



Branche INRA

Notes SUD du Comité Technique du 6 mars 2018

Rappel de l'ODJ annoncé,

1. Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents CT
2. Information sur le rapprochement INRA/IRSTEA
3. Avis sur la modification de NS portant sur l'organisation des directions et délégations du siège
4. Avis sur le projet d'arrêté modifiant les dispositions relatives aux instances de représentation du personnel de l'Inra et sur les décisions fixant la parité H/F dans les CAPN/CAPL
5. Avis sur le projet de NS relative à la campagne d'avancement 2018 au titre 2019
6. Avis sur le projet de NS relative à l'avancement au grade CRHC dans le cadre de la PPCR
7. Information sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité
8. Information sur la nouvelle charte audit interne
9. Bilan de l'expérimentation du télétravail
10. Information sur la fiabilisation de la procédure de suivi de recrutement des travailleurs handicapés
11. Autres points d'information : Gefi 2.0, TIC, Elections 2018 au CS
12. Point sur Saclay et devenir des centres Inra de la région parisienne (à la demande des Représentant/es du personnel)

Les points 7, 8 et partie de 12 n'ont pas été abordés, faute de temps, le PV du précédent CT n'était pas à l'ODJ (non finalisé à ce jour, le délai optimum est de 2 mois suivant le Règlement Intérieur)

Déclaration introductive SUD

« Ce début mars, comme chaque année, marque l'ouverture de la campagne de recrutement externe, avec cette année 159 postes, des corps d'Adjoint Technique à Chargé de Recherche. C'est une fois de plus bien en deça des besoins nécessaires pour compenser les départs, réduire la précarité et répondre aux besoins de la recherche. Nous apprécions cependant, que comme l'an dernier, les postes de catégorie C, ne soient pas totalement sacrifiés. Pouvez-vous aujourd'hui nous confirmer qu'il s'agit bien d'une orientation durable et que le repyramidage interne qui consistait à supprimer 2 postes d'Adjoints pour 1 poste de chercheur est définitivement révolu.

S'agissant de la communication publique qui accompagne chaque année cette campagne, il n'y a pas de changement dans la démarche choisie, souvent décalée et approximative. Nous avons déjà émis des critiques sur celle donnant aux candidats et candidates [la mission de « nourrir 9 milliards d'être humains »](#), puis sur celle présentant, avant d'être rectifiée pour la parité, [une femme s'arrachant la chemise pour l'INRA...](#) Cette année il s'agit de vidéo de pseudo-candidatures caricaturales censées sans doute faire un buzz vis-à-vis du public cible jeune : du postulant peu respectueux du bien-être animal, à celui adepte de la marchandisation de la recherche en passant par celui qui est addict de la confidentialité des données. Le message institutionnel est de bien souligner qu'à l'INRA c'est le contraire qui est la règle ! Espérons que les prochaines recrues ne se retrouvent pas dans une situation d'expérimentation, de recherche sous contrat ou d'unité en voie de filialisation qui leur donnerait à penser qu'il s'agissait d'une publicité mensongère.

En conclusion, en cette semaine du 8 mars, et de lutte pour les droits des femmes, nous allons diffuser aux collègues de l'INRA [un questionnaire collaboratif sur les violences](#) qu'elles ont pu subir au travail et un

diaporama de notre syndicat ciblant particulièrement les inégalités en matière de carrière. Sur ce registre nous souhaitons pouvoir bénéficier, comme cela se fait au CNRS, du suivi comparé des carrières Homme/Femme dans le bilan social. Nous aurons d'ailleurs l'occasion de revenir sur ce point lors du dossier de promotion dans le nouveau grade de Chargés de recherche, à l'ODJ de ce Comité Technique. »

Dans ses réponses aux interventions le PDG remercie l'organisation exceptionnelle du SIA, souligne (en réponse à SUD) son engagement au recrutement soutenu de personnels de Cat C, se félicite de la promotion vidéo web sur la campagne de recrutement car ça a fait le buzz et a touché de jeunes diplômés, se dit prêt à faire le bilan de cette communication pour montrer son bien-fondé.

La CGT regrette cette campagne décalée car le recrutement c'est sérieux, intervention dans le même sens de la CFDT.

