

[Lire par ailleurs la déclaration liminaire des élu-es SUD à ce Comité technique](#)

Semaine de 4 jours à Saclay : pourquoi les élu-es SUD ont voté POUR ?

Lors du comité technique INRAE du 2 juin 2022, un projet d'aménagement du temps de travail a été proposé pour les agent-es du nouveau site INRAE de Saclay ne pouvant pas télétravailler.

Nous avons tout d'abord vivement rappelé à quel point nous avons été en désaccord avec la construction du complexe de Saclay qui a artificialisé des terres cultivables en déversant une quantité colossale de béton dans la ceinture francilienne déjà très impactée. Pour nous, ce type de grands projets appartient au XXème siècle et, à la lumière des travaux scientifiques qu'on ne compte plus et des multiples déclarations des COP [<https://unfccc.int/fr/process/bodies/supreme-bodies/conference-of-the-parties-cop>], il paraît anachronique et irresponsable de poursuivre dans cette voie.

Nous espérons donc que ce sera la "der des der", et que nous allons pouvoir collectivement "bifurquer" (à l'image des déclarations de certain-e-s jeunes diplômé-e-s d'AgroParisTech [<https://www.youtube.com/watch?v=SUOVOC2Kd50>]) vers un modèle conforme aux engagements de notre établissement. Plus jamais ça !

Les 280 collègues concerné-e-s par le déménagement sur le site de Saclay subissent de fortes contraintes pour accéder à leur nouveau lieu de travail (+ de 20km de Paris, + de 30 km de Grignon). Le télétravail apparaît donc comme une solution efficace pour alléger les temps de trajet pour les collègues qui peuvent le faire, avec des conséquences sur les collectifs de travail qui sont encore en cours d'évaluation.

Cependant, le télétravail n'est pas possible pour tout le monde, que ce soit pour des raisons de service (activité non télétravaillable) ou des raisons personnelles (logement pas adapté, bruit, présence d'autres personnes, ...).

Dès l'instauration du télétravail à l'INRA en 2017 (puis à l'INRAE), SUD a demandé qu'une solution alternative soit proposée en compensation pour les collègues ne pouvant pas télétravailler, et en particulier la semaine de 4 jours.

Voici donc la proposition sur la table, pour expérimentation seulement pour les agent-es volontaires du site de Saclay avec la possibilité de pouvoir l'arrêter à tout moment de l'année.

Nous avons voté pour ce projet car il apporte une solution concrète aux agents ne pouvant accéder au télétravail et souhaitant réduire leur temps de trajet domicile-travail.

Les autres organisations syndicales n'ont pas voté pour ce projet de semaine de 4 jours (abstention) car il était restreint aux seul-es collègues ne bénéficiant pas du télétravail. Nous entendons ce point de vue, mais pour nous cette expérimentation permet aux collègues ne pouvant pas bénéficier du télétravail d'avoir elles/eux aussi un aménagement pour tenter d'améliorer leurs conditions de travail, s'ils/elles pensent que cela leur serait bénéfique.

Nous n'idéalisons cependant pas cette option car elle entraînera de longues journées de travail sur lesquelles il conviendra d'exercer une grande vigilance.

Nous avons également rappelé qu'avec notre union syndicale Solidaires nous militons pour la diminution du temps de travail pour passer à la semaine 32 heures (sans perte de salaire). En ce qui concerne cette dernière revendication, nous comptons aussi sur vous pour construire cette bifurcation vers le partage du temps de travail et la réduction des inégalités salariales.

Travailler moins, travailler mieux, du travail pour tous et toutes, c'est possible !

LDG (Lignes Directrices de Gestion) « Avancement »

Conformément à notre message du 19/05/2022 expliquant en détails ce nouveau dispositif indemnitaire pour les CR/DR [<https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article3869>] nous avons voté, **ainsi que la CGT et la CFTC**, CONTRE l'instauration de primes individuelles pour les CR/DR [<https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article3881>].

Si nous saluons l'augmentation annoncée (2800 euros en 2022 et jusqu'à 6400 euros à l'horizon 2027) de la prime de la Recherche (qui constituera désormais la prime socle dite "C1" du RIPEC), nous continuons de dénoncer qu'elle ne soit pas à la hauteur et devrait constituer la plus grande partie du régime indemnitaire.

Reprenant et élargissant les anciennes primes de fonctions ISFIC et prime d'excellence PEDR, les primes de fonctions ("C2") et "pour engagement et manière de servir" ("C3") du RIPEC atteignent des sommets de l'individualisme et de la mise en concurrence des individus. Au final, un chercheur ou une chercheuse pourra percevoir entre 2 800 et 32 800 euros de prime. Un tel écart est-il acceptable ? D'autant que les mieux primé-es seront celles et ceux occupant les postes les mieux rémunérés. Est-ce le modèle de recherche publique auquel nous aspirons ?