

**Solidaires**



**Branche INRA**

## **Expressions SUD et synthèse Comité Technique du 29 Novembre 2012**

**Ce rendu n'ambitionne pas d'être un CR exhaustif des échanges, ni mêmes de tous les nombreux sujets traités (cf ci-dessous le programme du jour) ; il s'agit uniquement de tenter un retour d'information sur la teneur des échanges, en se focalisant sur les interventions SUD.**

- *Approbation du PV de la séance du 5 octobre 2012 ;*
- *Suite des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités Techniques ;*
- *2ème convention triennale Inra-FIPHFP ;*
- *Campagne d'avancement au titre de 2013 et 2014 ;*
- *Projet de note de service relative aux modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire en France et à l'étranger ;*
- *Schéma directeur des systèmes d'information ;*
- *Information sur la participation financière de l'INRA dans des sociétés de droit privé, dans le cadre de projets « investissements d'avenir » ;*
- *Information sur le lancement des opérations électorales CA 2013 (constitution d'une commission électorale) ;*
- *Application de l'indemnité temporaire de mobilité (UE de Carmaux)*
- *Questions diverses*

### **Déclaration SUD : Travaux Pratiques pour remédier au fonctionnement dégradé !**

« Lors du dernier Comité Technique, SUD avait alerté sur des situations de fonctionnement dégradé à de nombreux échelons de l'INRA, situations dont une partie relève de la responsabilité première de l'établissement. Nous avons indiqué que nous ferions des propositions pour s'en sortir car nous jugeons indispensable que cessent certaines dérives constatées.

Nous sommes donc passés aux travaux pratiques en commençant par utiliser notre « ticket » de rencontre proposé par Monsieur Houllier, durant sa phase d'écoute en début de mandat, pour intervenir sur 2 sujets difficiles, encore peu abordés, pesants, voire tabous à l'INRA considéré comme un établissement accueillant : à savoir les refus de titularisation ou licenciement et les arrêts pour souffrance au travail.

Ce choix nous a été dicté par deux considérations :

- ce sont des dossiers sur lesquels le PDG de l'INRA a une responsabilité propre : décision de licencier, prise en compte ou non des recours gracieux dans un cas ; et pour l'autre dossier : sa responsabilité peut être engagée, si une procédure judiciaire est déclenchée suite aux dégâts générés par des situations avérées de souffrance au travail.

- seconde considération : la multiplication des personnels concernés par ces situations : nous comptons 10 dossiers en moins d'une année pour les refus de titularisations, demande de licenciements (une onzième situation nous a été communiqué hier). Pour les situations d'arrêts ou soins pour souffrance au travail, on ne peut dresser une comptabilité, car la première question à résoudre est justement celle de leur prise en compte.

Nous aurons l'occasion de revenir dès ce Comité Technique sur les propositions que nous y avons développées, notamment lors de l'échange de ce jour sur le dossier handicap où plusieurs agents cumulent les 2 difficultés (non titularisation et souffrance).

Et un seul commentaire, presque à chaud suite à cette entrevue, le travail syndical est aussi à risque : après y avoir entendu, de la part de membres de la Direction que le monde du travail est « le réceptacle de difficultés apportées par les agents » s'agissant de la souffrance au travail, et que la dizaine de situations de refus de titularisation relevée depuis le début de l'année était « peut-être le fait du

hasard », je me sentirai autorisé à recourir au nouveau droit de retrait, pour préserver ma santé (mentale), si de telles explications sont réitérées !

Nous avons également eu l'occasion d'aborder, à la marge lors de cet échange, le dossier de l'expertise publique des plantes OGM. Et sur cette question, nous avons été surpris d'apprendre que pour la direction il n'y avait pas de rupture de confiance entre les citoyens et la recherche.

D'où, en second travail pratique, une recherche sur le net qui nous a permis de retrouver un sondage IPSOS de juin 2011 (pour « La Recherche » et « Le Monde ») indiquant que sur la question des OGM les français ne font pas confiance à 58 % aux scientifiques (pour les résultats et sur les conséquences de leurs travaux). Pour information, c'est le seul sujet qui obtenait un résultat négatif... Et pour commencer à changer la donne, nous avons participé mardi soir 27 novembre à une première : un débat co-organisé par l'INRA et le collectif « campagnes sans OGM » à Angers.

