

### Rappel de l'ODJ de ce CT

l'ODJ annoncé, le point RIFSEEP étant sous réserve de la publication des derniers textes réglementaires :

- ▶ suivi de l'instance (PV CT précédent et suivi des avis...)
  - ▶ avis sur le projet de Note de Service sur le droit syndical
  - ▶ avis sur l'application RIFSEEP à l'INRA
  - ▶ info sur le Contrat d'objectif et de performance (COP) 2017-21
  - ▶ plan RH d'accompagnement Saclay
  - + 2 points à la demande des délégués du personnel
  - ▶ GEFI 2.0 : point sur la situation et demande de réponse aux revendications (avec demande que ce soit au début de l'ODJ)
  - ▶ UE de Couhins : point sur la situation
- Plus les questions diverses

### Echanges et déclarations préalables

**La DRH annonce un CT exceptionnel pour le mardi 13 juin sur un avis concernant un avenant à la convention FIPHFP (handicap).**

Il s'agit de la troisième convention 2016-19, déjà présentée en Comité Technique fin 2016 et à l'occasion de laquelle nous avons rédigé [une contribution s'élargissant à toutes les dimensions de ce dossier](#).

La Direction souhaite que cette réunion se tienne en présentiel et en visio. Nous exprimons des réserves sur le risque de dérive pour les instances, en acceptant cette entorse au principe de la réunion physique. Les représentants du personnel acceptent sous condition que ce soit exceptionnel et que l'ordre du jour soit limité à une seule question.

**NBT (nouvelle biotechnologies végétales)** : la CFDT constate que de plus en plus d'équipes se lancent et foncent sans filet sur ces NBT, et souhaite un débat.

Réponse du PDG : les directions INRA, CIRAD et IFREMER ont sollicité un avis du comité d'éthique à sortir d'ici la fin de l'année. Le sujet sera discuté en CS et CA.

**PPCR (parcours professionnels carrières et rémunérations)** : Demande de la CGT de programmer une réunion de négociation sur la question de son application pour les CR et DR. Le DRH répond qu'il y aura discussion mais pas aujourd'hui, "au débotté".

### Déclarations liminaires

**SUD** « Vu le peu de suite donnée à nos précédentes interventions liminaires, nous ferons très court cette fois. Dans votre appel à participer à la marche citoyenne pour les sciences du 22 avril vous avez fort justement déclaré que "les restrictions budgétaires et le gel des recrutements vont à l'encontre de l'intérêt des Nations". En ces temps qui pourraient être incertains, nous comptons nous retrouver ensemble pour défendre le service public de recherche. Et notamment le budget 2018 ! »

Réponse du PDG : merci pour cette déclaration forte et courte !

En lien, rappel de [notre expression lors de cette journée](#) mondiale de défense de la recherche scientifique.

**CFDT** : Demande d'un vote formel ce jour au CT sur le mode d'accompagnement RH pour Saclay. Quel type d'université à Saclay ?

**CGT** : (cf leur message aux agents) rappelle que Thierry Coulon, le spécialiste recherche d'En Marche, est l'ancien chef de cabinet de Valérie Pécresse au ministère de l'ESR (enseignement supérieur et recherche). E. Macron n'annonce aucune mesure positive pour la recherche : amplification du rôle de l'ANR, mutualisation des

services centraux pour réduire les effectifs, coûts complets, privatisation en marche. CGT demande une dotation de base pour les unités de 12 500 € par agent.

**CFTC** : (cf leur message) Reconnaître les valeurs humaines commence par une rémunération digne pour vivre. Ce n'est pas en diminuant de 120 000 postes la Fonction Publique que l'on va améliorer les choses.

**CFDT** est claire contre le vote FN. Nous soutenons la loi travail que nous avons fait amender. Le syndicat pratique le « *réformisme social et offensif* » et ne participe pas au psychodrame actuel de dénigrement du nouveau président. Il attend de voir le gouvernement à l'œuvre.

Le PDG indique que les agents étaient satisfaits de sa venue à l'AG du personnel de Versailles sur Saclay. Il nous faut, dit-il, bâtir le campus de Saclay pour de bonnes raisons scientifiques et éducatives.

### **Avis sur l'application RIFSEEP à l'INRA**

Depuis la journée du 10 avril au CTMESR, rien de neuf. Il n'y a pas de parution de l'arrêté RIFSEEP. Ce point est donc ajourné.