(à savoir, le jour même du CT, l'agence de presse AEF sortait un article sur cette comm' décalée)

1 Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents CT

Intervention SUD sur Gefi « *Comme je crains que ce point à l'ordre du jour placé en toute fin de réunion ne puisse être traité, je voudrais ici porter la parole des gestionnaires et interpeler la direction sur le fait que, malgré les remontées à la MOA de dysfonctionnements qui empoisonnent toujours la vie des gestionnaires, certains de ces dysfonctionnements, qui paraissent pourtant facilement corrigibles, ne le sont toujours pas. Je pourrais citer de nombreux exemples, mais je n'en citerai qu'un : une petite case cochée par défaut sur les relevés de billetterie et d'hébergement qui induit des erreurs systématiques et des corrections de saisie à répétition. Comment se fait-il que ce genre de problème ne soit toujours pas réglé, plus d'un an après cette nouvelle version de S2I ?*

2 Information sur le rapprochement INRA/IRSTEA

Le PDG présente un diaporama sur ce chantier. La fusion en un institut unique présente des risques, c'est pour cela qu'il y a une sérieuse préparation et des propositions faites au gouvernement qui a mandaté les 2 PDG pour cette étude et prendra la décision de la fusion. Il en appelle à la réflexion participative tout le long de cette année, il y a 5 domaines de recherche pour intégrer les 3 départements scientifiques de l'IRSTEA, la plupart des départements de l'INRA ne sont pas concernés, il a été mis en place un COPIL (Comité de Pilotage) et deux COMOP (Comité opérationnel), l'un / scientifique, l'autre / fonctionnement pour faire participer la DG les CD les DU et le CSN, un bilan d'avancement sera fait à chaque CT en étudiant les propositions des commissions/comités, en 2019 il y aura des concertations dans les instances (locales et nationales).

Calendrier du dialogue social : Janvier-Octobre 18 : suivi régulier des COMOP en CT, recueil des questions sur l'avancée des travaux. Novembre 18-Janvier 19 : présentation des synthèses des COMOP et dialogue sur les modalités de concertation. Janvier-Juin 19 : concertation en instances sur les divers projets de textes (CT, CHSCT, CA...) Juillet 2019 : remise des propositions aux 2 ministres.

Dans la discussion qui suit, pour la CGT, la messe est dite : vous avancez à marche forcée vers la fusion, nos activités sont très éloignées pour preuve le peu de publications communes et chaque institut a beaucoup à perdre, on veut garder nos statuts et notre tutelle qui est le gage de notre engagement dans la recherche fondamentale.

Expression SUD : « *Dans l'attente du rendez-vous entre les ministres de tutelle et de 7 des 8 OS INRA et IRSTEA, SUD n'adressera ce jour aucune sollicitation à la DG de l'INRA.*

Nous vous rappellerons seulement qu'au dernier CT INRA du 26 février, vous avez pu entendre une représentante SUD des personnels de l'IRSTEA sur le contexte de ce rapprochement (que tous ici connaissent) mais aussi et surtout les conclusions auxquelles sont arrivés les représentant/es du personnel au sein de l'IRSTEA. » Puis nous demandons une suspension de séance.

La CFTC demande, si le projet se fait, où iront les personnels du siège IRSTEA et combien sont-ils sachant qu'à l'INRA de Paris il y a déjà 350 agents et que la place est restreinte ? La CFDT réclame la participation des syndicats aux commissions/comités.

Le PDG indique travailler avec Marc Michel (PDG IRSTEA) et croit à ce projet sinon il ne l'aurait pas accompagné ! Le siège INRA restera à Paris rue de l'Université, à voir pour les collègues IRSTEA basés à Antony. Ce projet est sur la base du rapprochement scientifique avant tout et il a pris une garantie de l'engagement du gouvernement en ce sens, et ce n'est pas pour faire des économies, c'est aussi une demande du personnel et un besoin de coopération. Il ne souhaite pas d'observateur syndical dans les COMOP, mais propose que le COMOP vienne aux CT. C'est une chance qu'on soit complémentaire et qu'on ajoute des compétences, le peu de publications communes reflète que l'organisation structurelle n'était pas optimale : ça viendra !

