, cette dimension particulière sera traitée et que s'agissant des dossiers les plus complexes, parfois l'objet d'un contentieux, la solution d'un comité médical national, qui existe au CNRS et qui a été un temps porté par la DRH de l'INRA soit expérimentée... même si cela demande de dégager des moyens humains en conséquence. A ce stade, il est certain que la population des contractuel/les est sur ce thème aussi en gestion dégradée... et les préconisations de l'expertise de prévention sont attendues.

S'agissant de l'ODJ de cette réunion, nous avons déjà émis des interrogations sur l'absence de PV de la rencontre précédente le 2 avril, pourtant annoncé dans un premier message en juillet, pas de nouvelles également du règlement intérieur dont le vote à la rentrée était pourtant indiquée en

séance ce 2 avril. Nous avons eu une réponse provisoirement favorable à notre demande d'anonymat des identités des délégué/es du personnel, en respect de la note de service qui encadre l'instance, mais le flou demeure pour les réunions à venir... Enfin, plus généralement toujours sur le fonctionnement de l'instance, le passage de témoins entre générations de CDD, d'expert/es et même de représentant/es de l'administration (la présidence de l'instance est aussi plus tournante que pour les CAPN !) serait facilitée avec l'accès à une page partagée sur intranet des documents préparatoires et rendus de réunions, pratique que nous avons cru validée il y a plusieurs années.

Nous aurons l'occasion de revenir, lors des points annoncés dans l'ODJ, sur notre positionnement par rapport à la loi de transformation de la fonction publique, sur la revalorisation des rémunérations et la mise en place - enfin ! - du supplément familial de traitement après des années de promesse que ce sera pour l'année prochaine...

Parmi les questions diverses annoncées dans la convocation comme émanant uniquement de la délégation CGT, nous nous retrouvons bien évidemment dans celles portées en commun dans un courrier au PDG en novembre dernier, il y manque cependant la reconnaissance de l'expérience acquise en cours de contrat, à lier sans doute en gestion à la durée du contrat. Il manque aussi la demande d'intégration des mesures catégorielles type PPCR dans les revalorisations. Enfin une demande de livret sur les conditions d'emploi en MOO. A ces demandes écrites en 2018, nous avons ajouté celle d'un relèvement de 20 % des rémunérations des doctorant/es à l'instar de l'ambition affichée par le CNRS.

Notre déléguée qui siège dans l'instance en tant que représentant/e des doctorant/es va présenter quelques pistes concrètes pour améliorer leur situation collective

Mon intervention se concentre sur 3 propositions concrètes permettant d'améliorer sans attendre le quotidien des doctorant/es :

- **La prise en charge par l'employeur des frais d'inscription annuelle à l'université, somme en augmentation (de l'ordre de 30% d'une rémunération mensuelle) pour compenser cette faible rémunération.**
- **Plus de souplesse dans l'exercice des 72 H annuels d'enseignement permis par la réglementation. Le recours à une convention tripartite est pénalisant pour les contrats INRA (de la lourdeur de gestion... en délai de recouvrement), au point que le/la collègue abandonne personnellement ou soit incité/e à ne pas concrétiser par sa hiérarchie. D'autres doctorant/es ne sont pas soumis à ce parcours pénalisant. Ce complément permet d'améliorer la situation financière et est aussi une bonne préparation à la soutenance de thèse.**
- **L'accès à des logements sociaux (comme ceux dont dispose le ministère de l'agriculture) pour encore une fois améliorer le quotidien des collègues (notamment dans les métropoles) proposition qui vaut ici pour l'ensemble des populations contractuel/les).**