



Travailler ensemble et agir à IRSTEA

Un syndicat pour quoi faire ?

Le syndicat est un regroupement volontaire des salariés pour défendre ensemble leurs intérêts communs.

Son domaine d'action est très large, depuis le quotidien et l'individuel (dialogue avec la hiérarchie, stress au travail, difficulté à faire reconnaître ses droits...) jusqu'à l'échelle nationale (Irstea, Fonction publique, ensemble des salariés), voire internationale.

La CGT s'adresse à tous les salariés, temporaires comme permanents, recherche comme agriculture.

L'objectif du syndicat est d'acquérir des droits nouveaux, de sauvegarder les acquis sociaux et de peser sur les orientations qui nous concernent : organisation de la recherche ou réforme des retraites par exemple. La section syndicale est donc un lieu de réflexion et d'action collectives dans laquelle chacun(e) est invité(e) à prendre sa place. La liberté d'opinion est un droit important dans la fonction publique, utilisons le !

Le syndicat participe aussi à la vie de l'établissement en représentant les agents dans les instances administratives. Rejoindre le syndicat c'est également prendre part à ce fonctionnement.

Le syndicat constitue une force d'opposition solide aux politiques d'établissement et nationales qui sont dommageables pour les intérêts professionnels des agents et la continuité de leur mission de service public. Le rejoindre, c'est faire grandir cette force, c'est s'impliquer pour l'avenir de nos métiers et le maintien de leur sens.

Le syndicat est là pour étudier toute difficulté survenant dans la vie professionnelle. N'hésite pas à le solliciter !

Rejoins la CGT ! Le syndicat c'est aussi un groupe convivial qui défend le collectif tout en le renouvelant et le faisant vivre !

La CGT est une confédération, cela permet d'avoir une vision globale, appuyée sur une analyse solide et argumentée sur les grands dossiers économiques et sociaux, et d'agir dans l'intérêt de tous et en évitant tout corporatisme.

Toutes les bonnes volontés sont les bienvenues !



Bienvenue dans un établissement public de recherche

Dans EPST, il y a P comme Public. En travaillant à Irstea, notre responsabilité est donc d'inscrire notre activité dans l'intérêt général et de garantir une indépendance vis-à-vis des intérêts particuliers, même quand nous avons des commanditaires privés.

Irstea fonctionne avec un contrat d'objectifs signé avec les tutelles, Recherche et Agriculture. Ce contrat fixe les grandes lignes en termes d'orientation et d'objectifs. La position intersyndicale est claire : ce document fixe des objectifs sans donner des engagements des tutelles sur les moyens, notamment sans création de postes et avec la menace de non renouvellement d'un départ sur deux. **Sans moyens de fonctionnement issus des tutelles, il devient plus difficile de garantir une recherche indépendante**, car le financement par projet nous met en situation de prestataires pour des clients. Jusqu'à quand cette situation nous permettra-t-elle de garantir l'intérêt général ?

Titulaire ou contractuel : des droits et des devoirs

Le statut de la fonction publique résulte d'un long processus comme en témoigne cet article d'un ancien ministre de la Fonction publique¹. **Son objectif est de garantir cette indépendance, y compris, lorsque cela est nécessaire, vis à vis de la hiérarchie.** Les droits dont nous disposons ont été acquis rappelle Jean-Marc Canon, secrétaire de l'union des syndicats de fonctionnaires CGT². Comme tous les droits, si nous ne les utilisons pas, nous les perdons.

Le statut de la fonction publique est un bien commun à défendre et renforcer³.

Tout salarié d'Irstea a des droits à la formation (y compris formation organisée par les syndicats), aux congés et aux RTT. Les conditions d'organisation du travail (droit à récupération, horaires) sont définies dans le règlement intérieur⁴.

Sous conditions de revenu, les salariés peuvent bénéficier de prestations d'action sociale.

Je suis permanent

Rémunération

Elle est constituée de deux éléments importants : le salaire et les primes.

Le salaire correspond à la rémunération du grade. Il est tiré vers le bas depuis plus de 20 ans, comme en témoigne le tableau ci-après qui représente le rapport entre le salaire d'embauche, pour les différentes catégories d'emplois dans la Fonction Publique, et le SMIC à différentes dates.

	C	B	A
1983	115	133	175
2000	99	113	136
2005	100	105	126
2010	102	105	125

Les grilles de traitement de chacun des corps recherche sont accessibles sur l'intranet⁵.

La réponse des directions à ces bas salaires est simple : des primes ! Il en existe à Irstea une grande variété⁶, leur cumul peut représenter jusqu'à 30 % de la rémunération annuelle. Certaines sont soumises à cotisations sociales et participent donc au calcul du montant de la retraite. Les titulaires recherche bénéficient de la PPRS (prime de participation à la recherche scientifique). Celle-ci est modulée par la direction, sauf pour les chercheurs, dans la plus grande opacité : aucun justificatif n'est demandé pour un taux compris entre 70 et 130 % (100 étant le taux de base).