L'échéance de fusion à 2020 ne fera pas tout tomber et il restera des points à instruire (notes de service, instances, ...). Le PDG défendra une continuité pragmatique qui ne nivellera pas tout par le bas. On ne pourra pas non plus s'aligner sur les meilleures rémunérations de l'IRSTEA. Le Logo/nom du nouvel institut est important, notamment pour la visibilité des publications. Tutelles : pas trop de risque/inquiétude. Le budget des 2 instituts est porté par le MESRI, et cela restera le cas à son avis.

La CFTC rappelle sa demande l'organisation d'un CT et d'un CSN extraordinaires conjoints. Le PDG n'est pas contre mais considérant qu'il s'agit d'une procédure très lourde à mettre en place, il faudra le faire au bon moment quand les discussions seront bien avancées.

La CGT rejette le terme innovation dans notre activité à la différence de l'IRSTEA, l'INRA c'est scientifique et pas technique, ce terme désigne une démarche plus mercantile et moins de service publique auquel nous sommes attachés, demande un moratoire et l'abandon de cette fusion.

Pour le PDG, au contraire, la fusion sonnera le glas de la baisse des moyens de nos 2 EPST, à 2 nous serons plus forts, moins vulnérables. Le PDG indique qu'il défendra le maintien du nombre de postes.

Après l'interruption de séance, **une motion portée par CGT, CFTC et SUD est votée sur la fusion INRA/IRSTEA**. Elle se trouve en annexe de ce rendu, avec un vote de 6 pour et 4 abstentions (CFDT). Elle reprend en grande partie celle votée à l'unanimité au CT de l'IRSTEA la veille, avec quelques ajouts, notamment la demande d'un moratoire et d'une réunion conjointe des 2 CT.

6 Avis sur le projet de NS relative à l'avancement CRHC dans le cadre de la PPCR

Présentation par la Direction Générale Scientifique : il y a 2 métiers différents CR et DR et des cycles de recrutement et promotion différents, le grade CRHC n'échappe pas à cette règle, ce ne sera pas un sous DR, le but étant d'avoir 20% de hors classe pour le corps des CR. Le parcours CRHC → DR est possible, mais ce n'est pas la voie principale.

Evaluation des CSS : dossier léger (4-5 pages). Les CSS prennent en compte : l'ensemble de la carrière, bilan de l'activité, prenant en compte le contexte. Les productions. A qualité égale, l'ancienneté dans l'échelon sommital. Chaque CSS émet des avis, et propose des candidats. Le PDG décidera.

Expression SUD : « *Nous revendiquons une campagne d'avancement au grade CRHC rétroactive au 1^{er} septembre 2017 (date de mise en application des nouvelles grilles CR). Cette campagne doit concerner en priorité les collègues ex-CR1 bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de 4 ans, et/ou les collègues de plus de 55 ans (95 ont entre 55 et 60 ans, 44 ont entre 60 et 65 ans).*

Nous demandons que l'accès à la classe CR HC soit considéré comme un avancement normal de carrière, en considérant donc en priorité l'ancienneté dans le grade CR NO.

L'avis des CSS ne doit pas constituer un outil de classement des CR NO, mais valider le bon déroulement du travail du chercheur/e (comme c'est le cas actuellement). La CAP des CR doit pouvoir également donner son avis, prenant en compte des situations particulières.

De plus, les bilans sociaux font état d'un blocage de promotion pour les femmes pour le passage de CR à DR. Nous craignons que la mise en place de cette NS induise le même blocage pour les femmes de CRNO à CRHC.

Enfin, nous réaffirmons notre revendication d'un recrutement de CR au plus près de la thèse. La suppression du grade CR2 ne doit pas contribuer à un allongement des durées des stages post-doctoraux. Ainsi, nous nous opposons à tout recrutement en CRHC, qui mènerait mécaniquement à un vieillissement de l'âge de recrutement.

Le critère qui doit apparaître en premier pour le passage en HC est l'ancienneté, c'est aussi une façon de lutter contre la discrimination F/H ».

Le PDG revient sur la NS et lâche du lest, 20 promotions sur 2017 et 50 de 2018 à 2021 et la réécriture de la NS, avant un CT extraordinaire le 20 mars en faisant apparaître les critères ancienneté plafonnement et avis consultatif du CSS

Réponse sur l'inégalité homme-femme : il en est conscient, mais ne sait pas comment faire ! Prendre le temps de la réflexion sur ce point-là. La diversité des parcours sera explorée, mais sans quota...

