

Solidaires



Branche INRA

Notes de la délégation SUD Comité technique INRA du 10 mars 2017

Réunion en présence du PDG en début de matinée et fin de journée, absence remarquée du DG délégué à l'appui, en séance sa prochaine fin de mandat est annoncée...

A l'ordre du jour : deux notes de service, celle d'expérimentation du télétravail sur le centre de JOUY et celle annuelle sur la campagne d'avancement IT ; des points d'information sur la restauration collective, la politique d'emploi contractuel et le bilan des mobilités 2016. Puis des points sollicités par les délégations syndicales : suivi GEFI 2.0, unités LAMETA (Montpellier) et Couhins (Bordeaux) ; l'arlésienne de la pénalisation retraite pour les jours de grève...

D'autres n'ont pu être traités faute de temps dont notre demande de mensualisation de la gratification « stagiaire », ou une question sur le détail (primes, brevets, intéressements) des 10 rémunérations les plus élevées de l'INRA en 2015. Notre autre demande SUD concernant le référencement de la mutuelle Harmonie FP n'avait pas obtenu le quorum nécessaire pour être mise à l'ODJ (mais nous avons appris parallèlement que ce dossier était à l'instruction).

Déclarations liminaires des syndicats,

Intervention SUD « Lors du premier comité technique de l'année, nous avons souligné dans l'intervention liminaire l'inquiétude soulevée par les maigres campagnes de recrutements de ce début d'année, notamment dans les corps IT au regard des prévisions de départs en retraite. Vous nous aviez annoncé en séance pour les arbitrages 2018 la fin de la politique systématique du repyramidage scientifique pratiquée depuis des années par vos prédécesseurs, pratique aboutissant à cette suppression systématique de postes « techniques » par le remplacement de postes de catégorie C par un CR.

Nous avons retrouvé l'affirmation de cette volonté dans l'entrevue que vous avez accordée à l'agence AEF à la fin du tour de France des centres, lequel a été par ailleurs jalonné d'actions anti-RIFSEEP !

Nous souhaitons cependant avoir votre éclairage sur deux aspects concernant cette nouvelle politique d'emploi, cruciale pour l'avenir de l'INRA :

Dans l'article en question, vous précisez le chiffre de 96 concours externes IT alors que la campagne ouverte en janvier n'en présente que 89 ? Est-ce l'annonce d'une petite session complémentaire ? Une relative bonne nouvelle - l'augmentation ne serait pas astronomique ! - qui permettrait aussi de quantifier la perte réelle d'agents titulaires en 2017. Sachant que dans ce même article, sans doute en vue d'atténuer le déficit de cette année, vous avez comptabilisé dans les arrivées 11 accueils en détachement, sans faire référence aux départs de l'INRA dans l'année pour le même motif !

Le principal pour l'avenir est votre engagement « à définir dans les prochaines années le bon équilibre de recrutement entre les différents corps » ... Nous y serons attentifs en espérant que cela se concrétisera sans avoir recours à des calculs tarabiscotés !

Si nous nous félicitons donc d'un changement d'orientation en matière de recrutement, ce qui demeure inquiétant est le temps qu'il a fallu pour que la direction générale reconnaisse qu'elle faisait fausse route. C'est aussi la même conclusion qui s'impose en comptabilisant les 15 années d'échec en politique de mobilité biennale avant de revenir à une session annuelle ! Le bilan positif du nouveau dispositif mené cette dernière campagne engage à l'optimisme... Le sujet est au menu de ce CT.

Pendant ce temps, les campagnes annuelles d'avancements du personnel titulaire se suivent depuis des lustres avec la même organisation... alors même que les bénéficiaires qu'en tirent les agents se raréfient à vue d'œil : suppression totale des AAE, diminution drastique des possibilités de changements de corps. Ne serait-ce pas le moment, dans ce contexte, de s'interroger sur le rôle des instances déconcentrées. A notre niveau, nous avons déjà exprimé notre forte interrogation sur le

fonctionnement des 4 CCDD, instances créées spécifiquement par l'INRA et qui, à l'échelon des corps A, précèdent chaque CAPN du corps correspondant...

