

## Retour sur le Comité Social d'Administration de l'Etablissement du 26 septembre

Extrait de la déclaration liminaire de SUD Recherche [[retrouvez ici la déclaration dans son intégralité](#)]

Selon les discours institutionnels, tout irait pour le mieux :

- le plan de responsabilité sociale et environnementale (RSE) et le plan de maîtrise de l'énergie (PME) sont réalisés et nos consommations baisseraient
- les postes de chaire de professeur junior (CPJ) seraient mieux pourvus que l'an passé
- l'IFSE de certaines catégories du personnel seraient en passe d'augmenter, jusqu'aux cibles de la LPR (déjà atteintes pour les catégories les plus basses).

Mais c'est l'arbre qui cache une forêt mal en point :

- le pouvoir d'achat des personnels a énormément baissé, et 1.5% de salaire en plus au 1er juillet ne vont pas compenser 25% d'augmentation des produits alimentaires
- on recrute toujours plus de précaires sans avoir plus de possibilités de promotions pour les titulaires
- on externalise de plus en plus de fonctions essentielles
- on parle de QVT (qualité de vie au travail) mais combien taisent leur mal-être ?
- le nombre d'apprenti-es stagne à moins de 40, malgré un vivier important de maître-sses d'apprentissage
- dans nos nouvelles instances rétrécies, la parole des représentant-es du personnel est contrainte par l'application stricte des textes qui prive de droit à la parole les suppléant-es
- de nouvelles coupes budgétaires menacent les services publics en 2024.

[...]

Nous reposons de nouveau la question avec insistance : la recherche publique est-elle à la hauteur des urgences sociales et environnementales ?

[...]

Pour finir sur une note optimiste, notre chance est d'avoir à l'Inrae des hommes et des femmes, prêts et prêtes à se mobiliser pour un futur plus désirable. Comme l'écrivait justement le triste rapport Gillet : « faisons-leur réellement confiance, à ces personnels scientifiques ». Cessons de les enfermer dans des appels d'offre contraints et sans cesse renouvelés qui les obligent à se perdre dans des obligations administratives sans fin. Redonnons-leur les moyens récurrents et collégialement répartis d'assurer leurs missions.

### Retour sur les principales questions posées par SUD et les réponses apportées lors de ce CSAE

- **Le rapport sur l'impact du télétravail sur les collectifs et les individus** que l'on demande depuis longtemps nous est annoncé pour le premier semestre 2024.
- **Les CDD "Code de la recherche"** ne peuvent toujours pas, à l'Inrae, bénéficier de l'indemnité de fin de contrat (pour les contrats de 12 mois max), malgré le feu vert du ministère, obtenu après des mois de contestation de SUD Recherche !
- **Les repos compensateurs** ne peuvent toujours pas être récupérés en heures, mais obligatoirement en journée ou 1/2 journée, contrairement à la réglementation. La faute à #Temps qui n'est pas paramétré pour, nous dit la direction.
- **Le montant du remboursement des frais de repas** est passé à 20 euros au 22 septembre. Une bonne nouvelle puisque nous réclamions cette revalorisation (même si elle n'est pas encore suffisante pour les repas du soir).
- **La prise en charge des frais de transport en commun domicile/travail par l'employeur** est passée à 75% au 1er septembre. Une autre bonne nouvelle dont le personnel n'a pas été informé.
- **La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour les agents publics** présents sur la période allant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 (fonctionnaires et contractuel-les) sera versée en octobre ou novembre [lire notre message du 21 août sur le sujet [ici](#)].
- **La rupture conventionnelle** est possible dans la fonction publique depuis 2020. Elle peut se faire à la demande de l'agent-e ou de l'Institut. Si SUD n'est pas promoteur de ce dispositif, la réglementation doit s'appliquer également et en toute transparence. C'est pourquoi nous demandons un bilan de ce dispositif (nombre de dossiers déposés, acceptés, refusés et raisons des refus). La direction nous renvoie vers le RSU 2022 (rapport social unique, nouveau nom du bilan social) à paraître.
- **Les CAP et CCP** (personnels contractuels) ne sont plus compétentes qu'en matière de titularisation, de licenciement et de sanction disciplinaire et n'accompagnent plus les agent-es dans leur déroulement de carrière. Nous en demandons un

bilan de leur activité de 2020 à ce jour mais il ne nous sera pas présenté. Seules les données qui paraîtront dans le RSU nous seront accessibles.