Interruption de séance. Vote unanime (10 P) de la motion suivante :

« Le CT INRA ne peut accepter les propositions de la NS sur la campagne d'avancement pour l'accès au garde CRHC et réclame à l'inverse :

- *La mise en place d'une campagne rétroactive au titre de 2017,*
- *l'ouverture d'un flux de promotions conséquent à hauteur de 20% des promouvables,*
- *la prise en compte de l'ancienneté et du plafonnement à l'échelon sommital comme critère principal de promotion,*
- *l'absence de classement sélectif de la part des CSS.*

En transformant le passage en CRHC en un goulot de sélection supplémentaire, cette note tourne le dos à la revalorisation effective de la carrière des CR, tant attendue par nos collègues.

En conséquence, le CT demande à la direction générale de retirer cette note de service et d'ouvrir de véritables négociations sur la prise en compte des points énumérés ci-dessus. »

Les syndicats demandent que les chiffres annoncés soient insérés dans la note de service, que les CSS ne fassent pas une évaluation mais émettent un avis et que les agents proches de la retraite passent rapidement. La DG indique qu'à qualité équivalente, le plafonnement du dernier échelon sera décisif.

Un CT exceptionnel se tiendra le 20 mars.

3 Avis sur la modification de NS portant sur l'organisation des directions et délégations du siège

Expression SUD :

« Page 3 : 2.9 La Mission Développement Durable

Nous nous étonnons du nouveau positionnement du développement durable qui se retrouve accolé à la Direction des Ressources Humaines, et de la suppression de la délégation Développement Durable. En effet, le développement durable impacte toutes les activités de l'institut, et concerne toutes les directions, la DRH certes, mais aussi les systèmes d'information, le financement et les achats, le partenariat, l'immobilier, les services d'appui, etc... Pourquoi dès lors l'accoler à la DRH, comme si la responsabilité sociétale de l'institut reposait uniquement sur son pilier social alors que, selon la Commission européenne, la RSE est un concept dans lequel les entreprises [attention nous sommes un service public pas une entreprise] intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et leurs interactions ? D'ailleurs, le schéma directeur 2009-2012 développement durable à l'INRA (apparemment non renouvelé ?) en fait état. Que devient ce document stratégique en matière de développement durable qui est l'un des engagements de la charte développement durable des établissements publics dont l'INRA est signataire ? D'autre part, rien n'est dit sur la déclinaison de la mission DD au niveau des centres. Et comment en sera assurée la coordination ?

Page 4 : 4.3 *Nous nous interrogeons sur le fait que le département Europe d'INRA Transfert (société privée) soit considéré comme une équipe opérationnelle de la direction d'un organisme public et puisse en orienter les décisions.*

Page 7 : 10.1. La Direction de la Communication : *il est écrit (nos demandes d'ajouts en gras):*

« § assure la visibilité et le rayonnement de l'Institut en appui des directions et délégations »

« § concourt à la visibilité de la Direction générale dans les événements nationaux et internationaux »

Nous proposons les 2 modifications suivantes :

« concourt à la visibilité de l'INRA dans les événements nationaux et internationaux » En effet ce qui compte c'est la visibilité d'un service public de recherche agronomique qui répond aux attentes de nos concitoyens.

« assure la visibilité et le rayonnement de l'Institut en appui des directions, délégations, départements et unités de recherche »

Au Vote : Pour 5 (CFDT et CFTC) – 5 NNPV (CGT et SUD). Notre syndicat a pour principe de ne pas prendre part aux votes s'agissant des modalités d'organisation que se donne la Direction

4 Avis sur le projet d'arrêté modifiant les dispositions relatives aux instances de représentation du personnel de l'Inra et sur les décisions fixant la parité H/F dans les CAPN/CAPL

Concernant la CAPN des CR, le service juridique précise que les mandats des RP en CR pourraient être prolongés (dans l'attente du remplissage du grade de CRHC, cf sujet précédent).
La CFDT remarque que la note n'évoque pas la commission pour les contractuel/les.

