

Solidaires



Branche INRA

Notes de la délégation SUD

Comité Technique INRA

Jeudi 29 septembre 2016

Il s'agit de la première réunion du Comité technique (CT) de l'INRA, suite à la nomination du nouveau PDG en juillet dernier. L'avant-veille une délégation SUD l'avait déjà rencontré en bilatérale. Nous revenons naturellement sur ces premiers échanges dans la déclaration liminaire. A l'ODJ également de ce CT, le dossier handicap dans le cadre d'une nouvelle convention avec le FIPHFP (Fonds insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), sujet sur lequel nous portons aujourd'hui une attention particulière d'autant que nous n'avons pu apporter notre point de vue lors de présentation d'un rapport handicap interne à l'INRA. La direction avait maintenu une réunion de l'instance le 26 mai - comprenant le suivi d'un audit interne Handicap - un jour de mobilisation contre la loi travail, en dépit d'une demande de report CGT-SUD.

La séance débute par un mot d'accueil du nouveau PDG

Dans son introduction, Philippe Mauguin souligne le taux de participation élevé aux élections internes INRA, signe de l'implication du personnel dans l'établissement. Tout en rejetant toute approche co-gestionnaire, il indique que nous partageons une culture d'établissement et des valeurs communes.

Il rappelle que la déontologie est une valeur intrinsèque à la recherche.

Il souligne la nécessité de remettre à plat les modalités de dialogue social. Il sera attentif à valoriser le travail des instances, avec notamment une diffusion rapide de leurs rendus... Dans la période récente, la communication externe a fait plus l'objet d'efforts que l'interne, je veillerai à inverser ceci.

Il indique faire de la politique des ressources humaines un des 5 plans d'action prioritaires de son mandat, en lien avec la politique scientifique : formation, recrutement, parcours professionnel, la GPEC étant un enjeu majeur, la qualité de vie au travail... Ceci avec des objectifs raisonnables, tenables et en étant attentif aux compétences propres de chaque instance, le comité technique étant un outil de dialogue social...

Intervention liminaire de la délégation SUD

« Lors de notre première rencontre bilatérale avant-hier, nous vous avons exposé notre vision des défis pour le service public de recherche agronomique tout en tirant un bilan critique du mandat précédent.

Nous vous demandons de revoir le document d'orientation de l'INRA :

- *d'y enlever toute référence à la nécessité, à court et moyen terme, de produire plus pour nourrir la planète*
- *d'inclure une vision claire du projet pour stopper la dégradation de l'environnement et le restaurer*
- *de cesser d'affirmer que l'INRA est champion du monde de la recherche en agriculture biologique (49 articles moins de 1 % des publications) et de celle-ci reconnaître comme un des prototypes de l'agroécologie.*

Nous souhaitons une réflexion plus globale sur l'organisation du dispositif de recherche à l'INRA pour casser les cloisonnements entre agronomie, environnement et économie, et sortir de la logique de l'ultra-spécialisation poussée par la politique d' « excellence ».

Nous vous demandons de mettre fin à la politique de communication de l'INRA pour revenir à une vraie information digne du service public.

Quelles conditions de travail des personnels ?

De notre bilan du précédent mandat, fait il y a un an à l'occasion de l'évaluation de l'INRA par l'HCERES, il ressort :

- un dialogue social largement insuffisant*
- un taux de précarité explosif : 15 % de précaires (hors doctorants) sur le total des ETP*
- des restructurations qui fragilisent la recherche :*
 - en effet l'INRA a multiplié les très grandes unités (TGU) sans examiner les conséquences sur les collectifs de travail. Par ailleurs les Unités Expérimentales sont aujourd'hui confrontées, comme nous l'avons souligné lors d'un récent dysfonctionnement, à la baisse des moyens en personnel titulaire dans leurs métiers et à la gestion chaotique des programmes au gré des financements aléatoires sur projet.*
 - en Ile de France, un déménagement qui est imposé pour 13 unités, soit 491 agents, titulaires ou CCD, vers le plateau de Saclay, mal desservi par des transports en commun saturés et aux dysfonctionnements récurrents, cauchemar de circulation routière, sans logements sur place : un non-sens scientifique, humain, écologique et financier.*

Tout ceci dans un contexte de difficultés de plus en plus grandes à obtenir des financements publics, d'où une part croissante de fonds privés et des inégalités budgétaires entre équipes.