Pour le corps des AI par exemple cela abouti uniquement à la promotion de 9 à 10 collègues, avec 8 journées de réunions de l'instance CCDD au compteur en comptant les préparations, sans oublier le temps mobilisé en CAPN. Le coût du fonctionnement actuel des CCDD dépasse largement le bénéfice financier qu'en tirent les agents. [Ce différentiel serait un argument de poids pour les pourfendeurs des commissions paritaires, ce qui n'est pas notre objectif. Du coup je ne l'ai pas dit !]

Nous souhaitons une mise à plat de ce dispositif, d'ailleurs promis en 2014 par la DRH. Nous aurons l'occasion d'y revenir lors du point de l'ODJ consacré à la NS sur les promotions... »

Dans sa réponse aux différentes interventions le PDG précise :

- Que le gouvernement a fait le choix de la dépense privée par le crédit d'impôt recherche. Il y a eu des flux vers la recherche publique mais mineurs.
- Que, s'agissant de la labellisation en cours des UE, il n'y aura pas de décapitation de celles qui ne seront pas labellisées (*ouf!*)
- Qu'un rééquilibrage du recrutement s'effectuera bien en faveur des postes « techniques »
- Qu'il espère que les régimes nouveaux indemnitaires seront dotés financièrement, ce qui est absolument indispensable...
- Enfin, qu'un petit déjeuner mensuel réuni des 5 présidents des grands EPST avec le secrétaire d'Etat à la recherche !

Concernant les agents détachés signalés par SUD : « vous avez l'œil affuté et c'est normal, c'est le type de présentation du CNRS, nous avons suivi. Nous avons ajusté depuis car nous ne connaissions pas le nombre d'entrées lors de la présentation du budget. »

Sur l'unité de Couhins : l'étude est avancée et la décision finale sera prise par lui-même.

Sur l'opération Saclay : le PDG annonce un rendez-vous ce midi avec les dirigeants des autres structures partenaires (*d'où son absence à la mi-journée*).

Sur la politique de recherche en général : L'INRA doit travailler sur une recherche cognitive et sur les questions que nous pose la société. Avec la qualité de notre collectif nous en valorisons une partie en innovation. Exemple du mildiou de la vigne... Mais « Jamais je ne transformerai l'INRA en institut technique ».

Concernant le bilan des dernières nominations : remerciements très sincères et chaleureux à O. Le Gall pour l'ensemble de son œuvre. C. Cherbut le remplace. JF Sousanna (DS Environnement) est désigné responsable de la politique internationale. Le mandat de C. Ronceray arrive à échéance fin juin. Il y a appel à candidature...

Approbation PV, suivi des questions traitée et avis donnés lors des précédents Comités

Pour le vote à l'élection de la représentation du personnel au Conseil d'Administration, la délégation SUD demande que le maintien du vote papier figure au PV, cela ayant été annoncé en séance par le PDG au vu du vote contre le vote électronique de 3 organisations syndicales sur 4.

Notre délégation demande également la transmission de la note diffusée au Dus sur les infrastructures de recherche, comme cela a été promis en CT du 25/11/2016... Ce qui sera fait précise le PDG !

Concernant le RIN (*Règlement Intérieur National*) également évoqué à la réunion de septembre, il sera bien l'objet d'une nouvelle présentation au CT... Bientôt confirme le PDG !

A propos de la politique territoriale de l'INRA : Colmar et Nancy ne seront pas fusionnés, il n'y a pas de disparition prévue de Centres avec la nouvelle carte des régions de France. Ainsi pour la Nouvelle Aquitaine, deux Présidents de centre sont maintenus : H. De Rochambeau et J.-M. Chabosseau.

L'occasion pour la CGT de regretter qu'Orléans et Tours aient été fusionnés... il fallait me faire venir avant à l'INRA répond le PDG !!

