

Solidaires



Branche INRAE

*Compte-rendu SUD du
Comité Technique INRAE
des 24 et 25 novembre 2020*

Ce CT était le premier de la nouvelle mandature avec 4 élu-es CFDT, 3 CGT, 2 SUD et 1 CFTC. Le dernier CT INRA-IRSTEA avait eu lieu le 17 juillet du fait de l'annulation par la DG du CT prévu fin septembre. Le menu de ces deux journées était très chargé avec, notamment, **la note de service entérinant la quasi disparition des CAP (« remplacées » par les LDG, lignes directrices de gestion), l'extension très libérale du télétravail et le nouveau schéma stratégique INRAE 2030.** Le format visioconférence avec 30 personnes et une DG qui arbitre et joue en même temps ne facilite pas les débats. Le PDG P. Mauguin a présidé la première matinée puis laissé les commandes à F. Marty, le DGD administratif appuyé du DRH, B. Malpoux. La délégation SUD s'est battue, souvent en intersyndicale avec la CGT, pour obtenir des avancées non négligeables et limiter certains reculs.

Les temps de déplacement seront décomptés intégralement comme temps de travail, y compris la totalité des temps de trajet, à partir du déploiement complet de l'outil #Temps au 31 mars 2021. Car s'il est admis que la limitation des temps de trajet améliore la vie des personnes qui télétravaillent, il n'y plus aucune raison que celles qui sont contraintes de se déplacer pour les missions professionnelles ne soient pas rémunérées. La qualité de la vie au travail, c'est pour tout le monde ! Cette demande récurrente de SUD est enfin entendue !

La Direction est également revenue sur sa position de principe contre notre proposition de compensation par la semaine de 4 jours pour les personnels qui ne pourraient pas accéder au télétravail, comme cela sera possible pour les personnels mutés à Saclay.

INRAE 2030

Depuis sa création en 2001 SUD alerte sur **les désastres environnementaux et sociaux du modèle agro-industriel** et fait des propositions concrètes et originales pour ouvrir l'horizon des recherches en agriculture, alimentation et environnement. **La société attend que l'INRAE bascule à l'occasion de son schéma stratégique 2030 dans une réelle transition agroécologique** pour une planète vivable pour toutes et tous. Mais à la lecture d'un document stratégique sans engagements concrets (c'est un choix nous a répondu P. Mauguin) et sans recul critique sur le tout technologique, le monde d'après des dirigeants de l'INRAE ressemble trop au monde d'avant et le magnifique ruisseau en couverture du bilan social INRA 2019 risque de n'être plus qu'un souvenir du XXe siècle. Notre dernière carence sur « l'impossible » sortie des poisons néonicotinoïdes ne semble pas avoir servi de leçon. Le temps est pourtant venu d'un service public de recherche œuvrant réellement pour inventer les alternatives ou il disparaîtra. SUD défend encore cette idée en décembre au Conseil Scientifique et au Conseil d'Administration.

LDG : les lignes directrices de gestion (avancement et mobilité) arrivent à l'INRAE

Syndicalistes, nous sommes probablement fautifs et fautives de n'avoir pas su convaincre en 2018 pour mobiliser le personnel contre le projet CAP 2022 de « modernisation » de la Fonction Publique. Au nom de la nécessaire « adaptation », le gouvernement a promis une « gestion efficace » de la Fonction Publique. Aujourd'hui avec les Commissions Administratives Paritaires réduites à presque rien (pour les cas disciplinaires), **les collègues vont probablement constater le retour du seul arbitraire.** La campagne de mobilité (CAMob) 2020 s'achève **sans aucune consultation des élu-es du personnel.** Pour les avancements, le mérite (sur quels critères ?) sera la seule boussole de l'administration et, selon la DG, à la demande pressante de certain-es DU qui « tiennent à un acte managérial fort ». Les collègues ne vont pas tarder à découvrir des déroulements de carrière sans contre-pouvoir des élu-es du personnel, ni même la présence d'observateurs-rices, demandée par les RP mais refusée par la DG, dans les CVPP (Comités de Valorisation des Parcours Professionnels). Adieu les « ancien-nes méritant-es ! Les 4 organisations syndicales s'opposaient à la note de service mais au moment de voter la CFDT a permis sa validation avec 3 voix contre ET une abstention. Cette abstention a suffi pour détruire l'unanimité indispensable (9 voix contre sur 10) à une reconvoction du CT pour une nouvelle présentation de cette NS.