## **Approbation du PV 9 mars et suivi des avis et motions des CT précédents**

Le PV du dernier CT est validé.

Dans l'échange sur le suivi des avis : Sur le contentieux de la comptabilisation des jours de grève dans le calcul des droits à la retraite, le courrier du PDG est prêt mais il attend la nomination du nouveau ministre !

## **Information sur le Contrat d'Objectif et de Performance 2017-21 (COP)**

La DG présente en diaporama, non diffusé en document préparatoire, 4 diapos illustrant l'avancée de sa réflexion.

La CGT critique l'indicateur de performances qui est nouveau. Elle votera contre le COP et demande à sa place une loi Cadre, comme celle de 1981.

Pour la CFDT l'INRA met l'agroécologie à toutes les sauces et on ne sait plus ce que c'est. Il faut démocratiser les méta-programmes (MP), ne pas mettre les Chefs de Départements comme pilote de ces MP.

SUD : « *Comme la CGT nous pensons que le contrat d'objectif est un marché de dupes car il n'y a pas d'engagement de moyens en face.*

*Parlons du fond de notre mission de recherche publique qui est de préparer l'avenir : INRA a célébré l'an dernier ses 70 ans au service du productivisme agricole, allons-nous repartir à l'identique sur une 71<sup>e</sup> 72<sup>e</sup> 73<sup>e</sup> ... année ? Pour décrypter les choix de l'INRA nous allons reprendre une nouvelle fois le marqueur des recherches sur l'agriculture biologique (AB).*

*Désormais l'INRA considère pour la première fois l'AB comme un « **prototype de l'agroécologie** ». Le PDG l'a affirmé au salon de l'agriculture le 3 mars lors d'une conférence sur le stand INRA.*

*Pour preuve : « le dispositif expérimental est également mobilisé via l'implication de dix unités ou installations expérimentales (soit un quart du dispositif expérimental de l'institut) couvrant une grande diversité de productions végétales et animales » selon la plaquette « l'INRA et l'agriculture biologique » de novembre 2016 ([https://www6.inra.fr/comite\\_agriculture\\_biologique/Zoom-sur/L-INRA-et-l-AB](https://www6.inra.fr/comite_agriculture_biologique/Zoom-sur/L-INRA-et-l-AB)).*

*Cependant le document INRA « les sites expérimentaux dédiés à l'AB » de septembre 2016 donne un total de 380 hectares, sur un total de 7190 ha de Surface Agricole Utile (SAU) INRA, soit 5,3 % de la SAU des UE en AB ([https://www6.inra.fr/comite\\_agriculture\\_biologique/Les-outils-de-recherche/Les-sites-experimentaux](https://www6.inra.fr/comite_agriculture_biologique/Les-outils-de-recherche/Les-sites-experimentaux)). Chiffre beaucoup moins flatteur pour l'INRA que les 25% annoncés des UE mobilisées sur l'AB. Surtout que le domaine de Mirecourt pèse 240 ha auxquels s'ajoutent les 123 ha Laqueuille, c'est-à-dire 363 ha sur le total de 380 dévolus à l'élevage. C'est bien, l'effort pour les productions animales est significatif. Mais...*

*Il ne reste que 20 hectares, soit 0,3 % de la SAU INRA, pour les productions végétales : grandes cultures, maraîchage, vigne, vergers.*

*Comment la recherche va-t-elle accompagner le changement d'échelle de l'AB qui est en plein essor ?*

*Au-delà des recherches INRA mobilisables pour l'AB, dont on va nous répondre une fois de plus que c'est 50% des recherches de l'institut, quels moyens est-il souhaitable de dédier à la recherche sur l'AB ?*

*1 % (à peine) comme aujourd'hui si on prend comme étalon la part des publications INRA avec le mot clé « agriculture biologique » ? 5.4% comme le pourcentage actuel de la SAU en AB ? 7% comme le nombre de fermes ? 10 % pour préparer la situation de l'AB en 2020-2025 ? Ou 25 % pour accompagner un des prototypes de l'agroécologie qu'est l'AB ?*

Quelle est notre vision de l'avenir du service public de recherche agronomique ? »

A ce stade, notre délégation précise qu'il s'agit d'une interpellation que nous ré-adressons à la DG pour les orientations de la recherche publique. Notre syndicat a organisé une journée de formation syndicale sur les NBT et nous espérons un débat à l'INRA.