Avis sur la décision fixant le cadre de l'expérimentation du télétravail sur le Centre de Jouy

Il s'agit d'un dossier déjà ouvert à la séance précédente ([voir le rendu SUD](#)), et dans l'intervalle un groupe de travail spécifique s'est réuni en février.

Notre intervention SUD se situe dans ce prolongement

« Une remarque technique, nous souhaitons que les documents présentés au CT le soient avec une rédaction différenciée des parties modifiées par rapport au projet d'origine lorsque ce document a déjà été l'objet d'échanges, par exemple en groupe de travail le 27 février. C'est un mode de travail plus commode, tant pour la rédaction qu'à la lecture.

Sur l'approche générale de ce dossier nous avons explicité notre sentiment dans un récent message à tous les agents : **entre un rêve**, car c'est l'occasion attendue par certains pour échapper à de longs temps de trajet, ou à une mauvaise ambiance au travail, voire aux 2 ! ... **Et une réalité** qui risque fort de transporter la pression à la maison et d'augmenter celle existant sur le lieu de travail professionnel ! D'autant que dans sa présentation, la DRH fait toujours référence à un 'temps de respiration' s'agissant du télétravail, suggérant qu'il serait normal d'être à bout de souffle au boulot. Nous demandons le retrait de ce vocable, tous les agents de l'INRA doivent pouvoir respirer correctement, avoir de bonnes conditions de travail, quel que soit leur lieu d'exercice !!

Nous sommes partants pour une expérimentation et avons fait part en séance du Comité Technique de janvier et lors de la réunion du groupe de travail du 27 février de nos points de vigilance et de notre demande d'une compensation pour les agents dont les activités ne permettent pas d'émarger à ce dispositif.

Nous rappelons ici ce qui nous interroge dans cette nouvelle version de la note de service :

- l'exclusion de tous les agents en situation de handicap de ce dispositif. Nous continuons à demander qu'ils puissent y souscrire, en complément du dispositif handicap accessible à ceux qui en ont besoin en raison de leur handicap. Il s'agit pour nous d'une question de principe, la meilleure façon d'intégrer cette question du handicap est d'abord de permettre aux agents directement concernés de bénéficier de la règle habituelle avant d'émarger à un dispositif particulier ;
- la limitation à un seul centre de la région parisienne, imparfaitement représentatif de toute la diversité des activités menées à l'INRA et des conditions de transport des centres régionaux ;
- l'absence de prise en charge financière de la ligne internet ;
- l'absence de garantie d'avoir accès à un équipement d'ordinateur portable pour tous.

Concernant la compensation pour celles et ceux qui ne pourront bénéficier de ce dispositif, par exemple la semaine de 4 jours, il va sans dire que pour nous ce sujet sera incontournable à l'issue de la période d'expérimentation et nous demandons qu'il soit mis en discussion, dès maintenant, au sein du groupe de travail. »

Parmi les commentaires des autres délégations : la CFDT demande la prise en compte de la saisonnalité ainsi qu'une exploration des nouvelles formes de travail dont le travail nomade. La CGT juge positif le télétravail et apprécie le recours aux CAPN en cas de refus individuel, elle est d'accord avec la mensualisation mais note une prise de risque avec cette expérimentation préalable à la sortie de l'arrêté ministériel La CFTC se félicite de l'arrivée du télétravail, mais demande que la connexion soit fournie par employeur.

Le PDG relativise quant au risque pris avec cette expérimentation démarrée avant la sortie de l'arrêté ministériel, car nous en connaissons, dit-il, la version presque définitive. Pour la justification de la demande de 3 jours de télétravail par semaine, nous enlèverons la mention « exceptionnelle ». Mais le DRH précise que ce passage de 2 à 3 jours en télétravail est soumis à une « demande dûment justifiée » car cette modalité porte un risque de désocialisation comme l'ont montré les retours d'expérience dans d'autres structures passées au télétravail. Il précise aussi qu'il n'est pas question de discuter de compensation car télétravail est une modalité d'organisation du travail et INRA l'ouvre à toutes les activités. (et alors ? raison de plus à notre avis... si au final cet accès n'est pas accordé à certains agents demandeurs !). Pour les travailleurs handicapés, il promet une formulation en positif.

le PDG quitte la réunion pour la réunion sur Saclay.