Extension du domaine du télétravail

SUD a proposé une **motion** en accord avec la CGT : "Fin 2020 la direction de l'INRAE décide d'ouvrir toutes grandes les vannes du télétravail. Dans le résumé de la nouvelle note de service soumise au vote du CT des 24-25 novembre elle écrit : « Le télétravail est une modalité de l'organisation du travail qui change notre rapport au travail et les modalités de nos interactions. » Nous ne comprenons pas cette précipitation car les 100 jours flottants par an de télétravail constituent un bouleversement alors que la réflexion sur les conséquences du télétravail sur nos collectifs n'en est qu'à ses prémices. Désormais la voie est ouverte pour que le choix individuel prime sur le choix collectif. Et le risque est grand d'une fracture entre catégories C et B d'une part, A de l'autre. En ces temps de télétravail extraordinaire pour cause de confinement, les élu-es SUD et CGT demandent le report à une date ultérieure de la discussion en CT sur l'extension massive et probablement irréversible du télétravail ordinaire. De plus la visioconférence est inappropriée pour débattre d'un sujet aussi complexe." Vote : pour SUD et CGT, contre CFTC et CFDT, 5 voix contre 5, la direction décide de poursuivre.

SUD, unique syndicat à s'être abstenu lors du vote de la première NS télétravail à l'INRA en mai 2018 (refus de la DG sur la semaine de 4 jours), **prend acte d'un télétravail attendu par une partie des collègues MAIS s'inquiète du risque de briser les collectifs de travail**. Lors de la discussion sur la note de service, SUD a demandé que les unités conservent deux jours par semaine non télétravaillables (maintien du collectif), la semaine de 4 jours comme alternative pour celles et ceux qui ne peuvent accéder au télétravail (diminution de leur temps de trajet), un guide des bonnes pratiques (réunions, pause méridienne, échanges des emails, droit à la déconnexion, etc), la mise en place effective de télécentres, une instruction équitable des demandes de télétravail pour que personne ne soit lésé (campagne annuelle ?).

SUD demande aussi un avis du CCHSCT pour une modification aussi importante des conditions de travail, une évaluation comparée du bilan environnemental (moins de transport mais davantage de numérique).

La DG a répondu favorablement à une réflexion sur la semaine de 4 jours pour les agent-es dont les activités ne sont pas éligibles au télétravail. C'est une première. Le principe d'un guide des bonnes pratiques et celui de la mise en place des télécentres sont acquis. Campagne annuelle des demandes : la DG laisse la main aux centres pour la gestion des demandes au fil de l'eau.

5 Abstention (SUD et CGT), 5 Pour (CFDT et CFTC) - NS adoptée

Explication de l'abstention de SUD : « Nous regrettons la précipitation de la publication de cette note de service, ceux et celles qui ne pourront pas télétravailler (et il y en aura) verront leurs collègues poser 100 jours flottants à leur convenance... ». [Jours ouvrés en 2020 = 253, moins 45 jours CA et RTT => reste 208 jours travaillés.]

FMD - Application des dispositions du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat

Modification de la note de service INRA n° 2016-57 du 10 août 2016 relative à la prise en charge des frais de transport domicile / travail - Défraiement partiel de l'utilisation du vélo ou du covoiturage (200 €/an)

SUD insiste sur la date de mise en application du décret, dès 2020 avec effet rétroactif, en soulignant qu'il serait dommage que l'Inrae ait un train de retard, en comparaison notamment avec d'autres instituts et la volonté affichée du PDG de faire de la RSE – Responsabilité Sociétale des Entreprises – une priorité [Plan stratégique INRAE 2030 : 3.2. INRAE, acteur investi dans la préservation de l'environnement – un des 8 volets étant « Une mobilité responsable »....] finalement pas si prioritaire que cela si on doit attendre fin 2021 pour voir le FMD appliqué. Une occasion manquée que dénoncent les RP SUD-Recherche-EPST !

