Solidaires
Sud Recherche EPST
Branche INRAE

Retour sur le Comité technique du 17 février

Les positions et expressions SUD

Un Comité technique encore très chargé alors que la direction refuse toujours d'accéder à notre demande de revenir à 5 réunions par an au minimum, 4 séances ne permettant pas d'aborder sereinement tous les points essentiels, ni d'avoir le dialogue social de qualité indispensable au bon fonctionnement de l'établissement dans l'intérêt du personnel. Voici les positions et revendications portées par SUD sur les principaux points abordés à ce Comité technique. Malgré des votes majoritairement défavorables (excepté sur la charte managériale), la direction générale ne lâche (presque) rien.

Risque de suppression des EPST comme l'INRAE ou le CNRS pour les fondre dans les universités

Une motion intersyndicale a été déposée, à l'initiative de la CGT, pour s'opposer aux perspectives annoncées de transformation des organismes publics de recherche en agences de moyens et du transfert de leurs personnels vers les universités.

Motion approuvée par SUD et la CGT (5 voix), abstention de la CFDT et de la CFTC (4 voix)

Loi de transformation de la Fonction Publique : de nouvelles instances statutaires

Le CSA (Comité Social d'Administration) et la F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail) remplaceront le Comité technique et le CHSCT au 1er janvier 2023.

Des CSA locaux seront mis en place dans tous les centres, ainsi que des F3SCT locales dans les centres de plus de 200 agents. 3 centres n'en bénéficieront pas (le CSA devrait cumuler les 2 fonctions), ce que nous dénonçons.

Les Conseils de centre seront maintenus, pour toutes les questions qui n'entrent pas dans le périmètre de compétence des CSA, notamment les questions scientifiques et de partenariat. Cela ajoute de la confusion et ne permettra pas d'augmenter le nombre de représentant-es du personnel qui seront issu-es des CSA.

Alors que l'actualité récente illustre bien toute leur utilité, nous protestons contre la disparition des CHSCT et nous alertons sur le risque de diminution de représentant-es du personnel (RP) : le fait de choisir les RP titulaires des F3SCT parmi les élu-es RP au CSA va mécaniquement conduire à une diminution du nombre total de représentant-es du personnel.

Les CAP elles-aussi, après l'amputation de l'avancement et de la mobilité de leurs champs de compétences, verront leur nombre réduit à 4 (au lieu de 7) et le nombre de RP fortement diminué. Les CAPL seront supprimées.

La direction a présenté cette délibération comme un point essentiellement « technique » de mise en œuvre de la loi. Au vu de la réorganisation des instances, SUD s'oppose à cette régression de la représentation du personnel.

VOTE sur l'évolution des instances : SUD et CGT contre (5 voix) ; CFDT et CFDT abstention (4 voix)

CIA - Complément Indemnitaire Annuel

Modification de la note de service 2021-66

Si la mise en place d'un socle (200 euros pour chaque agent-e annoncés par la direction) représente une avancée gagnée de haute lutte grâce à une mobilisation syndicale unitaire avec les agent-es et une partie des DU, nous continuons à demander unitairement que la totalité de l'enveloppe soit répartie égalitairement.

VOTE sur la modification de la NS : SUD contre ; CGT contre ; CFDT contre ; CFTC abstention.

Avec une abstention le CIA nouvelle version passe.

LDG (Lignes Directrices de Gestion) « Avancement »

Modification de la note de service 2020-99 qui entérine les décisions relatives au déroulement des carrières par la seule hiérarchie.

Nous constatons que ce projet de modification ne permet toujours pas de résorber les blocages aux échelons terminaux qui pourraient l'être par une politique ambitieuse et volontariste en augmentant significativement les ratios d'avancement de grade et de corps pour résorber le sous-classement chronique.

Nous déplorons : le manque de transparence du processus d'avancement et la suppression de toute intervention des CAP dans l'équilibre des décisions.

Nous demandons : un pourcentage minimal d'avancement à l'ancienneté pour les promotions de grade (« anciens et anciennes méritant-es »), une présentation de son évaluation à chaque agent-e avant la transmission au CVPP, une observateur-rice de chaque organisation syndicale en CVPP, et un bilan détaillé des promotions présenté en CAP.

VOTE sur la modification de la NS : Vote unanime contre => CT reconvoqué le 1er mars

Charte managériale

SUD ne se positionne pas sur cette charte, qui concerne la manière dont la direction organise les circuits de décisions managériales.