Les échanges continuent :

- la CFDT demande la possibilité de décalage et report des jours de télétravail. Elle affirme que c'est une pratique généralisée que de rentrer à la maison écrire un publi ou un rapport. Pour SUD ce n'est pas une raison pour « légaliser » de telles pratiques qui ne sont pas généralisées compte tenu de la grande diversité des situations de travail dans les unités et centres de l'INRA.
- Pour l'habilitation électrique : une attestation sur l'honneur sera seule requise sans exigence de produire un certificat délivré par un organisme habilité.

Conclusion du DRH : la nouvelle version de la NS prendra en compte plusieurs propositions faites ce jour pour ouvrir au maximum l'expérimentation sur le Centre de Jouy. Si le vote du CT est positif elle débutera le 1^{er} avril pour se terminer le 31 décembre.

Au final, avis unanime pour l'expérimentation du télétravail sur le centre de JOUY en Josas.

Explication de notre vote favorable : Nous votons pour car la Note de Service prévoit que : « *Ce comité de suivi est chargé de la mise en œuvre opérationnelle de l'expérimentation et de formuler des préconisations à l'issue du bilan de l'expérimentation sur le bilan de l'expérimentation sur la base d'un suivi quantitatif et qualitatif transmis par les services du Centre. Le bilan final sera présenté en CT. Il contribuera à la préparation du cadre du dispositif pérenne de télétravail.* »

La CGT précise qu'elle a la même position.

Avis sur le projet de note de service relative à la campagne d'avancement 2017 au titre de 2018

Rappel : cette note a fait l'objet d'une réunion préparatoire où l'essentiel a déjà, été dit... et nous sommes également intervenu dans la déclaration introductive de ce Comité technique sur la nécessité d'une mise à plat des instances préparatoires, à commencer par les CCDR (*commissions consultatives des départements de recherche*) qui, sans avoir le fondement réglementaire des CAP locales, instruisent les dossiers individuels pour les corps de catégorie A...

Intervention SUD qui souhaite :

- « *Attirer l'attention sur les fins de carrière des agents en situation de handicap, sachant que la réglementation permet à certains, certes avec des conditions restrictives, une retraite anticipée à 55 ans... Ici il ne s'agit pas de les stigmatiser mais de compenser une inégalité de parcours et surtout la fin de carrière souvent plus difficile en capacité de travail ;*
- *l'absence de quotas dans les instances préparatoires, CAPL et CCDR, pour les changements de corps notamment car ils peuvent pénaliser des agents ;*
- *que les changements de corps au choix soient réservés aux « anciens méritants », ils ne sont pas pour des personnes qui exercent des fonctions du corps supérieur qui ont les concours internes pour les valider.»*

P. Vandenbergue (chef de service à la DRH) est d'accord avec nous au sujet de la situation des travailleurs handicapés, surtout par rapport aux difficultés rencontrées lors de la fin de carrière, mais ce ne sera pas écrit sur la NS pour éviter toute stigmatisation. (*d'année en année, le même argument... qui se retourne contre les agents concernés !*)

En conclusion, le DRH constate qu'aujourd'hui nous sommes murs pour revoir complètement le dispositif d'avancement et de promotion (CAP, CCDR, CIPP...) (*en écho à notre intervention du matin sur le fond, ... mais sans pour autant prendre en compte notre demande sur les quotas.*

Dossier à suivre donc !

Et au final, il y a (cette année) un vote sur cette note : avec un NPPV pour CGT et SUD (pour déplorer l'abandon des AAE) et un avis positif pour CFTC et CFDT.

Note relative à la restauration collective à l'INRA

Présentation de la nouvelle approche : chaque centre INRA devra (re)faire une convention avec chaque partenaire local (Université, CNRS, ONF...). L'institut a fait le choix de la souplesse, sans marché unique national comme cela se fait au CNRS (*ouf !*) mais opte pour un catalogue national de possibilités intégrables dans des appels d'offre locaux.