La continuité et la qualité de la recherche sont mises à mal par le mode de financement sur projets de trop courte durée. Ce qui engendre une perte d'efficacité et des tensions dans les relations entre collègues dues à la multiplication des urgences et à la dispersion des tâches.

Nous déplorons les évaluations des personnels basées sur des indicateurs discutables : facteurs d'impact pour les chercheurs, IGEST (charge normalisée de gestion) pour les gestionnaires d'unité...

Voici nos demandes :

La recherche publique doit arrêter de mettre les personnes en concurrence et sauvegarder l'esprit collectif de la recherche.

Vous arrivez à l'INRA dans des conditions qui n'ont pas été simples, vous avez une formidable occasion de redonner un sens au terme « collectif de recherche » et ainsi éviter l'atomisation prévisible et annoncée des équipes en choisissant de ne pas mettre en œuvre le RIFSEEP à l'INRA.

Nous attendons aussi l'abandon de la PEDR : ses 1.2 M€ de budget, soit 20 postes de jeunes CR. Il faut revoir les conditions de l'évaluation des chercheurs, comme demandé en intersyndicale en CAP, en reprenant les fiches CSS pour revaloriser la contribution collaborative simple et l'implication dans le fonctionnement collectif et minorer la prise de 'leadership', valorisée de manière excessive dans la version actuelle de cette fiche.

Conditions de travail et emploi pérenne sont liés : il faut changer les conditions de financement des projets de recherche par l'ANR, l'Europe, les investissements d'avenir et les ministères, pour arrêter de financer des CDD à répétition et les remplacer par de l'emploi pérenne.

Nous attendons notamment, concernant le budget 2017, l'ouverture à minima de tous les postes libérés par les départs à la retraite dans chaque corps comme cela a été obtenu au CNRS. L'INRA crée des chômeurs en remplaçant 2 Adjoints techniques par 1 CR.

Nous demandons, comme exprimé unanimement au CCHS-CT de juin, la prise en compte par l'INRA des arrêts de travail et des soins consécutifs à des situations de souffrance au travail. Toujours sur les conditions de travail, nous nous réjouissons de lire dans le bilan prévention 2015 que, dans la pénible affaire de l'agneau médusé, l'INRA reconnaît qu'il s'agit d'une erreur et non d'une malveillance comme cela avait été largement propagé à l'époque par la communication officielle. Dans l'intervalle, des agents ont été fortement pénalisés dans leur carrière. Toujours sur les conditions de travail, nous nous étonnons de la diffusion élargie de Mercure alors que, à notre connaissance, les enseignements de l'expérience du centre pilote de Rennes ne sont pas tirés.

Nous considérons la non-application de la parité administration / représentants du personnel dans les CLFP comme une régression dans l'expression des personnels.

Si nous apprécions l'avancée notoire sur la mobilité avec l'ouverture du nouveau dispositif, nous considérons comme inacceptable le délai 3 semaines laissé aux collègues pour déposer une demande. C'est vraiment trop court. Nous demandons un report de la date de clôture. Tout en réservant le temps nécessaire à l'étude des dossiers par les CAPN. »

Réponse du PDG aux interventions

Le PDG répond aux interventions des 4 syndicats en se voulant rassurant : le rapprochement avec les universités ne signifie pas la fin de l'INRA, organisme national à visée mondiale dont l'ambition est de fêter ses 100ans ! L'institution n'est ni arrogante ni soumise, il veut clarifier les relations avec universités (même si les discussions de gouvernance sont déprimantes). Saclay est un projet complexe qu'il ne faut pas considérer uniquement en questions de gouvernance. Des surfaces expérimentales y seront réservées à l'INRA

La dotation de base INRA, c'est 20 M € de fonds privés sur plus de 800 M € de budget total c'est l'épaisseur du trait. (nous lui rétorquons que pour comparer ces chiffres, il faut déduire les 650 M€ correspondant aux frais de personnel). ANR, Europe, PIA... : ce sont des ressources contractuelles mais c'est bien l'argent public Il n'y aura pas de suppression des métaprogrammes, mais l'accès des unités en sera facilité.