Troisième travail pratique : il serait bon que notre Comité Technique montre l'exemple en faisant respecter son règlement intérieur : nous avons demandé lors de l'établissement de l'ODJ que le site intranet soit actualisé des derniers relevés de conclusions et PV de CTP et CT (plus de 2 ans à rattraper). Nous avons rappelé que l'un de nos représentants attendait toujours une convocation rétroactive à un groupe de travail dudit CT en avril dernier pour être remboursé de son déplacement ... et voilà que cette semaine nous avons à nouveau une annonce d'un groupe de travail (sur le droit syndical) dont la composition est limitée aux seuls membres du CT (en contradiction avec le règlement intérieur). Seconde fois...

Quatrième TP, et on en restera là pour aujourd'hui : l'expérience récente vient de montrer que le conflit d'intérêt était l'une des sources de la rupture de confiance des citoyens envers le monde de la recherche, une manière de réduire les situations serait d'avoir de bonnes pratiques en matière de consultance, de cumul de rémunérations etc... en faisant mieux connaître et respecter la réglementation. »

**Réponses : le DG délégué promet que l'intranet DRH sera actualisé d'ici la fin de l'année avec tous les documents du CTP et CT de ces dernières années. A vérifier...**

**Le PDG annonce qu'une charte de déontologie, reprenant les recommandations du Comité d'Ethique est à l'étude.**

**En écho à l'intervention CGT, centrée sur les Assises, la DG insiste sur la place à nouveau reconnue des EPST. Elle indique qu'elle ne signera pas d'engagement contractuel dans les Idex, tout en y collaborant activement aux politiques de site.**

### **Suivi des avis et motions votés par le CT**

Ce point a été l'occasion de présenter une nouvelle motion sur la situation des précaires à l'INRA, encore aggravée par l'application de la loi Sauvadet. A SUD nous souhaitons en effet une interpellation unitaire des représentant/es du personnel pour marquer notre solidarité collective sur ce dossier crucial pour les collègues concernés, mais aussi pour le maintien d'une recherche publique indépendante.

#### **Motion EMPLOIS CDD**

Le Comité Technique de l'INRA demande l'affectation d'une dotation budgétaire spécifique à l'établissement par le ministère pour maintenir dans leur emploi les personnels contractuels remplissant des fonctions pérennes, quel que soit le type de support budgétaire de leur emploi.

Il réitère sa demande de retrait de la circulaire interne du 12 juillet 2011.

Il demande enfin l'ouverture d'un nombre de postes équivalent au nombre de personnes éligibles, y compris les agents de la catégorie A+ (ingénieur de recherche, chargé de recherche...).

#### **MOTION VOTÉE A L'UNANIMITÉ**

**(représentant/es élu/es du personnel CGT CFDT CFTC et SUD)**

## Handicap, convention FIPHFP

**Le CT est sollicité pour donner son avis sur la nouvelle convention proposée au FIPHFP (l'équivalent de l'AGEFIPH pour le privé) qui collecte les contributions des employeurs et finance leurs actions.**

**Nos interventions en séance ont tenté de mettre en perspective le défi posé, tout en soulignant les difficultés rencontrées, notamment avec l'aggravation des difficultés d'intégration pour les nouveaux.**

« Comme nous l'avons dit lors du dernier CT, pour évaluer la politique handicap sur le long terme, deux critères nous paraissent majeurs : la qualité de l'accueil et la capacité progressive à recruter par la voie ordinaire (sachant que celle mise en place en compensation, la voie contractuelle, devant être transitoire).

Et s'agissant du traitement de ce dossier, quelques règles sont à respecter : éviter toute sollicitation des instances en flux tendu, donner du temps à leurs membres pour s'approprier les enjeux, en débattre collectivement, pour dépasser la vision individuelle prégnante.

