L'EMPLOI PRÉCAIRE À L'INRA

EXTRAIT DE LA PLATE-FORME REVENDICATIVE CGT-INRA ISSUE DU XVÈ CONGRÈS (OCTOBRE 2009)

1. Typologie, recensement et Observatoire National de l'Emploi Précaire à l'INRA

La tendance à la précarité de l'emploi à l'INRA s'est accentuée au cours des trois dernières années sous l'effet de la Révision Générale des Politiques Publiques (Cf. § 2.5 du rapport d'orientation) qui prône une réduction du nombre de fonctionnaires d'Etat, en particulier dans les catégories C et B et sous l'effet de la part toujours plus importante des contrats, en particulier ceux de l'Agence Nationale de la Recherche, dans les ressources financières des unités de recherche.

Dans le cadre des contrats ANR, le nombre de collègues sous Contrat à Durée Déterminée CDD a considérablement augmenté (voir tableau et chapitre particulier ci-après) dans tous les niveaux de TR à IR.

Parmi ces collègues en situation précaire, non-titulaires de l'Etat, nous pouvons différencier :

- les stagiaires : ce sont des collègues en formation par la recherche, en général des étudiants qui doivent effectuer un stage d'une durée comprise entre six semaines et six mois dans le cadre de leur cursus de formation et dont le travail effectué est évalué par leur rapport ou mémoire de stage; la note attribuée intervient, parfois avec un coefficient élevé, dans le calcul de la note finale
- les doctorants : ce sont des collègues préparant leur thèse, sous contrat d'une durée de trois ans, éventuellement prolongeable et généralement titulaire d'une bourse financée partiellement ou totalement par l'INRA; certains sont salariés d'entreprises privées partenaires de l'INRA,
- les apprentis : ce sont des collègues recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et placés sous l'autorité de maitres d'apprentissage qui sont des collègues titulaires, agréés par les autorités préfectorales du département de localisation du centre INRA dont ils dépendent et dont le dossier a été validé par la Commission Nationale d'Apprentissage dans laquelle siègent à parité des représentants de l'administration et des représentants du personnel, tous issus des Commissions Administratives Paritaires Nationales; notre syndicat dispose de deux sièges de titulaires et deux sièges de suppléants
- les agents sous CDD : ce sont des collègues ayant terminé leur formation et recrutés par l'INRA dans le cadre de contrats de recherche nationaux financés par les services de l'État (Ministères de l'Agriculture, de l'Environnement, de la Recherche…), par les collectivités territoriales, essentiellement les conseils régionaux, et par l'ANR, ainsi que dans le cadre de contrats de recherche internationaux financés, pour l'essentiel, par l'Union Européenne,
- tout un ensemble de collègues recrutés temporairement par l'INRA pour compenser l'absence de collègues titulaires (congés maternité, d'éducation parentale, de maladie longue durée, …), pour faire face à des pointes d'activité (organisation des concours), ou dans le cadre de divers contrats aidés (CES, PACTE, …).

Parmi ces collègues, il est important de bien identifier deux ensembles :

- ceux recrutés pour une durée de dix mois maximum à des niveaux TR ou AT,
- ceux recrutés dans le cadre de contrats de trois ans, reconductibles jusqu'à une durée maximum de six ans.

Le recensement exact des collègues précaires à l'INRA reste d'un niveau très variable entre les divers centres, mais également au niveau des Unités Mixtes de Recherche UMR. Même si la déclaration des collègues précaires est règlementairement obligatoire au niveau des Services Déconcentrés d'Appui à la Recherche SDAR de chaque centre, les inventaires correspondants ne sont que rarement diffusés et encore moins transmis aux représentants du personnel en CAPL (niveaux AT et TR) et en CAPN.