Expression SUD « *Nous saluons l'avancée réglementaire de la concordance entre les effectifs HF et la répartition des candidatures prévus par corps pour les CAPN et par centre pour les CAPL. Pour faciliter la mise en œuvre, nous demandons que ces notes soient complétées par le décompte des candidatures respectives H/F qui en découlent par corps, en plus des pourcentages. Dans un objectif de transparence, nous demandons que dans la note de service apparaisse la proportion réglementaire HF de la parité administrative dans ces instances.* »

Pour le service juridique, la parité pour les représentants de l'administration était déjà effective pour tous les corps (*nous allons vérifier !*). Les délégué/es contractuel/les ne sont pas élu/es mais nommé/es et ne sont pas concernés par cette note qui fixe le cadre électoral.

Au vote 2 abstentions (SUD) 8 pour

5 Avis sur le projet de NS relative à la campagne d'avancement 2018 au titre 2019 –

Quelques compléments : le calendrier des mobilités et des avancements est différent, on a toujours un taux de foisonnement de 3 pour les instances déconcentrées.

Expression SUD

« *Sur ce point, les conditions de préparation de cette note de service qui nous ont été proposées ne nous ont pas permis d'y participer. Les documents préparatoires à la réunion du 18 janvier nous étant parvenus peu avant 11H00 le jour même de la réunion, fixée à 13H30.*

Nous tenons à vous rappeler notre positionnement déjà explicité au printemps 2016 et 2017 en ce qui concerne les CCDR. Nous constatons que l'engagement pris par le DRH en mai 2014 de revoir le fonctionnement de cette instance n'a toujours pas été concrétisé (extrait de son courrier : "J'entends votre souhait de revoir le fonctionnement de ces instances et note pour la prochaine mandature qu'une réflexion devra être lancée sur ce sujet").

Ceci s'avère toujours d'actualité. En effet les représentant/es de l'administration en CAPN s'expriment fermement en faveur d'une reprise d'office des propositions communes émises en CCDR, remettant ainsi en cause la gestion nationale des corps en CAP, pourtant rappelée et notée en gras dans ce projet de note de service. (*: page 5 paragraphe 2 de la Note de Service : les CAPN examinant en dernier ressort les propositions **réaffirmant la volonté de l'INRA d'une gestion nationale des corps.**)*

*Il s'avère aussi que suite aux restructurations de plus en plus d'agents d'une même unité émargent à des CCDR différentes. **Pour cette raison nous demandons le calcul des carrières moyennes des agents par grade et par corps suivant leurs CCDR d'origine, afin de vérifier si ce fonctionnement n'a pas créé des inégalités de traitement.***

*De plus, le rôle de cette instance déconcentrée est réduit depuis la suppression des Avancements Accélérés d'Echelon et le nombre restreint de propositions d'avancement. Comment peut-on ainsi gérer équitablement la population des agents promouvables? C'est donc pour cette raison que **cette année encore nous ne siégerons pas dans ces CCDR.***

*De la même façon, nous pensons que le processus de quotas imposés en CAPL pour les catégories C et B risquent d'occasionner les mêmes inégalités, même si le nombre de promotions de corps est temporairement plus important. Aussi **nous proposons que des statistiques de carrière moyenne, par grade et corps, soient***

prises en annexe de la note de service afin que tous les promouvables puissent se faire une idée de leur propre parcours par rapport au parcours moyen. »

Le DGD délégué indique qu'il sera produit des statistiques des avancements moyens par corps et que le fonctionnement CCDD sera revu comme les autres dispositifs de promotion.

La CGT revient sur économies avec la suppression des AAE, et demande en compensation plus de promotions et demande le chiffrage de l'économie avec l'abandon de l'AAE ? Pour la Direction, un effort a déjà été consenti pour la PPCR.

Vote : 5 abstentions (SUD/CGT) 5 pour

10 Information sur la fiabilisation de la procédure de suivi de recrutement des travailleurs handicapés

Expression SUD : *« Nous sommes favorables à l'amélioration du dispositif de recrutement des agents en situation de handicap. L'annonce d'une sensibilisation obligatoire en amont du recrutement, donc avant la présence du candidat, peut cependant contribuer à stigmatiser cette population si l'on n'y prend pas garde. Le contenu ainsi que le public visé pour cette sensibilisation doivent être adaptés à l'Unité concernée et aux fonctions attribuées à la personne à recruter. Ainsi par exemple quand il est dit que la sensibilisation doit concerner a minima l'équipe, ne faut-il pas pour un recrutement sur une fonction support ou d'appui par exemple, qu'elle puisse s'élargir au-delà de l'équipe, c'est-à-dire dans le périmètre d'intervention de l'agent.*