C'est ce qui a suscité notre refus d'en débattre dès le dernier CT, malheureusement les 2 autres instances sollicitées (CNAS et CCHSCT) n'ont pas eu de réunion dans l'intervalle.

Nous poursuivons par trois constats, sans doute à ajuster :

- L'INRA est parmi les employeurs publics qui ont le plus recruté par la voie contractuelle depuis le début des années 1990 (de l'ordre de 300 recrutements, et très majoritairement en catégorie C et B.) Ceci s'entend au regard de l'effectif titulaire.

- L'INRA est sans doute aujourd'hui le seul grand employeur public qui, au niveau de la « contribution Handicap », obtient un bilan budgétaire positif, du fait de sa mobilisation sur des actions financées par le FIPHFP.

- L'INRA est aussi un établissement où ces mois-ci, les refus de titularisations concernent 5 agents handicapés. C'est un pourcentage largement supérieur, comparé aux années précédentes et aussi à l'effectif total des recrutements ; et la majorité de ces situations ont aussi généré de la souffrance au travail...

Une fois de plus, c'est une population, particulièrement fragile, qui joue aujourd'hui le rôle d'amplificateur (effet loupe) de l'évolution difficile des conditions d'intégration à l'INRA.

Sur ce dossier spécifique, où la composante culturelle est importante, au point que les principaux obstacles au recrutement se situent souvent dans la représentation que s'en font l'entourage professionnel et la hiérarchie, j'ai pu faire bénéficier les collègues sudistes de mon parcours de formation sur ce thème, avec notamment un mémoire intitulé « les handicaps de l'entreprise : représentations et solidarités en jeu à l'INRA » réalisé en 1995 à partir des 50 premiers recrutements intervenus par la voie contractuelle.

Ce travail a aussi permis de souligner l'importance du lien social, historiquement assez fort à l'INRA, ce qui peut expliquer la sensibilité particulière de notre milieu en capacité d'accueil.

Nous pensons que le meilleur moyen de déstigmatiser la question du handicap est de traiter au maximum ce dossier comme les autres, et c'est aussi la meilleure façon de respecter la personne, au-delà de son handicap. C'est pour cela que nous avons demandé que les recrutements par voie contractuelle aient les mêmes caractéristiques s'agissant des contacts lors du recrutement ainsi que le suivi à mi-parcours. C'est un débat que nous avons eu lors de l'actualisation de la note de service parue en janvier 2011.

Et c'est dans cette même optique que nous avons ciblé les efforts à fournir lors de la récente entrevue avec le PDG, concernant les refus de titularisation. En remontant le processus de recrutement, brièvement, leur énumération :

- un bilan à mi-parcours du stage qui soit réellement diffusé aux membres de la CAPN concerné lorsqu'il y a des réserves émises, quel que soit le mode de recrutement.

- un comité de suivi qui aide vraiment à l'adéquation agent/poste, en suscitant notamment l'accès aux formations complémentaires, l'adaptation au poste (il y a souvent un déficit à ce niveau), en modulant éventuellement l'activité lorsqu'il s'agit d'un accueil par la voie contractuelle.

- une bonne compréhension du dispositif de recrutement par la voie contractuelle.
- éviter l'accueil dans des contextes de travail qui sont sous pression (unités de service ou en devenir incertain).
- revoir les critères d'arbitrages pour les postes en recrutement « voie contractuelle » (et pour éviter que ce soit perçu comme une seconde chance suite à un arbitrage négatif en concours externe, mener simultanément les 2 procédures d'arbitrage, comme cela s'effectue déjà en CR).

Dois-je rappeler notre demande continue d'une voie contractuelle qui soit utilisée au-delà du seul contingent de postes dédiés annuellement. Ce contingent n'est-il pas d'ailleurs devenu un frein à l'élargissement des recrutements, y compris par la voie ordinaire ?

Ceci dit, chaque suivi de situation d'échec constituerait une source de renseignements sur les points à améliorer (tout comme la méthode dite ASAI pour les accidents du travail), si l'on veut bien considérer que les difficultés sont l'aboutissement d'un enchaînement de circonstances et de relations et non de la faute de la personne (tout comme pour l'accident d'ailleurs, même s'il y a souvent au final un geste inapproprié).