L'avenir des UE : c'est une des forces de l'INRA. Il n'y a pas de volonté de faire un plan de liquidation type sidérurgie pour ces unités qui seraient des variables d'ajustement budgétaire. Mais il ne s'agit pas non plus de laisser pourrir certaines UE avec des départs non remplacés et une demande qui baisse. Pas de religion sur le « big is beautiful » vis-à-vis des TGU, mais certaines unités veulent se regrouper !

RIFSEEP : l'initiative ne vient évidemment de nous, INRA n'est pas pro-actif sur orientation RIFSEEP par rapport aux autres directions d'organismes. Je prends l'engagement du 0 impact négatif sur les feuilles de paie...

Après une suspension de séance, une motion commune des 4 syndicats est votée sur le dossier chaud du RIFSEEP demandant en conclusion au PDG de ne pas mettre en œuvre le RIFSEEP à l'INRA. MOTION reprise en annexe de ce rendu (carton rouge au RIFSEEP !)

Notre délégation demande que le point « bilan social 2015 » mis à l'ordre du jour de cette réunion soit reporté, au vu du manque de temps pour rendre un avis collectif sur ce riche document diffusé à moins de 8 jours de la réunion. La DG nous répond qu'une présentation avant la fin septembre est une obligation légale...

L'approbation des procès-verbaux des Comités techniques des 26 mai et 7 juin 2016 est l'occasion de rappeler que le délai d'envoi de ces documents aux représentants du personnel est encore à nouveau bien tardif. Le PDG plaide le contexte exceptionnel de la période de transition à la présidence de l'INRA...

Elections des représentant/es du personnel au CA, renouvellement prévue en 2017

Il s'agit à ce Comité Technique de la « Préparation du projet d'arrêté fixant les modalités d'élection, de suppléance et de remplacement des représentants du personnel au conseil d'administration de l'INRA : méthode de travail »

La DG propose un groupe de travail prenant en compte les nouvelles dispositions. Il est finalement convenu qu'un premier échange par courriel pourrait peut-être suffire si l'INRA ne cherche pas à accommoder la réglementation à sa sauce, comme nous l'avons constaté pour la règle de parité dans le conseil de centre. Et avec un dispositif sans vote électronique, s'entend !

Projet de nouvelle convention triennale avec le FIPHFP (2017-2019)

Le projet est présenté par un diaporama de la DRH

Intervention SUD

« L'INRA présente sa troisième convention avec le FIPHFP, ceci pour la période 2017-19, dans un contexte en évolution, tant pour l'employeur que pour le fonds. Nous souhaitons en introduction rappeler les difficultés actuelles de gestion du fonds, occasionné en partie par la diminution de ses ressources provenant essentiellement de la contribution versée par les employeurs publics ne remplissant pas l'obligation d'emploi handicap à hauteur de 6 %... Ce taux d'emploi augmentant, en partie grâce aux efforts entrepris en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, on ne peut que s'en réjouir, mais - nous ne sommes pas naïfs - en partie également suite à des campagnes d'incitation à se déclarer menées auprès des agents par certains employeurs...

Progressivement les moyens financiers du fonds diminuent, la situation devient même critique avec les décisions prises par le gouvernement ces dernières années :

- *ponction de 30 millions d'euros durant 3 années, censément pour financer le dispositif emplois d'avenir visant les demandeurs d'emploi handicapés... comme s'ils ne pouvaient bénéficier du droit commun.*
- *Cette rentrée 2016, annonce par le ministère de l'éducation nationale de l'exonération à hauteur de 30 millions d'euros de la contribution attendue des employeurs universitaires, afin de les aider à financer leurs équipements collectifs dégradés... ce qui n'a aucun lien direct avec le handicap !*

On est donc loin d'un fiph bénéficiant d'une réserve financière inépuisable... ce qui s'entend pourtant toujours à certains échelons, y compris à l'INRA. Du coup, le passage des conventionnements devant le comité national du fiph ne sera plus une simple formalité, certains

engagements en matière de campagne de sensibilisation (comme celles réalisées sur papier glacé) risquent de se voir recalculer...