Le bilan à un mois doit rester léger, tel qu'il est présenté dans la note. Un tel bilan pourrait d'ailleurs s'avérer opportun pour l'ensemble des recrutements, en enlevant uniquement la partie « aménagements du poste de travail » pour les recrutements par concours. Dans la perspective d'un dispositif commun de recrutement, un autre avantage serait de rapprocher le processus d'accueil de tous les agents, au-delà de leurs différences. »

Le DRH se dit favorable à cette dernière proposition.

La CGT est également favorable à un point léger à 1 mois, et demande que le comité de suivi soit bien en appui, et non un tribunal !

11 Autres points d'information : Gefi 2.0, TIC, Elections 2018 au CS

Charte TIC : à l'issue de ce CT la DRH propose une concertation sur le dispositif INRA de messages syndicaux à tous les agents et plus largement d'accès aux moyens de comm'.

12 Point sur Saclay et devenir des centres Inra de la région parisienne

Interventions pour demander :

- Si, suite au retard annoncé de la ligne 18 à 2027, l'Inra mettra en place des navettes ? Retard général (labellisation, vente, aménagement du site). La Direction réfléchit aux solutions de remplacement (lignes régulières de bus de Massy vers plateau) et préoccupation des agents de Grignon qui méritent un accompagnement.
- Quel avenir pour Saclay dans ce contexte ? Pour la Direction, il n'y aura pas d'abandon du déménagement à Saclay, un ajustement sur la date et des solutions à envisager !
- Si Saclay sera un nouveau centre Inra ? La Direction indique y avoir pensé mais non, tout comme il n'y aura pas de fusion entre Versailles/Jouy.

11 Gefi 2.0

Pour la CGT, il y a d'autres dysfonctionnements que celui évoqué par SUD en début de CT, et de vraies réponses sont demandées. Quand aura-t-on le retour de l'expertise ? La CFTC regrette les retards de facturation.

Pour la Direction, il n'y a pas plus de retard que les années précédentes mais un retard sur les recettes, on fera remonter les demandes de corrections. L'expertise relève d'une vraie réflexion en CCHSCT. Très peu d'intérêts moratoires sont demandés.

9. Bilan de l'expérimentation du télétravail

Expression SUD :

Après avoir précisé que le bilan présenté est le point de vue des membres de l'administration du comité de suivi et pas le nôtre :

« S'agissant de l'introduction du télétravail à l'INRA, SUD-Recherche-EPST réaffirme sa volonté d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail du personnel de l'INRA quels que soient son statut, son ancienneté, sa catégorie ITA/chercheurs.

Nous observons, au terme de l'expérimentation de Jouy, que le deuxième motif pour demander le télétravail est la recherche de conditions de travail propices à la concentration et à l'efficacité. Pour SUD, la priorité est d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail sur le poste de travail existant et le télétravail ne doit pas se substituer à cette obligation de l'employeur. Nous réclamons l'élaboration et la mise en œuvre d'un guide de bonnes pratiques sur l'articulation et la séquence des temps de travail à l'INRA : réunions, pause méridienne, échanges des emails, etc. au-delà du seul droit à la déconnexion.

L'expérience de Jouy montre que le premier motif de demande de télétravail est la difficulté de transport. En voulant déménager les personnels de Grignon, Paris ou Jouy à Saclay, vous contribuez à cette asphyxie des métropoles de plus en plus congestionnées. Nous disons que le télétravail ne saurait être la seule solution pour permettre aux agents d'améliorer leurs conditions de vie là où les transports, par exemple, sont problématiques.

Dans la recherche de cette amélioration, nous revendiquons la possibilité pour TOUT le personnel qui le souhaite d'organiser son travail sur une semaine de 4 jours.

Nous souhaitons le développement étendu des télécentres sur sites INRA et aussi la possibilité de partenariat avec les EPST-Universités-Autres pour le partage de sites de télétravail afin de proposer plus largement l'exercice du télétravail sans être à son domicile. Les agents devront conserver le bénéfice de la subvention repas dont ils disposent sur leur centre de rattachement.