Type d'emploi	ETP2001	ETP2002	ETP2003	ETP2004	ETP2005	ETP2006	ETP2007	ETP2008
Permanents								
Direction	2	3	3	3	3	3	3	3
DR	638	635	628	635	651	700	712	695
CR	1119	1132	1155	1117	1142	1087	1078	1081
IR	684	703	688	679	707	726	721	717
IE	802	827	834	817	818	856	866	868
AI	653	682	687	666	703	734	757	748
TR	2155	2154	2146	2166	2264	2354	2361	2364
AJT	1749	1730	1753	1756	1752	1685	1721	1629
AGT	508	438	430	377	251	145	en AT	en AT
Total	8310	8303	8324	8211	8289	8291	8219	8105
CDD sur contrats de recherches								
niveau IR			72	69	78	102	144	166
niveau IE			117	110	127	150	190	228
niveau AI			32	33	42	58	68	86
niveau TR			12	8	13	14	20	30
niveau AT			3	4	3	2	6	8
Total			236	224	263	326	428	525
Boursiers de thèse								
INRA			306	300	290	296	314	329
non INRA			213	261	292	308	???	???
Total			519	561	582	604	314	329
CDD sur crédits								
			ND	ND	ND	239	276	302
Main d'œuvre occasionnelle								
			222	170	194	195	167	178
Stagiaires								
			812	804	804	763	468	454
Total des Équivalents Temps Plein des Non-Titulaires								
			2420	2379	2365	2666	2042	2178
Part des ETP des Non-Tiulaires (%)			22,5	22,5	22,2	24,3	19,9	21,2
Équivalents Temps Plein des Titulaires et des Non-Titulaires								
			10744	10590	10654	10957	10261	10283
Rémunérations des Non-Titulaires (k€)								
			ND	ND	ND	27856	28766	31683
Masse salariale totale des Titulaires et des Non-Titulaires(k€)								
			402071	407561	415467	459995	488074	519608

La CGT-INRA demande :

- Que les SDAR fournissent un état mensuel de tous les collègues non titulaires relevant du centre, aux sections syndicales et aux conseils de gestion.
- Que cet état, pour être exploitable, comporte au moins les champs suivants dûment renseignés : Identité, Nom de l'unité ou du service d'accueil, durée totale prévue du séjour, dates d'arrivée et de départ du ou des unités ou services, niveau de diplôme détenu et éventuellement niveau de diplôme préparé, mode et montant de rémunération, situation administrative, identité de ou des encadrants.
- Que tous les collègues doctorants perçoivent la même rémunération.

La Révision Générale des Politiques Publiques tend à réduire le nombre des fonctionnaires d'Etat et à confier à des agents contractuels temporaires des missions jusqu'ici remplies par des agents sur postes permanents, voire à les externaliser.

Il est urgent que l'INRA se dote d'un véritable Observatoire national de l'emploi temporaire (précaire) destiné à suivre, en temps réel, la situation des collègues relevant des différentes catégories décrites ci-dessus, et à connaître leurs conditions concrètes de travail, de rémunérations et de vie.

Le recensement précis et en temps réel des collègues précaires à l'INRA est d'autant plus nécessaire qu'il permettra à l'INRA d'établir la liste des électeurs à la Commission Consultative des Personnels Non-Titulaires[1].

Cet observatoire devra tenir à jour une base de données comprenant, au moins :

- l'identité précise de l'agent
- l'unité ou le service d'accueil
- l'identité de la personne auprès de qui ou sous l'autorité de qui l'agent précaire est affecté
- la durée totale prévue du séjour
- les dates de début et de fin de séjour en particulier dans le cas où le séjour se déroule sur plusieurs périodes
- le cadre juridique du recrutement avec copie des documents officiels : contrat d'apprentissage, convention de stage, bourse de thèse, contrat de travail ….
- le niveau de diplôme détenu et le cas échéant la nature du diplôme préparé
- le niveau et le mode de la rémunération
- le devenir professionnel de l'agent après qu'il ait quitté l'INRA : obtention du diplôme préparé (stagiaires, apprentis), durée de recherche d'un emploi (en relation avec ANPE et APEC), nature et niveau de l'emploi trouvé (domaine d'activité, référence de l'entreprise, niveau de rémunération), validation des acquis lors du séjour à l'INRA, …

Des extraits mensuels de cette base nationale doivent mis à disposition des représentants du personnel aux Conseils de Gestion des centres et de départements ainsi qu'aux représentants du personnel dans les CAPL.

Cette base doit être accessible aux représentants du personnel en CAPN et à la CCPNT ainsi qu'aux syndicats nationaux.

Même si juridiquement, les élus du personnel et les experts syndicaux en Commissions Administratives Paritaires Locales et Nationales ne peuvent traiter des dossiers des collègues précaires de même niveau, notre syndicat doit, en marge de cet observatoire, faire savoir à nos collègues précaires qu'ils sont également à leur service, tant au niveau local que national.

Cet observatoire doit être paritaire, et ces membres, représentants aussi bien le personnel que l'administration, doivent être issus des CAPL, CCDR ou CAPN.

Ils doivent disposer des mêmes droits que dans l'exercice de leur mandat en CPAL, CCDR ou CAPN, de se rendre sur les lieux de travail des collègues précaires en situation difficile, afin de connaître leur environnement professionnel et rencontrer les responsables hiérarchiques de proximité.