La CGT est favorable à une autre répartition de la richesse créée par le travail. Elle revendique une augmentation générale des salaires, ce qui se traduit par une augmentation de la valeur du point d'indice, combat la modulation des primes et se prononce pour leur intégration dans le salaire.

¹ <http://anicetlepors.blog.lemonde.fr/2009/11/03/le-statut-general-des-fonctionnaires-une-histoire-republicaine-francaise-seminaire-du-snep-fsu---chatenay-malabry-4-novembre-2009/>

² http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=SOPR_019_0009

³ http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/Tract_sur_Statut_des_fonctionnaires_-_VB-2.pdf
http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/Tract_sur_Statut_des_fonctionnaires_-_VB-2.pdf

⁴ http://intranet-rh.lyon.irstea.fr/IMG/pdf/Temps_de_travail.pdf

⁵ http://intranet-rh.lyon.irstea.fr/rubrique.php?id_rubrique=285

⁶ Voir les principales primes sur <http://cgt.irstea.fr/rubrique/statut>

Carrière

Deux voies d'avancement sont possibles : la promotion au choix (gérée par les Commissions Administratives Paritaires, CAP) ou bien les concours internes, auxquels chacun peut se présenter sous réserve de conditions d'ancienneté variables suivant les corps. La CGT est favorable à un déroulement de carrière qui reflète l'évolution de la compétence, et se traduit par le doublement de l'indice d'embauche sans barrière pour une carrière complète.

Retraite

Il s'agit d'un enjeu majeur qui révèle un choix de société. **Le débat et la lutte syndicale autour de la retraite, sont au cœur de l'actualité. Chacun(e) est invité(e) à y participer.** Les nouveaux recrutés peuvent dans certains cas racheter des points de retraite (années d'études par exemple), il est important de se renseigner.

Combattre l'individualisation

Une rémunération basée sur la fonction davantage que sur le grade. Jusqu'à présent le grade correspondait à une compétence que l'employeur devait rémunérer et valoriser par une affectation. La tendance est à l'individualisation des rémunérations : la part fixe, liée au grade, irait en diminuant tandis que la part variable serait toujours plus fragmentée. Il est envisagé une prime de fonction, qui dépend donc du poste qui nous est confié ainsi qu'une prime individuelle de satisfaction dans l'exercice des fonctions confiées. **La jungle des primes induit plus d'effets néfastes que positifs** : elle génère des inégalités difficilement justifiables et incite à la compétition et au chacun pour soi au détriment du travail d'équipe et de la solidarité.



Je suis temporaire

Rémunération

Même s'il existe plusieurs types de contrats, les principes de gestion sont communs.

La rémunération d'un agent contractuel est fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveau de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

Primes : pas de prime à proprement parler, mais l'équivalent de la PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique, que touchent les titulaires) est intégré dans le calcul cité au paragraphe précédent.

Progression du salaire : il ne peut y avoir d'augmentation de la rémunération en fonction de l'ancienneté. Pour les contrats de 3 ans une moyenne pondérée sur la durée de l'engagement est appliquée dans le calcul de base.

La révision de la rémunération au cours du contrat est impossible sauf si le contrat initial le prévoit.

Si votre situation vous paraît déroger à ces conditions, si vous avez des doutes ou des questions sur le calcul de votre rémunération, il ne faut pas hésiter à contacter un responsable syndical.

Contrats et carrière

Prolongation de contrat : le renouvellement du contrat dépend du type de contrat.

Doctorants, post-docs : il s'agit de contrats particuliers, avec des rémunérations et des conditions de prolongations propres. Tous ces points sont à consulter dans la note de service 2011 PERS. 003⁷. Cette note vise à unifier les pratiques de recrutement des CDD.

Droits des CDD

Instance spécifique : une CCP (Commission Consultative Paritaire) est en place à irstea mais ses compétences sont limitées et portent essentiellement sur la discipline. Les représentants sont des contractuels.

Les droits des personnels temporaires sont très proches de ceux des titulaires, notamment au niveau de l'action sociale.

⁷ <http://intranet-rh.irstea.fr/IMG/pdf/NS2011PERS003.pdf>

Les contacts et représentants de la CGT

Adresse syndicale : cgt@irstea.fr

Correspondants dans les groupements :

A Aix :

A Anthony :

A Bordeaux :

A Clermont-Ferrand :

A Montoldre :

A Grenoble :

A Montpellier :

A Renes :

Pour Lyon et Nogent :