Ainsi, on constate que la procédure même du choix du candidat à la voie contractuelle n'est pas toujours judicieusement appliquée ; l'appel à des intervenants extérieurs est trop souvent considéré comme un dernier recours, lorsque tous les dispositifs internes ont été épuisés ; les droits des personnes en matière de temps partiel, d'organisation du travail... ne sont pas toujours respectés.

Pour conclure, nous ne nous satisfaisons pas de la situation actuelle, même si les chiffres de recrutement sont bons : un audit approfondi, avec étude de cas, aurait l'intérêt de mieux pointer les améliorations nécessaires. Pour l'essentiel, elles nous apparaissent dans une meilleure application de la note de service. Il y a trop d'écart entre le prescrit et le réalisé (notamment sur l'accompagnement de l'entourage lors de l'accueil, période la plus sensible).

Devons-nous préciser qu'il est injuste que certains collègues qui ont été ainsi mis en situation d'échec soient pénalisés au point par exemple de leur refuser ce qu'on appelle improprement « une seconde chance » (sachant que le premier contexte d'accueil ne leur laissait aucune chance).

Il est aussi difficile d'entendre certains arguments évoqués pour un non renouvellement du stage, sous prétexte de mettre fin à la situation de souffrance vécue par l'agent, voire pour préserver la santé de l'entourage.

Enfin, le dossier des reconversions en cours de carrière est aussi à revisiter, en lien avec les CHSCT qui ont désormais compétence pour ce suivi. »

**Au terme des échanges, qui se sont centrés sur les modalités de recrutements, avec les efforts accomplis et/ou nécessaires, nos conclusions, expliquant l'abstention SUD sur ce vote, les autres délégations donnant un avis positif :**

« Les échanges, notamment la dernière intervention, soulignent qu'il est difficile, a priori, de définir un poste adapté aux personnes handicapées : les aménagements dépendront du handicap de la personne qui sera recrutée. Les difficultés rencontrées à l'INRA proviennent sans doute de l'approche totalement inversée.

Au vu des refus de titularisations en forte augmentation, nous avons aujourd'hui centré notre intervention sur cet aspect. Pour autant, il conviendrait également d'évoquer les parcours de carrière, l'accès aux formations et aux promotions, sachant que dans certains corps on peut considérer que 8 à 10 % des agents sont concernés. L'audit pourra également vérifier si cela se passe bien.

Il conviendrait également d'évoquer le dossier des reconversions pour maladie professionnelle. Et sur ce point la perspective d'un comité médical national que nous demandons depuis longtemps constituerait une réelle avancée.

Un mot aussi sur le « travail protégé », désormais les ESAT, où l'on ne savait pas si c'est le travailleur handicapé qui était protégé ou la société qui cherchait à s'en protéger, la création d'ateliers hors les murs est à encourager. Il serait bon que l'expérience réussie de la restauration à Rennes-Le Rheu soit reprise dans d'autres contextes.

Enfin, pour conclure, en revenant aux mises en situation d'échec constatées aujourd'hui à l'INRA, celles-ci focalisent l'attention de l'entourage et peuvent contribuer à un recul sur ce dossier fragile où rien n'est acquis. Ce ne doit pas se prolonger et c'est ce le sens que nous donnons à notre vote sur le projet de nouvelle convention avec le FIPHFP. Nous marquons notre vigilance dans l'espoir qu'un groupe de travail interne, prolongeant l'audit annoncé, permette de répondre aux questions soulevées. »

#### **Participation dans des sociétés de droit privé, avec des « investissements d'avenir »**

**Il s'agit de 2 projets « d'Excellence », d'innovations biotechnologiques il va sans dire, avec des partenariats privé/public : « l'Institut Français des Matériaux Agro-Sourcés » et « Greenstars » d'innovation pour l'industrialisation de la bioraffinerie des microalgues, vers une nouvelle génération de bioproduits et de biocarburants... qui pourrait sauver l'emploi industriel dans certains secteurs nous a-t-on assuré en séance.**