Présentation des Bilans sociaux INRA et IRSTEA 2019

Bilan social INRA 2019

Constats récurrents : **baisse des effectifs de titulaires** (266 technicien-nes en moins en 3 ans) et **recours accru aux CDD**.

Forte attractivité de l'institut puisque 2230 candidat-es se sont présenté-es mais pour seulement 208 postes offerts (pour 192 finalement recruté-es). En tous cas, avec 371 sorties pour 242 entrées en 2019, c'est la chute libre.

Pour ce qui est de l'**égalité hommes/femmes**, constat que les grades les plus élevés d'IR et de DR sont toujours hégémoniquement détenus par des hommes : 78% des DREX, 73% des DR1 et 65% des IRHC sont des hommes. Oui, les choses évoluent, mais si lentement qu'on se demande si l'égalité sera un jour une réalité. Heureusement pour compenser on laisse aux femmes le grade le plus élevé des TR... (mais 57% de femmes seulement). **Le label Egalité attribué à l'INRA le serait-il à l'INRAE en 2020?**

Une diminution du nombre de **jours de congés maladie** mais, avant de s'en féliciter, il conviendrait de s'interroger sur les causes de ce recul. Une forte baisse apparaît en 2018, date de la **réintroduction du jour de carence** pour les fonctionnaires, pour se stabiliser en 2019. Ne faudrait-il pas s'inquiéter du risque que les agent-es continuent à travailler au détriment de leur santé pour ne pas subir de perte de salaire ? (et alors que la suppression du jour de carence n'avait pas montré d'impact sur l'absentéisme).

Sur les actions en faveur des personnes en situation de handicap, baisse du budget qui passe de 2 397 345 € dans la convention triennale 2013-2016 à 1 791 261 € dans la convention 2017-2019.

Sur la responsabilité sociale, **augmentation positive du nombre d'apprenti-es** (89 en 2019) mais crainte de l'impact négatif du télétravail "nouvelle formule" et de ses 100 jours flottants sur l'engagement de possibles encadrant-es. Les bilans sociaux 2021 et suivants nous renseigneront mais peut-être trop tard...

Pour le **Supplément familial de traitement** SUD demande encore et toujours un montant identique pour tous les agent-es INRAE quel que soit leur corps (et non un montant en fonction de l'indice : les indices les plus bas touchant moins que les indices supérieurs, **un comble pour une allocation sociale** !).

Bilan social IRSTEA 2019

Hausse de 1 % en 2019. La hausse porte sur le nombre des DR et les CR et IE. En revanche baisse des IPEF et IAE 2 et 6% et baisse des personnels AI, B et C. (56% pour les AT).

La répartition H et F. 43.4% F et 56% H.

Effectifs contractuels : pratiquement identiques à 2018.

C'est le dernier bilan social d'Irstea. Nous aimerions souligner quelques faits qui seront à surveiller dans notre nouvel établissement Inrae.

Nous pouvons relever que **le personnel contractuel dans les catégories IR et IE est presque 2 fois supérieur aux titulaires**. On se demande comment peut perdurer un tel système, **comment peut-on capitaliser la connaissance avec un tel turn-over ?**

Concernant **la prime PFI** (Prime pour Fonction Informatique), à l'Irstea elle est séparée du reste de l'IFSE, alors qu'à l'Inra elle est intégrée et le montant IFSE moyen en est accru, et cela cache la disparité avec le personnel qui touche cette PFI s'ajoutant à l'IFSE du barème. L'ISFIC est bien séparée, alors pourquoi pas la PFI ?

Pas de réponses de la DG.

Promesse de la Direction : la baisse des effectifs de 2019, c'est fini !!