Notre syndicat doit exiger que les commissions mises en place localement par les DSA pour le suivi des non-titulaires, aient également pour mission de valider les données enregistrées dans la base et de s'assurer de sa complétude.

---

[1] Voir plus loin la composition et le mode de fonctionnement de cette instance

2. Conditions de travail

Notre syndicat doit veiller à ce que nos collègues précaires travaillent dans des conditions en accord avec la réglementation et, que nos collègues en formation (apprentis, stagiaires, doctorants) bénéficient de conditions leur permettant de préparer leurs travaux et de bien se préparer aux épreuves d'évaluation.

Les instances adéquates de l'INRA doivent donc, entre autres:

- Remettre, dès l'arrivée, un livret d'accueil comportant tous les renseignements utiles à la vie quotidienne ainsi que les coordonnées des divers services, en particulier ceux au service des personnels, celles de la médecine du travail et de l'ADAS ainsi que des responsables ou des représentants des sections syndicales actives sur le centre.
- Organiser un entretien précoce avec l'Agent Central de Prévention ACP de l'unité ou du service d'accueil en compagnie du collègue responsable de son encadrement ou son représentant, afin que le collègue précaire connaisse rapidement l'emplacement des équipements de sécurité, les personnes à contacter et les risques spécifiques qu'il va rencontrer dans l'exercice des missions qui lui sont confiées ; ceci leur évitera de prendre, souvent par désinformation, des risques pour eux-mêmes, voire pour l'ensemble du collectif de travail.
- Subordonner le recrutement d'un collègue précaire pour une durée supérieure à trois mois à une visite chez un médecin assermenté ou auprès de la médecine du travail dont relève l'unité ou le service d'accueil
- Rappeler que la médecine du travail est ouverte à tout collègue précaire quel que soit son statut et quelle que soit sa durée de séjour à l'INRA.
- Veiller à ce que tout collègue précaire puissent justifier de ses heures de présence, en particulier lorsqu'il remplit les missions confiées sur les divers lieux ou sites, selon les règles en vigueur sur le centre de recherche ou dans l'unité ou le service ; ceci facilitera sa défense s'il lui est reproché de ne pas respecter les horaires ou si ses droits à congés voire à RTT sont contestés
- Interdire le travail des collègues précaires la nuit, le week-end ou les jours fériés; si ses tâches ou les protocoles expérimentaux l'exigent, le collègue doit impérativement travailler sous l'autorité directe et en présence d'un collègue permanent
- A la manière des Écoles Doctorales pour les thésards, demander au Conseil du service d'accueil et au Conseil de Gestion de Centre, de fixer le nombre maximum de collègues précaires placés sous l'autorité de tel ou tel collègue permanent, en prenant en compte leurs fonctions et responsabilités réciproques
- Pour ne pas se dégager de ses obligations d'employeur, bannir l'encadrement de collègues précaires par d'autres collègues précaires ainsi que par des personnels de droit privé mis à disposition de l'INRA par ses partenaires

3. Les instances de recours, la Commission Consultative Paritaire des Non-Titulaires

Le Comité Technique Partiaire du 27 janvier 2009 a débattu du projet de décision de la Direction Générale de mettre en place une Commission Consultative Paritaire des Non-Titulaires à l'INRA CCPNT (voir compte rendu du CTP du 27 janvier 2009, pages 33 à 37).

Ceci fait suite aux réunions de travail des 26 novembre 2008 et 16 janvier 2009 entre les organisations syndicales et la Direction des Ressources Humaines.

Cette décision est prise dans le cadre de l'application à l'INRA de l'arrêté du 8 avril 2008 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non-titulaires dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

La note de service 2009-55 précise les caractéristiques de cette commission, son mode de fonctionnement et ses prérogatives; même dans les meilleurs conditions, la CCPNT ne résoudra qu'une partie des problèmes rencontrés par nos collègues précaires.

Notre syndicat demande que soient mises en place des CAP de non-titulaires à l'instar des CAP de contractuels qui avaient en charge la gestion des collègues n'ayant pas opté pour la titularisation en 1983. Faute de ces CAP spécifiques, notre syndicat demande que comme pour les collègues sous contrat à durée indéterminée CDI, les CAP de titulaires, locales comme nationales, puissent traiter des dossiers des CDD dont l'INRA est l'employeur, de niveau équivalent.