**Ce dossier sera vu au CA. SUD a indiqué ne pas avoir fini l'étude de ces dossiers (réceptionnés une semaine avant le CT), nous avons souligné que ces structures, à durée limitée (8ans), allaient encore générer de nouvelles précarités, et à des thèses d'accompagnement « à flux tendu ». Nous avons soutenu une motion CGT s'exprimant contre le principe de ces montages financiers.**

#### **Campagne d'avancement au titre de 2013 et 2014**

**Nous ne pouvons que nous réjouir de voir enfin les campagnes de promotion s'effectuer dans l'année précédent leur mise en œuvre, ce qui permettra aux collègues partant en retraite d'avoir une visibilité plus importante sur leur toute fin de carrière. Il n'y aura qu'une campagne pour les 2 années, et pour 2013, les avancements ne seront officialisés qu'en début novembre (et il faut désormais être toujours en activité au moment de l'avis officiel concrétisant tout avancement). Un groupe de travail se réunira en janvier pour finaliser le déroulé ainsi que les ajustements de gestion consécutifs à l'arrivée du NES (en TR et AI). La DRH nous a confirmé qu'elle étudie les situations suite à notre interrogation sur les risques de pénalisation de TR promu en AI en janvier 2012 (sans le bénéfice du NES en TR, acquis uniquement au 1/11)**

#### **Projet de note de service relative aux modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire en France et à l'étranger**

**Il s'agit de la concrétisation de modalités déjà votées au dernier Conseil d'Administration de l'INRA. Parmi les nouvelles modalités, l'introduction d'un groupe de grands voyageurs, dont la composition nominative est définie par le DG délégué en personne : ils ne seront pas astreint de passer par le marché pour une réservation hôtelière, et seront remboursés aux frais réels, avec un plafond identique, (et non 60 Euros comme il est prévu pour l'agent de base, dans ce cas).**

**La délégation SUD était mandatée sur le message suivant :**

« Notre organisation syndicale est totalement opposée à une catégorie de VIP en matière de frais de déplacement.

Au-delà de la modalité elle-même, son application a pour conséquence de considérer 2 populations : la grande majorité des agents doit subir un mode de gestion contraignant, voire pénalisant, tandis qu'une petite minorité se voit directement rembourser au frais réels, ce qui devrait être la norme pour tous, et non un « privilège » pour certains. »

#### **Lancement des opérations électorales Conseil d'Administration en 2013**

**La Direction nous annonce le calendrier et les modalités du prochain renouvellement des élus du personnel au CA de l'INRA. Ce sera au printemps prochain et bonne surprises, suivant les mêmes modalités que les derniers scrutins (vote par correspondance et dépouillement électronique). Ce qui évite un nouveau débat sur le vote par internet, vanté par la DG l'an dernier. SUD ne s'en plaindra pas ! Une commission électorale se met en place.**

|  |
|--|
| <b>Application de l'indemnité temporaire de mobilité (UE de Carmaux)</b> |
|--|

**Les agents de l'UE de Carmaux se trouvent dans l'obligation de trouver une autre affectation suite à la prochaine fermeture de leur UE.**

**Au-delà de la demande, initiée par la CFDT et soutenue par SUD pour en savoir plus sur l'étendue du dispositif financier d'appui à la « mobilité », la DG répond que l'indemnité de mobilité ne peut dépassé le plafond réglementaire. Elle ne pourrait pas compenser les frais induits par une mobilité sur Toulouse,**

**En réalité, les agents cherchent un emploi dans leur région, comme le soulignent 2 « experts » CGT venus de Toulouse. SUD les rejoint dans l'attente d'un effort de l'INRA pour que ces agents puissent continuer à vivre et travailler au pays. Ce CT a été une nouvelle occasion de rappeler notre position, constante depuis l'annonce du projet de la DG de fermer cette Unité.**

-----  
Le Schéma Directeur des Systèmes d'Information (SDSI) a été reporté, pour la seconde fois, au prochain CT, où il sera traité, c'est promis !, en priorité...  
-----