Lutte contre les discriminations : Présentation du rapport de situation comparée, et bilan de la mise en service de la cellule d'écoute compétente en matière de discriminations et de violences sexuelles et sexistes

SUD apprécie **l'emploi de l'écriture inclusive** dans le document (comment pourrait-il en être autrement ?) et en profite pour exprimer **sa déception que ce ne soit pas l'usage dans les autres documents INRAE** (notes de service en particulier). C'est très lisible et ce n'est pas si compliqué, c'est dommage.

Les **hommes sont toujours largement majoritaires dans les grades les plus élevés des catégories A+ et les femmes chez les précaires et les temps partiels** (940 femmes en temps partiel contre 179 hommes en 2019).

Les données sur la formation intégrées dans le nouveau rapport à la demande de SUD et constat que les femmes se forment plus (58%) malgré une moindre reconnaissance.

Des données sur les retraites (âge de départ et montant des pensions) et **sur les demandes de disponibilité** seraient bienvenues (pas compris la réponse).

L'écart de salaire est donné en pourcentage (6,7% en 2018), mais nous souhaiterions connaître **l'écart entre le salaire net moyen d'un agent INRA Femme et d'un agent INRA Homme** et leur rémunération moyenne, primes comprises? Plus clair pour pouvoir faire des comparaisons salariales (c'est noté).

Au-delà de cet état des lieux, de ces données chiffrées, attente de la présentation d'un document complémentaire qui en tirera une analyse, apportera des pistes d'amélioration et définira des actions

correctives, sur lesquelles notre avis pourra être recueilli. **Le plan d'actions qui peut conduire à réduire les inégalités n'est pas clairement affiché.**

Cellule d'écoute (pas de document préparatoire, présentation en séance)

En 2019, 17 appels : 4 pour violences sexistes et sexuelles, 13 pour discriminations (lesquelles ? la CGT demande si discrimination syndicale mais pas entendu de réponse).

Parfois des signalements de tiers (témoins).

Précision de l'auteur du rapport : **Ce sont dans tous les cas des « ressentis »** : Qu'est-ce que cela signifie ? Pas d'agression pénalement parlant ? Il faudra y revenir.

Avis sur le Projet de note de service relatif à l'apprentissage à INRAE

Cette note de service est surtout présentée pour valider les 20 points supplémentaires de rémunération versée par l'Inrae aux apprenti-es pour palier à la suppression des 10 % de bonus fonction publique supprimés en avril par décret.

SUD et CFDT : pour - CGT et CFTC : abstention

Avis sur le projet de décision relative à la composition de la Commission nationale de la formation permanente (CNFP) d'INRAE

Le nombre de sièges de RP passe de 12 à 10. La DG indique que c'est le reflet de la représentativité au CT.

Votes : Abstention SUD – (vérifier pour les autres OS)

Information de dernière minute de la DRH

Le don de jours congés et/ou RTT, jusqu'ici possible au profit de collègues parents d'un enfant malade, est étendu aux collègues aidants familiaux. Don anonyme et sans contrepartie (90 jours par an maximum pour le bénéficiaire).

Décompte des grévistes et retenues sur salaire 2019 et 2020 : la question du préjudice moral et de perte de salaire pour les agent-es non comptabilisé-es comme grévistes dans les statistiques estimatives de grève en 2019 et 2020 n'est pas close. Des collègues ont été prélevé-es de leurs salaires alors que la statistique du jour indiquait 0 gréviste sur le centre, cela est arrivé notamment à Toulouse, Rennes et ailleurs. Les problèmes de diffusion d'estimations fausses ont placé des militants animateurs locaux ou nationaux dans des situations délicates vis à vis de leurs collègues qui les ont considérés, à tort, comme non-grévistes. Nous demandons en conséquence réparation de préjudice, moral et financier. A minima, la direction générale doit assumer les failles dans les statistiques de 2019 et 2020, et communiquer un mea culpa à l'ensemble des agent-es. La question de la ré-intégration du salaire pour ces jours de grève non comptabilisés doit être posée.