La mise en place de la CCPNT ne répond que très imparfaitement à notre revendication. Mais, grâce à notre action au sein du Comité Technique Paritaire (27 janvier 2009,) relayée par nos partenaires syndicaux, le texte d'application à l'INRA a étendu les compétences de la CCPNT à une analyse annuelle de l'ensemble des collègues précaires, et non plus à la seule étude des dossiers individuels de collègues en situation conflictuelle.

Toutefois, il est illusoire, voire démagogique, de considérer que des collègues en situation précaire et donc fragiles, pourront s'opposer de front aux représentants de l'administration, tous titulaires de catégorie A.

La CCPNT de l'INRA sera composée d'autant de représentants de l'administration que de représentants de collègues précaires : cinq titulaires et cinq suppléants, pour une durée de trois ans.

Les élections des représentants du personnel se feront sur sigle syndical, seuls seront électeurs les collègues précaires en activité depuis au moins trois mois à la date du scrutin.

Un nombre de sièges sera attribué à chaque organisation syndicale en fonction du nombre de voix qui se seront portées sur sa liste.

Chaque organisation syndicale devra alors désigner ses représentants (titulaires et suppléants) parmi les collègues précaires électeurs, justifiant d'un contrat en cours d'une durée minimum de six mois et encore en activité à la date de la session de la CCPNT.

Elle devra également désigner un(e) expert(e) syndical(e) à même de « protéger » les élus contre toute pression et chantage à l'emploi, d'assurer la continuité entre les sessions et de s'appuyer sur une « jurisprudence ».

Toutes ces contraintes vont nous conduire à rechercher des collègues précaires de niveau A et sous un contrat de d'un an (boursiers de thèse, CDD sur contrats de recherche, apprentis, …)

Notre syndicat s'engage à rendre compte de l'activité des ses représentant(e)s et expert(e)s au sein de la CCPNT, en particulier auprès des collègues précaires.

Pour faire face à ces difficultés, la CGT-INRA revendique :

- Doter les instances de recours des agents titulaires des prérogatives leur permettant de devenir les instances de recours des agents non-titulaires.

4. Les rémunérations

En l'absence de Convention Collective, c'est la loi de la jungle en ce qui concerne certaines rémunérations : il n'est pas rare de voir une personne venir négocier avec le Directeur d'Unité de gré à gré son niveau de salaire ! En ce qui concerne les bourses officielles, de très fortes disparités de financements rendent le paysage on ne peut plus flou.

◗ Pour les thésards

- La CGT-INRA demande que tous les boursiers de thèse rémunérés par l'INRA obtiennent un statut d'élève fonctionnaire. En effet, aujourd'hui que des postes de CR ne sont plus gagés sur les postes d'ASC, de telles disparités au sein de l'institut sont inadmissibles.
- La CGT-INRA s'oppose aux thèses effectuées sans financement dédié et légal : ça ne gène pas certains directeurs d'employer des thésards sans les rémunérer, la CGT interviendra (comme elle l'a déjà fait avec succès) auprès de la Direction Générale pour contrer ces situations.
- Enfin, la CGT-INRA s'oppose aux financements de thèse par gratifications ou enveloppe globalisée, tels qu'ils peuvent être attribués par certains industriels, certaines fondations ou autres associations.

◗ Pour tous les « CDD INRA »

- La CGT-INRA demande qu'une reconstitution automatique de carrière soit faite afin d'établir le niveau salarial (comme c'est le cas pour les agents titulaires).

Enfin, pour tous ces personnels à statut précaire, il est utile de dénoncer le discours qui prévaut à leur embauche, où certains collègues leur font miroiter à terme des potentialités de recrutement en titulaire à l'INRA. Ces personnels doivent donc être rapidement sensibilisés aux problèmes démographiques et financiers de notre institut, dès les journées d'accueil des nouveaux arrivants.

5. La résorption de l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur et la recherche

La CGT-INRA s'inscrit dans l'action commune avec les autres syndicats :

- Pour élaborer un «livre noir de la précarité » rassemblant des témoignages de personnes vivant ou ayant vécu des situations précaires et le présenter à la presse.
- Pour élaborer un cadre revendicatif commun pour mieux rassembler et être efficaces. Ci-dessous sont présentées les grandes lignes de ce cadre revendicatif, qui seront approfondies au fur et à mesure.
- Pour la mise en place d'un plan pluriannuel de création d'emplois statutaires.