Pour le PDG, le COP ne doit pas faire dévier l'INRA de sa feuille de route. Nous restons un établissement public avec son autonomie de décision. Il compte sur notre vigilance pour éviter les sorties de route. Ce type de contrat ne pose pas de problème à l'INSERM.

Le DG délégué à l'appui précise que le vocable « Performance » signifie que les ministères demandent des indicateurs ; mais ils ne sont pas définis....

## **GEFI 2.0 : point sur la situation et demande de réponse aux revendications**

Expression intersyndicale avec des témoignages convergents des représentants du personnel, illustré par un tour de France des soucis dans les centres.

Expression SUD : « Beaucoup de choses ont été dites par mes collègues, je ne vais pas revenir sur la liste des nombreux problèmes que rencontrent les unités et que vous connaissez déjà. Je vais par contre partager mon expérience puisque je suis gestionnaire sur le centre de Bordeaux.

*Avec la nouvelle version de S2I Finances (9.2) on s'attendait au pire, mais on l'a dépassé!*

*A la mise en place de S2I, en 2006, nous avons rencontré de nombreuses difficultés, et surtout une grande lenteur du système, mais les améliorations continues avait permis une gestion apaisée, et l'achat d'écrans 27 pouces une lisibilité satisfaisante des budgets.*

*Avec cette nouvelle version, ceci n'est plus possible. En consultation du budget, une partie seulement de l'écran est utilisée, avec utilisation obligatoire de curseurs horizontaux et verticaux. A l'étonnement des gestionnaires, il a été répondu que cette version avait été développée pour smartphones et tablettes, et était moins lisible sur écran d'ordinateur !*

*Question : pourquoi? Quelle était la commande? Pourquoi la version n'est-elle pas aujourd'hui modifiée?*

*Dans votre lettre adressée hier aux gestionnaires, Monsieur Mauguin, vous précisez que les difficultés subsisteraient jusqu'à la fin de l'année. Nous voilà prévenus ! Si nous avons des espoirs d'amélioration rapide....*

*La question est (pour que cela ne se reproduise plus, à la prochaine version de S2I par exemple) : Comment en est-on arrivés là? La GBCP n'est pas une nouveauté et on savait ce qui nous attendait. Comment cela n'a-t-il pas été anticipé? Pourquoi une nouvelle version de l'outil n'a-t-elle pas été développée en parallèle en 2016 pour être opérationnelle en 2017?*

*Nous sommes victimes de cette non-anticipation et nous testons l'outil alors que nous aurions dû avoir un outil opérationnel dès le mois de février. Quelles sont les échéances pour que l'outil soit enfin prêt?*

*Nous demandons, comme les autres organisations syndicales, que le sujet fasse l'objet d'un CCHSCT. »*

Le 15 mai, veille du CT, le PDG a écrit aux gestionnaires d'unité sur ce sujet.

Le DG délégué à l'appui commence par rappeler longuement l'historique depuis 2011, histoire de noyer le poisson (!?), puis donne quelques vagues réponses : Nombreuses difficultés sérieuses, causes multiples. Certaines relèvent d'une conception défailante et de choix erronés, d'autres de bugs et d'autres de modes opératoires mal définis. Les travaux continuent sur ces 3 niveaux.

Concernant le choix du logiciel ? PeopleSoft finances est un outil utilisé par le seul INRA. L'étude de mutualisation par rapprochement avec les autres opérateurs (utilisent SAP, outil très "rude") a été faite mais le changement d'outil a été considéré comme trop risqué.... !

Le PDG dit comprendre les raisons de l'exaspération car à un problème réglé en succède un autre...

Le Directeur adjoint de la DIFA précise que le premier objectif est de valider une partie du dispositif avant l'été. Il prévoit d'autres difficultés pour la clôture en fin d'année. Il indique un travail « d'arrache pied » sur le dossier, par exemple par le renforcement des modes opératoires (notamment en recettes) lors des classes virtuelles (par exemple factures internes).

La DSI de Versailles, répond, à propos de l'ergonomie de l'application, que l'information qui a circulé est erronée. L'écran paramétrage en 9.2 n'a rien à voir avec une modalité pour smartphone. C'est une erreur de configuration. L'ergonomie va être rétablie rapidement.