Il y a aussi consensus au FIPH pour dépasser les seuls critères quantitatifs d'emploi, notamment ceux générés par le quota réglementaire, les 6 %, pour prendre en compte ceux plus qualitatifs permettant **de garantir de bonnes conditions de travail tout au long de la carrière**. Parmi les critères d'évaluation : l'accès à la mobilité, à la formation, aux promotions. Ce pourrait être des indicateurs pertinents pour une prochaine convention !

Un cofinancement employeur/FIPH devient l'objectif visé pour les actions proposées. Ce qui rejoint une demande permanente de notre union syndicale Solidaires, qui n'avait pas validée la campagne exceptionnelle d'accessibilité du bâti financée à 100 %, menée ces dernières années, avec un droit de tirage plafonné suivant le nombre d'agents. L'INRA a ainsi été le premier employeur à utiliser totalement les 750 000 EUROS dont nous disposions, ce qui est positif... la direction espérant maintenant une nouvelle rallonge qui ne viendra pas.

La fiche action no 7 concernant le financement de l'accessibilité n'est dans ce contexte pas probante, on y évoque un appui aux centres dans leur co-financement, sans aucun chiffrage.

Une actualisation du diagnostic, OK, mais sans moyens d'amélioration... la démarche n'est pas dynamique !

Plus globalement, dans la présentation actuelle de la convention présentée en document préparatoire, il est demandé 2,5 millions d'euros au fiph, sans indication sur la somme globale engagée en parallèle par l'employeur.

Autre évolution, dans le contexte actuel d'austérité aggravée, les collègues en situation de handicap ont la particularité d'être en première ligne, de focaliser par un effet loupe, les difficultés que rencontrent les collectifs de travail. **La capacité d'accueil des équipes de recherche, déjà sous pression, se pose** : elles manquent de temps pour les actions transversales et d'accompagnement des nouveaux arrivants.... Certaines situations difficiles génèrent de la souffrance pour la personne mise en échec et aussi souvent pour l'entourage professionnel.

Parmi les autres sujets de préoccupation nous rappelons **les difficultés d'exercice de la médecine de prévention**, ceci notamment pour une détection précoce du handicap, et y apporter une solution. Sur cet axe, nous n'avons aucune explication à l'absence de mise en place **d'un comité médical national**, action qui était pourtant présentée dans la convention précédente et dispositif qui existe au CNRS depuis longtemps. Un tel dispositif permettrait une veille nationale des maladies professionnelles, souvent handicapantes et une étude plus approfondie des dossiers parfois complexes d'accidents du travail.

Un autre souci que nous avons déjà soulevé : **la réticence à solliciter un accompagnement extérieur lorsque la situation le nécessiterait**, pensant sans doute que l'INRA possède en interne toutes les compétences nécessaires... Au final, cet appui bénéfique arrive si tardivement qu'il est ressenti négativement par l'agent concerné, le considérant comme des soins palliatifs préparatoires à une fin de contrat !

Nous avons noté une amorce d'engagement chiffré en terme de formation doctorale et de contrats d'apprentissage. Pourquoi ne pas viser une montée en puissance plus rapide, vers l'objectif de 6 % appliqué pour les recrutements ? Un court commentaire sur la prise en charge des stages étudiants : nous avons en tant que Solidaires dénoncé le financement par le fiph des gratifications

liées aux stages inclus dans les cursus obligatoires, mesure qui ne compense pas le handicap, mais qui au contraire stigmatise l'étudiant par rapport au droit commun. Nous avons depuis obtenu que cette mesure soit élargie aux stages qui ne sont compris dans les cursus.