Ce plan pluriannuel devra intégrer les objectifs suivants :

- Le recrutement des jeunes chercheurs au plus près de la thèse,
- Un équilibre entre accroissement des emplois scientifiques et des emplois techniques,
- Un plan d'intégration des personnels précaires,
- Le déblocage des carrières et reconnaissance des qualifications,
- Un plan de reclassement des agents actuellement sous-classés,
- Des négociations statutaires pour améliorer l'attractivité et le déroulement des carrières.

- Pour un plan d'intégration des précaires et l'arrêt de fabrication de nouveaux précaires.

La précarité frappe toutes les catégories et gangrène le service public de recherche comme la recherche privée. On relève, de façon quotidienne, un recours inacceptable à l'emploi précaire : enchaînement de CDD, temps partiel imposé ou emplois aidés pour remplir des missions à caractère permanent, utilisation d'associations écran ou de faux travailleurs indépendants…

La CGT-INRA demande également :

- Un recensement des personnels en situation précaire exerçant des fonctions permanentes et un plan d'intégration de ces personnels sur les statuts en vigueur.

- L'application du code du travail ou du statut de la Fonction Publique à tous les acteurs de la recherche… En particulier un emploi correspondant à un besoin permanent doit être pourvu par un permanent, c'est-à-dire fonctionnaire titulaire dans un EPST ou une université…

En ce qui concerne les CDD statutaires (notamment les remplacements pour congés longue maladie…), la CGT-INRA pense qu'une large majorité d'entre eux pourraient être remplacés par le recrutement de personnels titulaires « volants » au niveau des centres et destinés à des remplacements de personnels titulaires en congés...

Pour assurer des recherches de qualité et des conditions de travail dignes pour l'ensemble des personnels, il faut que les effectifs en personnels titulaires soient au minimum maintenus.

Les conditions, c'est que tous les postes libérés par les départs en retraite soient remplacés, et qu'un réel plan de résorption de la précarité soit mis en œuvre pour la titularisation de tous les précaires.

Le congrès mandate la Commission Chercheurs, Ingénieurs et Techniciens pour préciser notre revendication quant à l'organisation de concours de recrutement, réservés aux agents précaires, pour éviter les effets pervers de la campagne « Résorption de l'emploi précaire » mise en place par la Direction Générale, à la demande du gouvernement et qui a trop peu bénéficié aux agents précaires en raison des modalités.

La CGT-INRA revendique :

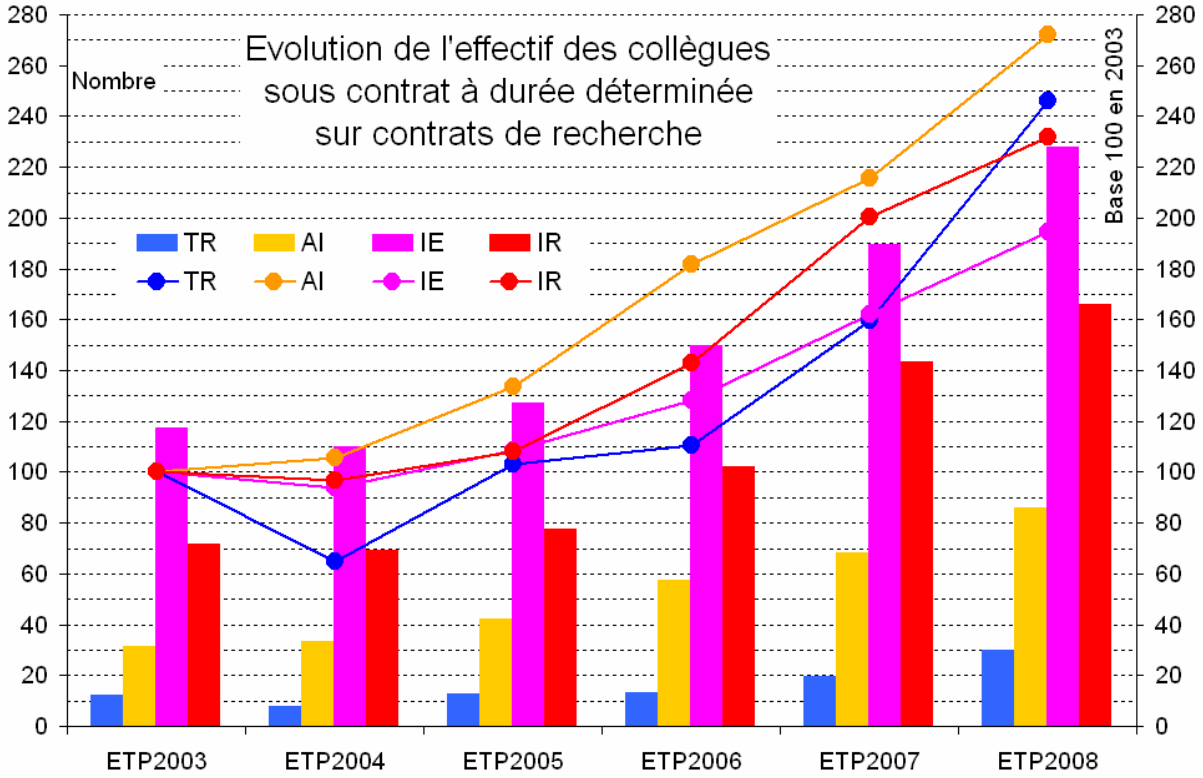
- La résorption de l'emploi précaire à l'INRA et l'ouverture de concours pour des emplois de titulaires correspondants.
- Le remplacement de tous les départs en retraite par des emplois titulaires, aucune suppression de poste.
- Un déroulement de carrière pour les personnels précaires de longue durée.
- Le recensement et la titularisation de tous les personnels précaires occupant des emplois permanents impliquant un plan d'intégration de ces personnels sur les statuts en vigueur.
- La mise en place de véritables instances de recours ayant les mêmes prérogatives que les CAP de titulaires.
- L'accès des personnels précaires à la formation permanente dans les mêmes conditions que les personnels titulaires.