Le DG délégué poursuit sur les projets de SI (système informatique) de l'Etat, toujours complexes : un sur deux s'est arrêté au moins une fois. Par exemple le logiciel de paie de la Défense Nationale. La réforme en cours est

très conséquente, la dernière date de 1963. Les collègues de l'INSERM ont fait le même choix que l'INRA. Choix collectif qui a associé directeur financier, agent comptable principal, formation permanente, des DSA, des gestionnaires d'unité pour que leurs visions soient prises en compte. Il assume la responsabilité de ce travail qu'il a coordonné, pour le pire mais aussi le meilleur, notamment une harmonisation comptable nationale. Des reports de crédits avec l'ANR sont possibles, elle a été informée de nos difficultés.

#### Le PDG fait des propositions

- Un discours de vérité, de transparence, d'écoute et réponses, avec résolutions effectives et les problèmes à résoudre seront visibles sur l'application Ariane.
- Accompagnement des GU et des DU => des renforts! Les PC ont des crédits complémentaires.
- Compensations éventuelles : PRP => majoration de la PPR (+ 850 €) et GU/GC (près de 800 personnes) => 2 jours de récup si les horaires sont dépassés [*les gestionnaires avaient demandé des points de sujétion*].
- Passage en CCHSCT le 30 juin => plan d'action, formation, accompagnement.
- Les intérêts moratoires seront pris en charge par la DG.
- Pas de crédits perdus pour les unités (reports exceptionnels si nécessaires).
- Des crédits supplémentaires aux centres pour des recrutements ponctuels (en CDD)

Pour SUD ces compensations ne sont pas suffisantes! Et nous demandons que les collègues GU et PRP puissent avoir le choix entre points de sujétions ou des jours de récupération, que la base de calcul se fasse sur la compensation proposée aux GU et qu'un coefficient multiplicateur à définir soit appliqué pour les PRP (2 fois plus?) Et pourquoi pas des gestionnaires volant/es dans les centres en appui aux collègues ?

Le PDG indique qu'il va réfléchir à ces propositions avant de donner une réponse...

#### Avenir du domaine de Couhins [grand vin de Bordeaux]

Le PDG précise que nous ne sommes pas, à ce stade, dans l'application d'une décision mais dans l'étude de faisabilité, avec un futur passage devant les instances avant toute décision, sans doute fin septembre pour le CT. Il dit avoir bien noté parmi les options possibles, la proposition du bio faite par SUD, sur laquelle les avis sont partagés. Tout est possible pour les agents de Couhins : choix d'un détachement ou d'une intégration à la filiale, mobilité à l'UE Grande Ferrade. Les droits fondamentaux des agents concernés seront respectés.

SUD : L'étude de faisabilité devait vous être transmise pour le 15 mai. Pourrait-on en avoir connaissance ? On nous affirme qu'une activité marchande ne peut pas être une finalité à l'INRA. Mais toutes les recherches ont été poussées vers la sortie ! L'expérimentation serait incompatible avec le classement en grand cru ? Le PDG évoque un rapport 2014 sur l'avenir de Couhins, du cep à la bouteille, les bonnes idées mûrissent dans les caves ! Faire du domaine un démonstrateur de la triple performance : environnementale sociale et économique. Le point non négociable pour lui est le respect du personnel. La décision du passage en filiale n'est pas prise. Prochaine discussion sur un dossier complet en CT le 28 septembre.

Pour notre délégation SUD : on ne peut pas faire de la vitrine INRA sans agents INRA, c'est inimaginable, inconcevable.

#### Départ du DG délégué à l'appui.

Le PDG donne la parole à Claude Ronceray qui quitte l'INRA cet été (son poste est mis au concours). Il indique avoir eu plaisir à participer à cette instance « même si nous avons connu des difficultés ».

**L'après midi, en l'absence du PDG et du DG délégué c'est le DRH qui assure la présidence de la réunion**

#### Plan Ressources Humaines (RH) d'accompagnement Saclay

Le DRH annonce que le groupe de travail a rendu un document construit de manière participative ; le président du centre de Versailles en présente les conclusions.

Plusieurs délégations syndicales demandent que ce plan fasse l'objet d'un avis du CT ce jour, justifié par la demande des agents d'une diffusion de ce plan qui actent déjà beaucoup d'avancées.

Au minimum 8 600 € de prime de déménagement pour les collègues qui iront à Saclay.

Un débat s'instaure sur certaines fiches du groupe de travail qui ne sont pas totalement finalisées, avec un désaccord persistant entre syndicats et l'administration sur 4 points.