Nous notons la reproduction du fonctionnement vertical hiérarchique. A l'heure d'un institut promouvant la science ouverte et les sciences participatives, y a-t-il une place pour la créativité dans nos organisations de travail? Par exemple pour des responsables ou des collectifs de direction/animation élus par le personnel ?

Vote : RECTIFICATIF, contrairement à ce qui est écrit dans le message de la CGT à tout le personnel le 21 février, SUD s'est abstenu. CGT contre (3 voix), CFDT et CFTC pour (4 voix), SUD abstention (2 voix)

Télétravail

Modification de la note de service 2021-15

Augmentation du nombre de jours flottants de télétravail de 100 à 144 jours par an.

Si le télétravail répond à une demande sociale évidente, nous alertons sur les risques encourus par une telle modification, alors que des études récentes attestent d'une augmentation des risques psycho-sociaux, dépressions, burn-out, isolement, dus à un déploiement du télétravail non maîtrisé, et alors qu'aucune analyse et bilan n'ont été préalablement tirés de la mise en place du télétravail à l'INRAE.

De plus, les TMS (troubles musculo-squelettiques) et maladies professionnelles pourraient augmenter, conséquence de conditions de travail dégradées, le poste de travail au domicile n'étant pas financé.

Enfin, en plus des unités désertes et des collectifs en décomposition, de l'empêchement d'intervention des représentant-es élu-es du personnel, du risque d'ignorer des situations de souffrance de personnes isolées, le fossé se creuse plus profondément entre ceux et celles qui peuvent télétravailler et celles et ceux qui en sont empêché-es et qui « tiendront la barre », en compagnie des stagiaires, doctorant-es et personnels contractuels en manque d'encadrement. Pour elles et eux, aucune contrepartie n'est proposée.

Après un refus de la DG à la demande SUD il y a 3 ans, une expérimentation de la semaine de 4 jours devrait débuter à Saclay à l'automne 2022 en vue d'une possible extension nationale en 2023. Affaire à suivre…

SUD demande en priorité le respect de la note de service qui prévoit une analyse de l'impact sur les individus et sur les collectifs avant toute modification. Ce qui n'a pas été fait.

D'autant que cette note de service précise que 2 jours de présence par semaine sont obligatoires, ce qui est incompatible avec 144 jours de télétravail.

Nous ne comprenons vraiment pas cette précipitation de la direction générale alors qu'un accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail au sein du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche est en cours de négociation.

VOTE sur la modification de la NS : SUD et CGT contre (5 voix) ; CFTC abstention (1 voix) ; CFDT pour (3 voix)

Rupture conventionnelle

Dans le PV du CT du 30 novembre – Note de service à venir

La rupture conventionnelle est un nouveau cheval de Troie pour fragiliser le statut des fonctionnaires (qui ne cotisaient pas à l'assurance chômage mais qui étaient protégés du chômage par leur statut, justement). Désormais, la façon d'employer s'aligne sur celle du secteur privé : licenciement, chômage. Et rien ne protège plus les plus fragiles contre les licenciements déguisés.

Si la mise en place de la rupture conventionnelle pour les agents de l'Etat n'est pas du ressort de l'établissement, **nous serons vigilant-es à ce que son application soit encadrée et les personnels protégés.**

Augmentation de la rémunération des doctorantes et doctorants

En parallèle à la demande d'alignement de la rémunération de tous les contrats doctoraux (voir encadré ci-dessous), SUD demande depuis longtemps la revalorisation globale de cette rémunération, effective au CNRS depuis 2 ans, mais la direction ne nous entend pas. Le PDG déclare à ce CT que l'INRAE n'a pas les moyens, que le CNRS est « parti tout seul » (!) La DG attend sûrement d'être contrainte par la loi (la LPR prévoit une augmentation qui devait commencer en 2021 pour atteindre 30% d'ici 2025 mais la mesure a été repoussée…). **Nous continuerons à porter la revendication d'un salaire décent pour ces collègues**.

SUD appelle les collègues à signer la pétition du collectif des doctorantes et doctorants pour l'alignement des rémunérations.

Lien avec pétition : https://www.leslignesbougent.org/petitions/non-a-l-inegalite-salariale-entre-doctorant-au-sein-d-un-meme-institut-de-recherche-5000/