- Une indemnité de précarité équivalente à celle existante dans le privé (6% du salaire).
- La prise en compte de l'intégralité de la durée des contrats précaires lors du recrutement dans la Fonction Publique et pour l'accès aux concours internes.
- L'alignement des salaires des contractuels sur ceux des titulaires.
- La progression des salaires alignée sur celle du revenu d'un titulaire du grade correspondant au niveau de recrutement (même durée que celle des échelons, même progression que celle des indices), pour tenir compte de l'accroissement de la qualification.
- Le retrait du dernier alinéa : « L'institut National de la Recherche Agronomique se réserve le droit de procéder au changement d'affectation de l'intéressé(e) au cas où l'intérêt du service exigerait cette mutation » de l'article 2 du contrat de travail type.

6. Les CDD sur contrats de recherche et sur crédits

Le nombre d'ETP d'emplois en CDD sur contrats de recherche a plus que doublé entre 2003 et 2008. Le tableau ci-dessous indique les effectifs annuels par corps ainsi que le taux d'augmentation entre 2003 et 2008 pour chacun des cinq corps. A noter la très forte augmentation du nombre de collègues en CDD de niveau AI

Niveau de CDD	ETP2003	ETP2004	ETP2005	ETP2006	ETP2007	ETP2008	2008/2003
IR	72	69	78	102	144	166	2,3
IE	117	110	127	150	190	228	1,9
AI	32	33	42	58	68	86	2,7
TR	12	8	13	14	20	30	2,5
AT	3	4	3	2	6	8	2,7
Tous niveaux	236	224	263	326	428	525	2,2



Notre syndicat a publié en mars 2006 une Plate-forme revendicative pour une juste place des agents recrutés sur Contrats à Durée Déterminée, elle demeure d'actualité:

- aligner les salaires des contractuels sur ceux des titulaires de niveau équivalent : maintenant que le minimum versé aux contractuels est égal au salaire du premier échelon du grade inférieur du corps de titulaires correspondant, majoré de l'équivalent de la prime de participation à la recherche