**Intervention SUD : « Nous rappelons que nous sommes défavorables au projet de déménagement sur Saclay. (cf argumentaire développé aux précédents CT)**

**A ce stade, nous demandons que ce projet RH fasse l'objet d'une expertise en CCHSCT pour s'assurer de sa faisabilité dans le respect des conditions de travail des agents impactés. Ceci concerne toutes les dimensions de ce processus : mobilité, logement, transport, accueil, formation, et la dimension de l'immobilier... Notre demande vise notamment les moyens dont dispose l'employeur et la pérennité des activités scientifiques. »**

Après une suspension de séance à la demande des 4 syndicats, les points d'achoppement ont été remis en discussion :

- autorisation du régime dérogatoire avec cycle de 38 heures sur 4 jours. Ce qui demande de changer le règlement intérieur de l'INRA qui indique que la semaine se fait sur 5 jours à l'INRA.
- l'absence de prime pour ceux qui n'iront pas à Saclay, c'est hors des textes fonction publique
- l'actualisation du montant de la prime de déménagement.

La DRH a accepté 2 points, les autres seront rediscutés au prochain CT avec un nouveau vote le du 28 septembre.

**SUD vote Pour dans l'intérêt des agents sous conditions express que ce vote ne préjuge pas des décisions futures en CCHS-CT et CT.**

**Vote Pour CFDT, CFTC et SUD. NPPV pour la CGT**

### **Avis concernant le projet de Note de Service sur le droit syndical**

Il s'agit d'une déclinaison INRA de la réglementation en la matière. La dernière note de service datait de 1983, sans doute l'une des plus anciennes encore en vigueur... tout en étant décalée par rapport aux nouvelles règles ! Ce toilettage a fait l'objet d'un groupe de travail au long cours... sur 2 ans ! et ne prend pas en compte les procédures concernant les TIC (internet...) qui feront l'objet d'une autre note.

A notre demande une discussion a lieu concernant l'avancement statutaire des déchargés à titre syndical :

« L'activité syndicale, droit reconnu pour tous les agents, ne peut être évaluée dans le cadre statutaire.

- Avancement des agents déchargés à temps partiel :

*La décharge partielle d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical ne peut en aucun cas influencer l'appréciation portée sur l'agent. Les modalités d'avancement des agents bénéficiant d'une décharge partielle d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical peuvent être déterminées, dans le cadre d'un accord particulier avec les organisations syndicales, par la note de service relative aux campagnes d'avancement.*

- Avancement des agents déchargés à temps plein :

*Les droits en matière d'avancement d'un fonctionnaire bénéficiaire d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical sont appréciés, durant la période où l'intéressé demeure dans cette situation, par référence à ceux d'un membre du même corps ayant à la date de l'octroi de la décharge d'activité, une situation équivalente à celle de l'intéressé et ayant bénéficié d'un avancement moyen depuis cette date.»*

Si cette référence à une carrière moyenne est ensuite déclinée pour les AAE (savoureux ! alors même que ceux-ci n'existent plus) et les avancements de grade, aucune indication n'est donnée pour les changements de corps. D'où notre intervention :

Nous souhaitons une formulation qui garantisse le même déroulé moyen de carrière pour les bénéficiaires de décharges syndicales (>60%) que ce soit pour les changements d'échelon, de grade ou de corps. D'où aussi la revendication récurrente de SUD de connaître la durée moyenne par corps et par grade.

Dans la NS2017-15 concernant les avancements 2018 (page 6/24) le seuil de 60% de décharge de service est retenu : c'est une avancée INRA car la loi prévoit *a minima* 70% (cf loi droit et obligation du fonctionnaire n°83-634 du 13 juillet 1983 amendée par loi 28 septembre 2015.)

Le DRH est d'accord pour faire mention de la référence à une carrière moyenne des syndicalistes détachés à temps partiel et à plein temps échelon, grade ET corps.

Une explication de cette note est prévue en septembre auprès de la hiérarchie intermédiaire. .

Les syndicats pointent des manques dans cette note, notamment les circuits d'information non clarifiés.

**Vote Pour unanime.**

**Point restauration à l'INRA mis à ordre du jour de la CNAS**

Décision de mise à l'ordre du jour de la prochaine CNAS de ce point Restauration.

**Prochain CT extraordinaire le 13 juin et CT le 28 septembre 2017.**