Dans l'échange qui suit la CFDT questionne sur la prise en compte de la responsabilité sociétale. La DG précise que les cantines servent des repas en partie AB et cite l'exemple original et positif de Rennes où le personnel d'un ESAT (entreprise adaptée) prépare et sert les repas.

La DG n'est pas fermée à voir la question des revenus, notamment pour des stagiaires sans aucun financement.

La CGT rappelle que les difficultés actuelles viennent de la privatisation de la restauration suite à la décision de la DG de supprimer les personnels non recherche.

Dossier à suivre également !

Bilan du plan d'action FRH : focus sur la politique d'emploi des contractuels et la campagne de mobilité 2016

Présentation par le DRH du document de synthèse pour un collectif RH qui était jusqu'alors éparpillé, processus lancé il y a 4 ans.

Intervention SUD : Nous souhaitons le décodage sur la première page du sigle FRH : Fonction Ressources Humaines. Au chapitre 1, une nouvelle politique RH pour les agents contractuels, p.3 « *Depuis longtemps, l'accès à la formation, par exemple, est un des leviers qui permet aux agents contractuels de progresser sur leur mission en cours, et d'acquérir des compétences qui seront utiles et valorisables dans leur vie professionnelle ultérieure.* » répond au chapitre 3, mise en œuvre de la GPEC, p.4 « *Traduire les orientations scientifiques en cibles de compétences pour utiliser les leviers les plus pertinents permettant leur mise en œuvre. Répondre aux enjeux scientifiques de demain en explorant prioritairement toutes les solutions de développement de compétences internes.* » La DRH fait le deuil du recrutement de titulaires. Ces précaires formés qui s'en vont c'est un gâchis pour l'INRA. SUD ne peut accepter ce renoncement à développer l'emploi titulaire. Nous n'acceptons pas de les voir enchaîner des CDD à vie.

La CGT nous rejoint dans cette absence de perspectives d'emplois stable, public et privé, pour les collègues précaires ainsi que sur le rejet de la formule « temps de respiration » que nous avons déjà ciblée dans le dossier télétravail ! Rejet également exprimé par la CFDT !

Intervention du DRH : le passeport de compétences des agents contractuels leur sert à attester des savoir-faire acquis lors du passage à l'INRA. Il reconnaît des pertes de compétences avec la rotation des précaires et précise que la DRH est aussi préoccupé par le devenir des CDD. Il annonce un changement du vocable « temps de respiration » ! La DRH veut amplifier une approche émergente pour les motivations (avec l'action citoyenne, le QVT Qualité de Vie au Travail...). Le mode participatif de gestion des équipes est le favori de la DRH même s'il reste des DU qui préfèrent le mode hiérarchique.

Bilan de la campagne de mobilité 2016

En quantitatif : 244 besoins proposés, 108 avec candidatures, au final 84 besoins pourvus, 77 postes avec mobilité (doubles candidatures)

Toutes les mobilités possibles ont été arbitrées favorablement par DG. 4 refus du DU d'accueil ont été validés par la CAPN.

Rennes, Toulouse et Montpellier sont les centres les plus attractifs. 2/3 des mobilités en Ile de France se font dans la région.

La CGT constate que les chiffres de Versailles-Grignon sont l'amorce d'un mouvement lié à Saclay avec un bilan de 6 entrants pour 15 sortants (sur 22 candidats à mobilité).

La délégation SUD est globalement satisfaite de cette campagne de mobilité annuelle, une de nos revendications depuis 15 ans !