Dans les années à venir d'autres préoccupations vont s'amplifier :

- **Le sort réservé aux agents en situation de Handicap lors des restructurations.**
- **La fin de carrière des TH**, peu de collègues ont accès au dispositif de retraite anticipé tant les critères sont d'un niveau élevé. La solution du temps partiel compensé (possible dans le secteur privé) butte dans le public sur le coût d'une telle mesure, même si une étude avait été promise dans le protocole dit SAPIN qui date de... 2001 !
- **Une application intelligente du « télétravail »** qui peut être la meilleure comme la pire des solutions à des situations de handicap.

Plus que de fiches d'actions spécifiques Handicap, nous pensons que ces aspects sont à prendre en compte dans les notes de services génériques s'adressant à l'ensemble du personnel, sur la mobilité, les CAP etc ...

C'est d'ailleurs une constante de notre approche, traiter autant que possible la question du handicap dans le cadre commun...

Et, à ce titre, au-delà de la convention de financement dont il est question aujourd'hui, nous continuons de penser que les procédures mises en place à l'INRA en matière de recrutement sont encore à améliorer :

- Le recrutement sur projet a permis une amélioration des titularisations en ingénieur de recherche et chercheur, la question est posée en ingénieur d'étude... mais pourquoi ne pas envisager également une approche plus ouverte dans les autres corps.
- Pour éviter les demandes « opportunistes » le meilleur moyen ne serait-il pas de mener simultanément les arbitrages d'ouvertures de tous les postes de titulaires, voie contractuelle et concours externe... ?

Lors de la précédente convention notre syndicat s'était abstenu au Comité Technique sur l'avis émis sur la seconde convention FIPH afin de marquer une alerte face au nombre élevé de CAP individuelles convoquées concernant des recrutements par la voie contractuelle. Nous avons été particulièrement heurtés par le contenu de dossiers rédigés pour argumenter une non-titularisation. Nous avons ainsi vu un jury conclure en l'absence de capacité d'un agent à tenir tout poste de son niveau... collègue pourtant titularisée l'année suivante suite à la tenue d'une CAP qui avait réussi à lui permettre d'obtenir une prolongation de contrat... elle a été ensuite présentée ensuite comme modèle de réussite d'insertion. Ne manque-t-il pas une fiche de sensibilisation en direction des jurys ? Et face à cet exemple doublement douloureux puisque cet agent est depuis décédé, **c'est un appel à la modestie de chacun/e face aux situations de handicap.**

C'est l'occasion de rappeler qu'il convient de veiller à l'implication d'agents directement concernés par le handicap dans la gestion de ce dossier, une bonne pratique initiée un temps à l'INRA dans le groupe de travail accessibilité...

En conclusion, si cette année nous constatons que la question de l'opportunité de certaines propositions de profils n'est plus évacuée par la direction, suite à l'audit mené l'an dernier nous attendons des réponses adaptées, au-delà de la seule sensibilisation évoquée dans la fiche 8. Il ne faudra pas attendre le calendrier de la convention suivante, en 2020 pour s'y atteler. La mise en place d'un conventionnement avec le FIPH a permis une avancée importante, il serait sans doute opportun de viser une réflexion plus globale de ce dossier, en terme de plan pluriannuel par exemple qui serait ensuite décliné en partie dans un conventionnement avec le FIPH. Il s'agit d'une pratique usitée dans d'autres EPST et qui permettrait de ne pas se caler uniquement sur le devenir un peu incertain dudit FIPH, comme je l'ai précisé au début de l'intervention.

Enfin, à titre personnel, pour élargir la réflexion sur ce que représente le handicap dans la vie au quotidien, je vous invite à lire le récent livre témoignage de Jacques Sémelin, chercheur au CNRS, qui rend compte d'une mission professionnelle dans un contexte canadien, son titre : « je veux croire au soleil ». Il y évoque le rapport de notre société à la fragilité, l'importance de l'entraide, du souci de l'autre, de la solidarité...

Merci de m'avoir écouté et d'être indulgent pour cette intervention bien trop longue... »

L'échange qui suit permet de revenir sur la sensibilisation nécessaire des membres de jurys, sur l'utilisation raisonnée du télétravail, sur l'enjeu des financements, notamment pour l'accessibilité. La DRH annonce pour les prochaines campagnes un arbitrage simultané de toutes les demandes de postes, voie contractuelle, concours externes... ainsi qu'un appel transparent à volontariat pour le réseau des correspondant/es handicap.