PPR mensualisée, notre syndicat doit veiller à ce qu'il soit effectivement appliqué et sensibiliser les collègues titulaires recrutant des contractuels, au respect de ces salaires minimums
- prendre en compte l'expérience professionnelle des contractuels dans les mêmes conditions que celles qui prévalent pour les agents titulaires de niveau équivalent pour déterminer le salaire d'embauche
- revaloriser les salaires : répercuter sans délais les revalorisations de la valeur du Point Fonction Publique, par voie d'amendement aux contrats en cours,
- faire progresser le salaire au même rythme que celui des titulaires sur la base des durées normales de séjour dans les premiers échelons du grade inférieur du corps de titulaires correspondant, avec éventuellement des « accélérations d'échelon », par voie d'amendement aux contrats en cours,
- établir le contrat pour la totalité de la durée de manière à mieux protéger le contractuel, lui simplifier la recherche d'un logement et l'attribution de prestations sociales ou familiales et enfin lui permettre d'être inscrit sur la liste électorale de la CCPNT ; des amendements permettent les adaptations indispensables au fil du temps (voir ci-dessus)
- supprimer de l'article 2 du contrat la clause « L'institut National de la Recherche Agronomique se réserve le droit de procéder au changement d'affectation de l'intéressé(e) au cas où l'intérêt du service exigerait cette mutation. » qui peut engendrer des problèmes lors de la recherche de logement
- permettre l'accès des contractuels à la formation professionnelle et à la formation permanente dans les mêmes conditions et avec les mêmes droits que les collègues titulaires et abonder le budget Formation à due concurrence,
- inciter les responsables des équipes, unités et services d'accueil à faire bénéficier les contractuels des actions de formation professionnelle et de formation permanente.
- placer la procédure de sélection sous l'entière responsabilité de l'équipe, de l'unité ou du service d'accueil: soumettre le profil du poste, la composition du dossier demandé, et la composition du jury au centre et/ou au département; veiller à ce que les fonctions attendues soient en adéquation avec le niveau de recrutement (base REFERENS), que le dossier soit respectueux des droits des salariés et que le jury soit conforme aux règles INRA; respecter un délai d'au moins un mois entre la publicité du profil de la date limite de dépôt du dossier; faire parvenir à chaque candidat et sans délai les décisions du jury le concernant, de préférence circonstanciées, et l'informer des structures pour un recours éventuel.
- étendre les prérogatives des CAPN pour leur permettre de se saisir ou d'être saisies des dossiers des contractuels, malgré la création de la CCPNT
- mettre à jour pour chaque contractuel la base de données de l'Observatoire National de l'emploi précaire à l'INRA
- prendre en compte la durée du(es) des contrat(s) à l'INRA sans abattement lors de la titularisation ainsi que pour déterminer de l'ancienneté nécessaire pour un collègue titulaire de se présenter aux concours internes promotions sur place et sur postes profilés.

D'autres points sont plus spécifiques aux contractuels de courte durée (dix mois au maximum) en raison des contraintes très particulières induites par cette règle administrative, comme en particulier les situations induites et les « droits » acquis par plusieurs contrats de courte durée consécutifs.

7. Les stagiaires

L'évolution de l'effectif des stagiaires présentée au chapitre 1 est reprise ici : l'effectif des stagiaires est resté assez stable de 2003 à 2006 puis divisé par 2 à partir de 2007.

Stagiaires	ETP2003	ETP2004	ETP2005	ETP2006	ETP2007	ETP2008
Tous types	812	804	804	763	468	454

Cette réduction brutale du nombre de stagiaires à l'INRA en 2007 signifie t'elle?
- que l'obligation (ou la recommandation) de gratification a réduit le nombre de stagiaires accueillis
- qu'elle a fait disparaître des statistiques 2007 tous les stagiaires non gratifiés, ou
- qu'environ la moitié des stagiaires accueillis jusqu'en 2006 ne percevaient pas de rémunérations ?

Si l'information n'est pas disponible en 2008, le bilan social 2007 précise la répartition des 468 ETP en :

- 110 ETP de stagiaires juniors
- 201 ETP de stagiaires étudiants et
- 257 ETP de stagiaires master 2 et grandes écoles

Niveau	2003		2004		Niveau	2005		2006[2]	
	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%
3ème cycle	1188	41	1274	45	>Bac +5	161	6	141	6
					Bac+5	1069	39	1327	54
2ème cycle	638	22	615	22	Bac+4	352	13		
					Bac+3	263	10	233	9
1er cycle	565	20	535	19	Bac+2	490	18	442	18
Bac et autres	487	17	411	14	Bac et autres	385	14	336	14
Total	2878	100	2835	100	Total	2720	100	2479	100

La note de service 2007-04 du 11 janvier 2007 qui modifie et complète la note de service n°95-64 du 21 juillet 1995, précise :

- le stagiaire, quel que soit son niveau, doit obligatoirement être accueilli dans le cadre d'une convention de stage tripartite conclue entre le stagiaire (ou ses parents s'il est mineur), l'établissement d'enseignement et l'INRA
- jusqu'au niveau BAC, le stagiaire peut percevoir une gratification versée à la diligence de l'unité
- jusqu'au Master 1 (BAC +4), et lorsque la durée du stage est inférieure ou égale à deux mois, le stagiaire peut percevoir une gratification versée à la diligence de l'unité, sinon de 379,18 € dès le premier mois de stage
- à partir du Master 2, le stagiaire est obligatoirement gratifié à hauteur de 600 €.