- **La CFTLV** (Commission de formation tout au long de la vie) : la direction confirme 2 représentant-es du personnel par OS, leur laissant le libre choix de la désignation des remplaçant-es en cas d'absence.

Sur la question posée par la CGT concernant **la mise à disposition des tickets restaurant pour les sites ne disposant pas de solution de restauration**, la direction répond que cela a pris du retard. SUD demande si la réglementation oblige l'employeur à fournir des tickets-restaurant dans ces situations. La direction reconnaît que oui. SUD relève qu'elle est donc "en dehors des clous" et que cela n'est pas acceptable.

Sur la question posée par la CFDT concernant **les CFTLV locales et leur périmètre** (Commission de Formation Tout au Long de la Vie, ex-CLFP), la direction annonce qu'il y aura des commissions ou des "groupes de travail" (sur décision de la présidence de centre) mais qui ne donneront aucun avis (ni soutien, donc) sur les dossiers de demande de formation. SUD déplore cette nouvelle mise à l'écart des représentant-es du personnel.

**Retour sur les autres points à l'ordre du jour** (tous pour information, aucun pour avis)

#### **Informations sur le régime indemnitaire INRAE et des évolutions dans le cadre de la LPR**

SUD rappelle son opposition au régime des primes individuelles et à l'écart grandissant entre les plus grands et les plus bas salaires. Tant que ces primes seront une réalité, SUD continuera à demander une attribution la plus égalitaire possible et la suppression de toute notion de "mérite", opaque, individualiste, soumise à l'arbitraire et génératrice de tensions.

Les directions d'unité sont souvent contraintes à mettre en place des stratégies pour garantir un traitement égalitaire : rotation des bénéficiaires, attribution à des collectifs, etc... qui demandent au final beaucoup de temps et d'énergie qui pourraient être mis à profit pour des tâches plus vertueuses.

L'IFSE des TRNO et des AT a atteint l'objectif prévu par la LPR (plafond), mais qu'est-ce qui empêche l'employeur d'aller au-delà ?

#### **Bilan annuel des recrutements en application du L422.3 du code de la recherche (chaires de professeur junior)**

Les représentant-es du personnel expriment leur défiance voire leur rejet de ce dispositif.

SUD considère que c'est de la précarité prolongée avec un âge moyen de 39 ans et pointe d'ailleurs le manque de candidat-es. La direction répond que les titularisations sont quasiment systématiques. A suivre...

#### **Premier bilan du plan de sobriété énergétique**

SUD dénonce le fait que ce bilan ne tient pas compte des consommations énergétiques supportées par les agent-es en télétravail, considérées comme négligeables, sans chiffrage à l'appui, par la direction, ni de celles supportées par les fournisseurs, livreurs, prestataires, et les data-centers que nous utilisons. Les 10% de baisse annoncés ne sont donc pas le reflet de la réalité. Un bilan encourageant, certes, mais auquel il manque des données pour refléter la totalité de nos consommations énergétiques.

SUD s'est également ému du fait que **le projet de panneaux photovoltaïques au sol** sur le site de Bordeaux soit en passe d'être validé, malgré le contre-projet plus vertueux que SUD avait soumis (pose sur ombrières sur parkings) en vue d'éviter l'artificialisation des sols et l'impact sur la biodiversité (sans parler de la beauté du paysage, à l'entrée du site principal Inrae de la région). La direction n'a pas semblé vouloir entendre nos arguments.

**Une autre recherche publique est possible, dans ses finalités, dans ses sujets et dans ses méthodes de travail.**

**Le combat continue, [rejoignez-nous](#) !**