Points supplémentaires inscrits à la demande de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel : (avec le retour du PDG en séance)

GEFI 2.0 déploiement et impact sur les services

Intervention SUD (après un détail des dysfonctionnements énumérés par la CFDT) : « *L'INRA est au bord de la paralysie. Nous ne connaissons ni le coût, ni les clauses du marché de cette nouvelle version de S2I Finances mais nous espérons que la certification du service rendu, qui atteste de la*

conformité de la livraison et qui permet le paiement de la facture, n'a pas été faite (dans le respect de la GBCP) ! »

Explication du directeur financier : face à une contrainte règlementaire, INRA a fait un pari ambitieux, fermer le système pendant seulement deux mois, alors que d'autres établissements ont pris trois mois. Redémarrage le 14 février au lieu du 8 qui était prévu. Nous avons des éléments d'alerte mais ce n'est pas la catastrophe décrite. A ce jour les unités ont 12,3 millions € d'engagements et 3M€ de factures payées.

Le PDG fait part d'un dispositif exceptionnel pour une situation exceptionnelle qui a demandé un énorme travail au personnel. En priorité seront réglés les frais de déplacement en attente. Un point d'information sera fait à tout le personnel.

Devenir du LAMETA Montpellier et ses personnels

Pour discuter de ce point, présence en visio du Chef de département SAEE et du Président de centre de Montpellier.

Le laboratoire d'économie de Montpellier est une unité mixte à 4 tutelles : CNRS (INSHS) qui s'en va, Université (UM1 ou 2 et UM3), SupAgro (2 personnes), INRA (18 personnes).

Pour le chef de département SAE, au départ il s'agit d'une querelle entre deux écoles d'économie. Cette unité est stratégique pour l'économie environnementale et écologie. L'Institut Linné du CNRS pourrait être intéressé pour une suite. Pour le président de Centre de Montpellier il y a dans cette pénible situation, d'abord des responsabilités d'agents universitaires puis des établissements.

La CGT fait part d'une pétition des personnels pour continuer l'aventure LAMETA.

Le PDG espère s'appuyer sur une nouvelle dynamique positive afin de consolider le laboratoire...

Devenir du Domaine de Couhins et de ses personnels

Les représentants du personnel soutiennent unanimement les agents de Couhins. Une lettre de leur part a été communiquée au PDG, cette lettre illustre la forte inquiétude légitime de ces personnels.

Questions :

- Vous dites que la filiale sera contrôlée à 100% par l'INRA : donc contrôle financier? Contrôle déontologique? Contrôle sur la gestion des ressources humaines? Comment est-ce possible avec des contrats de travail de droit privé, voire des contrats de saisonniers payés par une entreprise extérieure (GEA-GECA)? Comment fonctionnent les autres filiales de l'INRA (INRA-Transfert, Agri-Obtentions?) Il serait d'ailleurs intéressant d'avoir des informations sur celles-ci.
- Si cette filiale est contrôlée à 100% par l'INRA, le CHSCT, les organisations syndicales et toutes les instances y auront donc leur place ? Sinon, comment s'assurer des conditions de travail de ses employés, comme il est promis dans la lettre ouverte du PC de Bordeaux et de la CD BAP ?

L'argumentaire de la direction pour filialiser Couhins repose sur l'absence de travaux de recherche dans ce domaine. N'est-ce pas consécutif au fait que l'on a demandé aux scientifiques de ne plus aller sur ce domaine...

Le PDG entend les arguments avancés par chaque délégation. Il ne nous semble pas complètement arcbouté sur une démarche... Dossier à suivre !

Calcul retraite, jours de grève

Rappel : il s'agit d'un sujet qui était mis par la direction dans le précédent ODJ du CT de janvier, mais non traité par manque de temps. Il est aujourd'hui uniquement porté par les personnels. Une arlésienne qui a de l'avenir au vu du court échange de ce jour !

Le PDG veut en effet demander au ministère ce qu'il convient de faire au sujet de ces jours de grève enlevés dans le décompte des jours calculés pour la retraite (et quasi-uniquement à l'INRA, aucun autre EPST du moins n'a mis en place cette « double peine »). C'était la démarche, sans réelle suite, déjà amorcée par son prédécesseur... Et dans le contexte actuel, il y a à craindre que cette initiative contribue à l'étendre ailleurs... ce qui n'est pas notre objectif !