La CGT-INRA revendique :

- pour les stagiaires « juniors » une gratification systématique à hauteur du montant maximum (30% du SMIC) qui n'oblige pas à inclure cette gratification dans les revenus du foyer fiscal, et versée dès le premier mois de stage,
- pour les stagiaires étudiants (Master 1 ou BAC+4), la gratification de 379,18 EUR (au 1er janvier 2007) systématiquement versée dès le premier mois de stage
- pour les stagiaires Master 2 et Grandes Ecoles, la gratification de 600 EUR (au 1er janvier 2007) systématiquement versée dès le premier mois de stage
- de revaloriser annuellement les montants de ces gratifications de manière à suivre au moins la revalorisation du point Fonction Publique, mais en veillant pour la gratification des étudiants Master 1 à ne pas franchir la limite fiscale et de conserver la franchise des cotisations sociales
- d'assurer au stagiaire, quel que soit son niveau, les meilleures conditions d'accueil possibles, pour leur donner les plus grandes chances de réussite
- de sensibiliser les agents encadrant les stagiaires et aux directeurs d'unité au respect de la note de service 2007-04 et de la considérer comme une base minimum.

8. Les apprentis

L'apprentissage est un moyen de transmission de connaissances et de savoir faire aussi respectable que les moyens académiques et suppose l'implication non seulement du maître d'apprentissage mais celui de la hiérarchie intermédiaire et de l'ensemble des agents titulaires de l'unité ou du service.

A la suite d'une longue lutte de notre syndicat, la reconnaissance des dossiers de maîtres d'apprentissage est désormais du ressort d'une commission spécialisée composée paritairement de représentants de l'administration et de représentants du personnel issus des CAPN et n'est plus traitée au Comité Technique Paritaire CTP.

---

2 En 2006, BAC+4 et BAC+5 sont regroupés en un seul ensemble

La note de service 2004-34 du 2 juin 2004 a créé une Commission paritaire apprentissage constituée pour chaque grande catégorie statutaire (A, B, C), de membres et/ou d'experts issus des CAPN.

A la suite de fortes pressions de notre part, la commission fonde ses avis sur les quatre éléments suivants :

- l'adéquation entre le corps auquel appartient le candidat à la maîtrise d'apprentissage et le niveau de diplôme préparé par l'apprenti,
- la motivation de l'agent, candidat à la maîtrise d'apprentissage,
- la qualité du projet pédagogique de formation pratique qui sera dispensé à l'apprenti pendant sa présence dans l'unité,
- la disponibilité du candidat à la maîtrise d'apprentissage pour l'encadrement de l'apprenti tout au long du contrat d'apprentissage.

En 2007, la Direction Générale a porté de 25 à 35 le nombre maximum de postes d'apprentis ouverts à l'INRA, soit 5% des ETP des personnels non-titulaires.

Le tableau ci-dessous présente l'évolution au cours des quatre dernières campagnes de la répartition des niveaux de demande d'agrément qui suit assez fidèlement l'évolution des niveaux des diplômes préparés par les apprentis.

Campagne	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Nombre de postes d'apprentis	25	25	35	35
Nombre de candidats à la maîtrise d'apprentissage	25	38	38	30
Niveau I : Bac + 5, Masters	2	5	8	1
Niveau II : Bac +3 et Bac +4, Licences	5	7	11	13
Niveau III : Bac + 2 : Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie ou Brevet de technicien supérieur	12	20	11	10
Niveau IV : Brevets professionnel ou de technicien, Baccalauréats professionnel ou technologique	2	4	2	4
Niveau V : Brevet d'études professionnelles, Certificat d'aptitude professionnelle, Certificat de formation professionnelle des adultes	4	2	6	2
Nombre d'avis favorables	17	27	33	30

Notre syndicat doit continuer de veiller à ce que :

- les conditions de travail offertes soient respectueuses de ces jeunes collègues,
- les tâches qui sont confiées correspondent effectivement au contenu pédagogique,
- les recommandations émises par la commission sur la qualité de l'encadrement soient respectées, comme par exemple la désignation d'un maître de stage adjoint si le maitre de stage travaille à temps partiel.

Notre syndicat doit exercer une pression particulière pour que l'INRA se soucie du devenir professionnel des apprentis (réussite au diplôme, délai pour s'insérer dans la vie professionnelle, …) et que, via l'Observatoire, un retour d'expériences soit organisé à chaque échec au diplôme.