

Retour sur le Comité technique du 25 février
Notre alerte sur les CDD- Doctorant-es- Stagiaires

Sud a axé son intervention liminaire en CT sur le sort des collègues précaires et des doctorant-es. Nous constatons le décalage entre l'affichage INRAE de premier de la classe par l'obtention de labels et prix d'excellence en RH et bientôt RSE, et la réalité vécue par nos collègues.

Est-il acceptable que, dans un établissement labellisé pour son excellence en gestion des « ressources humaines », l'expérience acquise au cours d'un CDD ne soit pas automatiquement prise en compte lors d'un renouvellement de contrat ? Qu'une déclaration sur l'honneur de tous les contrats antérieurs soit demandée ? Que la rémunération des contrats de thèse soit de 1874 € brut, alors qu'elle est de 2135 € au CNRS, par exemple ? Que faute de personnel statutaire, les équipes de recherche en soient réduites pour maintenir leurs activités de base à engager sur plusieurs contrats de recherche les même CDD, conduisant à chaque enchaînement de contrat à des périodes d'incertitudes pour ces derniers ? Cette précarité est encore accentuée par l'obligation de fractionner les contrats selon la source de financement, en multipliant la possibilité pour l'INRAE de rompre le contrat sans préavis. Le CDI mission tant vanté par la direction ne changera rien à cette situation puisque toujours suspendu à une éventuelle source de financement et au bon vouloir des chefs de projet.

N'attendons-nous pas, au contraire, que l'employeur INRAE labellisé s'honore à faciliter les conditions d'emploi et de travail de ces collègues souvent les plus fragilisés par les conséquences du contexte sanitaire, en pratiquant par exemple une rémunération minimum équivalente, primes incluses, à celle du début de carrière du titulaire du corps correspondant ?

Nous espérons que notre demande de restauration à 1 euro pour les étudiant-es, portée unitairement par tous les syndicats de l'INRAE, sera appliquée sans délai.

Depuis un an les sacrifices imposés à la jeunesse étudiante sont énormes et préoccupent moins la consternante ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation que les délires nauséabonds de complot islamo-gauchiste. L'INRAE ne peut évidemment pas influencer la tenue des cours en présentiel dans l'enseignement supérieur. Cependant, dans cette période de détresse souvent dramatique pour les jeunes, la réalisation de « vrais » stages devient capitale, parfois seule source d'espoir dans des cursus chaotiques. **Nous demandons donc au Président M. Mauguin d'intervenir par une note adressée aux PC et DU pour appeler à accueillir en 2021 le plus grand nombre de stagiaires (de la 3^e au master) dans les unités de l'INRAE (a minima comme en 2019).** Alors que la RSE devient une priorité de l'institut, il y va de notre responsabilité collective, directions et équipes, et individuelle en tant que salarié-es.

Nous demandons un Comité Technique exceptionnel sur toutes ces questions relatives aux précaires, aux doctorant-es et aux stagiaires. A défaut, devons-nous lancer, avec les collègues concerné-es, une communication sur le mode #balancetonlabelRH ?

M. Mauguin, dont nous avons déploré l'absence lors du Comité Technique du 25 février, a écrit « **dialogue social** » lors de ses vœux au personnel le 5 janvier notant que la participation aux élections « *illustre la tradition d'engagement des personnels d'INRAE, et votre implication dans la vie de l'Institut nouvellement créé. Elle va donner de la légitimité à vos représentants élus pour construire avec nous dans le cadre du dialogue social, les orientations scientifiques et l'organisation de notre établissement.* »

Dans son message du 9 mars il affirmait : « *un dialogue que je souhaite le plus constructif possible avec les représentants du personnel* ». Et pourtant nous, élu-es, ressentons un durcissement à tous les étages. Face à **un nombre insuffisant de Comités techniques et l'absence d'espaces de dialogue** pour bien préparer et traiter les nombreux dossiers d'un établissement de 10500 personnes, la DG nous conseille de poser nos questions par écrit. Mais les représentant-es du personnel doivent écrire deux fois, trois fois à la DRH avant d'obtenir une réponse, et parfois en vain. La pandémie de Covid 19 n'explique pas et ne justifie pas tous les retards. Et les collègues attendent de voir **comment l'administration gèrera seule mobilités et avancements en 2021** alors qu'elle reste sourde aux demandes des représentant-es du personnel. La gestion des primes Covid par la DG n'incite guère à l'optimisme. Et pendant ce temps nos jours de grève font l'objet de retenues sur salaire alors que les personnels en grève ne sont pas tous comptabilisés dans les données remontées au ministère, faussant les statistiques. Ne pas être compté comme gréviste mais en subir les conséquences financières, c'est la double peine ! Une motion SUD-CGT a été votée sur ce sujet.

Dans son message du 18 décembre le PDG écrivait que « *le **plan stratégique INRAE 2030** a été approuvé par tous les administrateurs, moins deux votes contre (CGT) et quatre abstentions (CFDT, SUD, FGA-CFDT).* » Dans les faits, comment va démarrer un plan stratégique à 10 ans qui n'a pas convaincu les élu-e-s du personnel ? Nous saluons un point positif : suite aux **contributions SUD** lors des débats en Comité Technique, Conseil Scientifique et Conseil d'Administration, **la DG mentionne désormais les 119 propositions de la Conférence Citoyenne sur le Climat**. Nous attendons avec impatience de voir lesquelles seront mises en œuvre par l'INRAE, notamment dans le plan RSE (point ajourné au CT du 25 février faute de temps).

La DG a répondu à la demande unitaire des représentant-es du personnel et présenté un **bilan des primes COVID et modulation de l'IFSE du RIFSEEP**. Dans le diaporama, nous apprenons que 2012 personnes sont concernées par la prime Covid (1913 titulaires et 99 CDD ; 1549 personnes ont perçu 660 euros et 463 ont perçu 1000 euros). Un des choix de la DG a été la valorisation des fonctions de Directeurs/Directrices d'Unité et Adjoint-es (beaucoup de DR). 149 AT, 622 TR, 231 AI, 301 IE, 203 IR, 77 CR, 298 DR, 99 CDD, 32 IAE/IEF ont été primé-es. Les collègues ayant eu à venir fréquemment sur site auraient été primé-es en priorité, ce qui est normal. Les personnels des centres avec plus d'élevages auraient donc dû être particulièrement concernés, ce qui n'est pas le cas (106 primé-es sur un centre avec élevages et 153 sur un autre sans élevage, à population sensiblement égale). Le centre siège a le plus fort taux de primes. L'opacité du système, notamment des critères d'attribution, inquiète les élu-es.

Enfin, pour améliorer le suivi des dossiers SUD demande le retour au calendrier des 5 Comités techniques annuels, comme auparavant, au lieu des 4 réunions pour 2021. Et étant donné l'importance et la diversité des questions discutées par le CT, SUD a pris l'initiative d'une motion approuvée par CGT et CFTC (abstention CFDT) : « *Pour un dialogue social de qualité et la conduite des négociations, les élu-es du personnel considèrent que la présence du PDG est nécessaire en CT.* » Pas de réponse de la DG depuis.