Le nombre des CAP individuelles pour refus de titularisation par voie contractuelle ne faiblit pas et inquiète les représentants du personnel.

« Quelles-ont été les suites données par la Direction générale à l'envoi du message électronique d'INRAAlerte aux agents de l'INRA le 6 juillet ? »

Il s'agit de « l'anonyme » pétition INRAAlerte de juillet qui a suscité cette demande portée en séance par SUD et CFDT, la question est posée en présence du PDG qui sera absent l'après-midi (inauguration Jussieu). Le PDG avoue qu'il s'est aussi posé la question de la vitesse de propagation de cette pétition.

Après enquête interne, la DG précise qu'il s'agit d'une faille dans le système de protection des données professionnelles des agents : la liste d'adresses électroniques aurait été reconstituée à partir de l'annuaire INRA par un prestataire extérieur, qui a été enjoint par la DG de détruire les listes...

Le PDG condamne ces pratiques de façon claire mais souhaite passer l'éponge.

Nous n'en saurons donc pas plus, notre syndicat aurait souhaité un dépôt de plainte pour avoir toute la transparence sur ce dérapage.

Projet de Bilan social 2015

Comme chaque année, c'est l'occasion de constater la baisse de l'effectif du corps des Adjoints Technique, l'augmentation de l'âge moyen des agents, le maintien d'un différentiel entre les rémunérations hommes/femmes et dans le corps des DR...

Comme annoncé, la délégation SUD s'est contenté de quelques observations, notant des erreurs de chiffrage, y compris dans l'utilisation du droit syndical par son organisation, et cible quelques sujets que le syndicat suit d'année en année :

- Si l'âge moyen monte, outre l'effet report du départ en retraite, prenons aussi en compte la diminution du nombre de jeunes recrues.
- Un dispositif Sauvadet qui ne répond pas à la situation des CDD au long cours.
- Une légère amélioration dans la prise en charge des Maladies professionnelles déclarées, mais il demeure un temps de traitement long.
- Un accès toujours marginal des CDD au SFT (Supplément Familial de Traitement)

Sur ce dernier point, la DRH précise que les agents concernés en bénéficient concrètement, ce SFT étant d'emblée pris en compte, au cas par cas, dans la rédaction de leur contrat de travail. (ce qui, pour nous, reste à vérifier !).

... Et nous transmettrons à la DRH un courrier sur l'ensemble de nos questions et commentaires.

Mise en place du télétravail à l'INRA

Il s'agit, à ce Comité Technique, d'échanger sur les modalités de cette mise en place, suite à une demande initiée par la délégation CFDT qui porte beaucoup d'espoir sur l'arrivée de cette nouvelle modalité de travail à l'INRA, s'appuyant sur les gardes fous réglementaires (3 jours par semaine max) et une enquête interne.

SUD est bien évidemment favorable à une concertation sur ce sujet sensible, sachant qu'un décret fonction publique a été publié sur ce dossier. Un autre décret, déclinant le dispositif dans l'ESR est en attente (il serait actuellement encore à l'état de brouillon).

Pour autant, les premiers échanges internes au syndicat ont mis en évidence l'écart pouvant exister entre les potentialités attendues du dispositif et les difficultés à les concrétiser en une règle commune... Ce peut être la meilleure ou la pire des choses !

Nous nous sommes exprimés en ce sens lors de cette première approche, en convergence avec la CGT et semble-t-il la DRH qui prudente, annonce une expérimentation préalable, la méthode serait proposée au CT de février.

Il y a accord pour viser un dispositif qui serait accessible à tous (plus facile à dire... au vu de la diversité des métiers) avec un risque de tension entre collègues. Dans notre secteur le travail d'équipe est déjà dégradé, comment éviter une fragilisation du lien avec le collectif ? Autre souci : comment assurer un réel droit à la déconnexion ? (et son application effective !)

Dossier à suivre...

Autres sujets abordés

L'arlésienne des journées de grèves impactant le calcul des droits à retraite des agents à l'INRA

Une nouvelle fois le sujet est abordé, sans aucune avancée concrète...