Nous proposons que l'instruction des demandes de télétravail fasse l'objet de campagnes annuelles ou semestrielles afin d'assurer un accès équitable au télétravail, en lieu et place de la règle du premier arrivé – premier servi.

Afin de mesurer l'impact et les effets du télétravail notamment sur l'organisation des unités et leur lien collectif, nous proposons que chaque CHSCT mette à son ordre du jour un bilan de l'état d'avancement du télétravail en faisant apparaître le nombre d'entrées, de sorties, les avis des agents, télétravailleurs ou non, la proportion de refus et leurs motifs, par le biais du prolongement de l'enquête réalisée à Jouy ou des commentaires sur les registres santé et sécurité au travail. Nous demandons que le bilan social fasse état du télétravail. Enfin nous réclamons que des données longitudinales de suivi de l'évolution de la carrière des agents soient communiquées aux syndicats pour évaluer les risques de discrimination.

Pour finir, le CCHSCT aura l'occasion de formuler un avis plus complet lorsque la note de service lui sera présentée. »

Pour la Direction, c'est un bilan intermédiaire : merci de votre intervention mais ce sera à discuter au CT de mai, il y aura un groupe de travail ou le même comité de suivi qui participera à la rédaction de la NS pour le CT de mai.

Annexe

Motion du comité technique en direction des ministres en charge de la Recherche, de l'Agriculture, de l'Environnement et du Président de l'INRA

Le Comité Technique de l'INRA a été saisi de la motion unanime votée par le comité technique de l'IRSTEA le 5 Mars 2018. Les membres du comité technique de l'INRA partagent les inquiétudes de ceux de l'IRSTEA. Comme eux, ils dénoncent le manque total de respect des personnels des deux organismes dans la manière expéditive dont a été prise la décision des ministres de tutelle de demander aux deux PDG de « réfléchir » à un « rapprochement » des deux EPST devant aboutir à un nouvel EPST au 1^{er} janvier 2020, donc basé de fait sur la disparition de l'INRA comme l'IRSTEA.

Dans leur lettre de mission aux deux PDG en date du 6 février 2018, les ministres F. Vidal et S. Travert disent prendre cette décision sur la base du rapport du 30 novembre 2017 qu'ils avaient demandé aux deux PDG, intitulé « *Projet de coopération scientifique INRA / IRSTEA et structuration de la recherche environnementale* ». Ainsi les ministres sont-ils passés directement et unilatéralement d'un rapport exploratoire qui ne portait que sur le volet scientifique et préconisait dans sa conclusion de mettre en place

des avancées progressives sur la coordination scientifique à une décision de fusion des deux établissements ! Les personnels, eux, n'avaient même pas pu prendre connaissance de ce rapport : il ne leur a été permis de le découvrir qu'en même temps que la lettre de mission du 6 février.

Les ministres de tutelle n'ont pas jugé utile d'organiser la moindre réunion avec les représentants du personnel pour discuter de la suite qu'ils entendaient donner à ce rapport, ne serait-ce qu'en termes de calendrier, de questions à résoudre et de méthode de travail. La décision de principe de fusionner les deux organismes pour créer un nouvel EPST a été annoncée par les ministres sans qu'aucune étude exploratoire sur les aspects autres que scientifique (devenir des services centraux et des personnels d'appui à la recherche, différences au niveau des budgets, des statuts des personnels, des règles et outils de gestion, ...) n'ait été conduite. Ce, alors que toutes les règles et notes de service de l'INRA comme l'IRSTEA seraient caduques dans le cadre d'un nouvel EPST et qu'une renégociation aurait toutes les chances d'être à la baisse dans un cadre d'austérité renforcée.

Comme nos collègues de l'IRSTEA, le CT de l'INRA considère qu'il ne peut entamer de discussion interne dans le cadre actuel posé unilatéralement par les ministres en charge de la recherche et de l'agriculture dans leur lettre de mission du 6 février 2018. Il demande que soit organisée, à l'initiative de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, une réunion quadripartite entre les ministres concernés (Recherche, Agriculture, Environnement) et les organisations syndicales représentant les personnels de l'INRA et de l'IRSTEA. **Le Comité Technique de l'INRA se prononce en conséquence pour un moratoire immédiat du processus de fusion INRA IRSTEA. Nous demandons la réunion conjointe des CT des 2**