Les syndicats constatent que cette « double peine » imposée aux agents de l'INRA (et pas dans les autres EPST par exemple) pèse dans la capacité de mobilisation... La DRH indique que ses services font le nécessaire pour informer les collègues des journées supplémentaires nécessaires pour assurer un dernier trimestre entier avant de déposer toute demande de mise en retraite.

Prime informatique à l'INRA

Il n'y a pas de remise en cause mais un retard d'organisation dans le calendrier de la prochaine session d'accès

Prime de technicité

Nous avons lancé un message au personnel en septembre pour que chacun/e puisse bénéficier de ce petit complément (15 euros/ mois pour les corps d'AT à AI)

Pour la DRH, toute demande formulée est acceptée, mais selon elle, si l'IFSE est ensuite appliquée (dispositif RIFSEEP) cette prime ne serait pas comptabilisée d'office.

Annexe

Motion, votée à l'unanimité, du Comité Technique de l'INRA, 29 septembre 2016
Version illustrée diffusée au personnel

Début juillet, nous apprenions que la Ministre de l'Education Nationale et son secrétaire d'Etat à l'Enseignement Supérieur et de la Recherche se refusaient finalement à demander à la Fonction Publique l'exemption du RIFSEEP pour les personnels ITA des EPST et les personnels ITRF des Universités. Cela, contrairement à tous ses engagements antérieurs de demander cette exemption !

L'argument : une revalorisation des primes promise pour ... septembre 2017, après des échéances électorales ayant de fortes chances de rendre caduques de telles promesses.

Le refus de la mise en place de ce nouveau système s'est fortement exprimé à tous les niveaux de l'INRA : rassemblements massifs dans les centres avec délégations aux présidences, motions du Comité Technique, du Conseil Scientifique, de conseils de centres, de départements, de CHSCT, plus de 2000 signatures sur la pétition intersyndicale, prise de position de 106 directeurs d'unité INRA demandant de renoncer à le mettre en place dans l'Institut... **Et jeudi dernier enfin, un « carton rouge » contre le RIFSEEP massivement exprimé par le personnel présent à la première AG que vous avez tenue à Rennes.**

Les arguments que nos organisations syndicales avançaient ce printemps dans une lettre au Secrétaire d'Etat restent totalement d'actualité. La mise en place du RIFSEEP, qui introduit la rémunération à la tête du client et va à l'encontre du principe du travail collectif nécessaire à la recherche, aurait des conséquences désastreuses sur la motivation des personnels, l'ambiance de travail et la qualité des travaux de recherche. Elle ne pourrait qu'induire :

- **Délitement des collectifs**
- **Individualisation des rémunérations poussée à l'extrême**
- **Surcharge de travail pour les services administratifs**
- **Baisse sensible des primes (et donc du pouvoir d'achat) à moyen terme.**



De plus, seuls les ITA (Ingénieurs, Techniciens et Administratifs) seraient concernés alors que les corps de chercheur/es sont exemptés. Cette différence de traitement est totalement incompréhensible et injustifiée au sein d'un milieu professionnel où le travail d'équipe est l'essence des activités de recherche. La recherche agronomique publique, déjà durement affectée par la baisse de l'emploi titulaire et par des moyens de fonctionnement contraints, n'a nullement besoin de cette nouvelle épreuve.

Rien n'est encore joué ! Désormais, il faudrait que le Comité Technique du MESR puisse se prononcer sur la demande formelle d'adhésion des personnels ITA et ITRF au RIFSEEP, de même que le comité Technique de l'INRA en ce qui concerne l'adhésion pour les personnels ITA INRA.

Les 4 organisations syndicales de l'INRA réaffirment leur exigence d'exemption du RIFSEEP pour les ITA INRA. Suite à vos déclarations à ce Comité Technique, nous vous demandons à nouveau de ne pas mettre en œuvre le RIFSEEP à l'INRA.

RIFSEEP : nous n'en voulons toujours pas à l'INRA !

Nous vous invitons à ré-interpeller le PDG sur cette question lors de sa venue sur les sites.