

Notes de la délégation SUD Comité Technique du 3 mars 2015

Un ordre du jour allégé pour ce second Comité Technique de l'année, la Direction ayant retiré les points : suivi AgroParisTech et refonte du décret de 1984 relatif à l'INRA ; rien sur le devenir des conseils de Départements et de Centre..

Manifestement la Direction Générale a des difficultés pour tenir le rythme de ses chantiers et le dossier AgroParisTech, première concrétisation de l'opération campus de Saclay, demeure tendu.

Au menu : 2 points sur la gestion des personnels (Note de Service sur les CAP de promotions 2016, calendrier de réflexion sur les procédures de mobilité) et le toilettage de la charte du fonctionnement de l'INRA. A la demande des représentants du personnels : le suivi du centre de Corse, de l'unité URGV d'Evry et le contentieux des CHSCT Orléans/Tours.

Avertissement : ce rendu n'est pas exhaustif et se concentre sur les points où notre délégation est intervenue.

La réunion débute par un échange sur les points retirés de l'ODJ : la DG ajuste ses propositions pour la modification du décret de 1984, ce sera vu au CT de fin mai. Pour le campus de Saclay et Agroparistech, l'instruction n'est pas assez avancée et les questions de financement seront à l'ordre du jour du Conseil d'Administration du 19 mars.

Intervention introductive SUD

« La campagne de concours externes 2015 s'est ouverte ce 19 février.

*Après un slogan 2012 appelant, sans beaucoup de modestie, à candidater pour « nourrir 9 milliards d'êtres humains », puis l'an dernier un visuel qui avait suscité quelques remous chez les lecteurs sensibles à la cause féminine, la campagne de recrutement annonce cette année avec aplomb « **Partout où il y a de l'avenir... l'INRA recrute 67 ingénieurs, cadres et techniciens** ». Les collègues contractuels, jeunes et moins jeunes, qui espèrent un emploi stable auront du mal à apprécier cette antiphrase. « **Partout il y a de l'avenir ?** » : pas à l'INRA, où le nombre de postes a diminué de moitié par rapport aux années précédentes !*

L'ouverture en janvier de 30 postes « chercheur » et les chiffres annoncés lors de la présentation du budget 2015 nous laissent entrevoir cette triste réalité, loin de l'engagement du ministère de remplacer « 1 pour 1 » les départs en retraite. Et devons-nous être rassurés sur le devenir du corps de Adjoints Techniques... avec finalement 8 profils ouverts ?



Quant à l'évolution de la politique de recherche dans notre secteur, les déclarations entendues à l'occasion du salon de l'agriculture ne rassurent pas :

Le Président de la République cherche la quadrature du cercle en voulant produire plus et réduire les gaz à effet de serre – alors qu'il faudrait surtout consommer mieux et moins – et affirme la nécessité de poursuivre les efforts de recherche sur les biotechnologies – alors que plus que jamais c'est d'agronomie dont nous avons besoin.

Le Ministre de l'agriculture déclare qu'on ne peut pas se passer de l'agriculture industrielle.

La Ministre de l'écologie, présente comme nécessaire ce qu'elle appelle une « simplification » de la réglementation environnementale, par exemple mettre en œuvre des mesures pour faciliter l'agrandissement des élevages, après une rencontre qui s'est récemment tenue entre cinq ministres et les représentants de la FNSEA ...

Peut-être grisé par ce contexte, le directeur de la communication de l'INRA se lâche quant à lui en se

permettant un commentaire extrêmement choquant sur son compte twitter personnel (qui mêle allègrement des considérations personnelles et professionnelles), nous citons :

« Visite de la @ConfPaysanne : comme d'habitude, on mêle bon sens de façade et rhétorique rance... »

Ces propos sont très péjoratifs envers un acteur majeur du syndicalisme à la fois par le nombre d'agriculteurs qu'il rassemble et par la pertinence de son projet agricole, social et environnemental, projet en pleine résonance avec les attentes des citoyens pour une agriculture respectueuse de la qualité des produits, de l'environnement et de l'emploi.

Nous demandons à la direction de l'INRA une réaction officielle à ce débordement.

Pour clore cette introduction, nous revenons sur quelques dossiers en cours, dont certains ont été évoqués au Comité Technique précédent :

- Les dernières informations venant du ministère font craindre un grave recul sur le **calcul et la répartition futurs des droits syndicaux**, à partir de la rentrée universitaire prochaine. Par contre, le ministère confirmerait que les droits antérieurs valent pour ce début d'année 2015. Il serait bon d'en avoir l'assurance rapidement de la part de la direction de l'INRA... sachant que le mois de mars est déjà entamé.
- L'invitation pour un **nouveau groupe de travail concernant justement l'exercice du droit syndical**, qui devrait se réunir en avril, précise la participation de deux représentants (titulaires ou suppléants du Comité Technique). Nous rappelons que l'article 22 du règlement intérieur de l'instance stipule que les syndicats désignent librement leurs représentants aux groupes de travail (ce peut donc être en dehors des membres du CT).
- **En ce qui concerne la composition de la CCP** (commission paritaire s'adressant aux agents contractuels), dès avant sa convocation le 19 février dernier, nous n'avons cessé de demander que la désignation des représentants du personnel respecte la procédure consensuelle appliquée en 2012. Ceci afin de protéger les collègues lors de leur recherche d'emploi stable d'employeurs parfois défiant vis-à-vis du syndicalisme... SUD n'a en conséquence donné aucun nom, la note ayant été publiée sur l'intranet.
La CCP s'est tenue, sans quorum, et les participant/es ont demandé que l'information sur la composition de l'instance respecte l'article 20 de la note de service de 2014, sans indication nominative... Cependant, rien n'a changé sur le site, l'identité des agents est toujours indiquée. Ce serait bien que la Direction applique les notes qu'elle rédige !
- Enfin nous souhaitons faire part de notre interrogation **sur le déroulé de l'audit externe handicap actuellement en cours**. Nous regrettons que l'anonymat des auditions ne soit pas de mise vis-à-vis de l'employeur. Sachant qu'au final c'est aussi l'administration de l'INRA qui se charge de la sélection des audités/es, nous craignons que les enseignements qui en seront tirés soient limités, voire biaisés, ceci sans remettre en cause les acteurs concernés. Nous avons choisi de participer au comité de pilotage de cet audit, avec l'espoir qu'il puisse tirer le maximum d'enseignements de ces accueils. Ce qui suppose une parole libre... »

Comme à l'ordinaire, le PDG ne répond pas aux questions posées, même lorsqu'elles sont directement de la compétence de l'employeur INRA. Seule confirmation : les droits syndicaux actuels sont prorogés jusqu'à la rentrée universitaire 2015.

Nous faisons l'impasse sur le suivi des avis où les dossiers qui fâchent (comme la double peine de l'amputation des droits à retraite pour fait de grève) reviennent à chaque réunion... sans avancées !

Les pétitions (1700 signataires) recensées sur la motion budget de janvier ont été transmises à la DG.

Nouvelle charte des principes d'organisation

Intervention SUD

« Notre syndicat avait décliné l'invitation à l'échange autour de cette charte de management de l'INRA, car nous faisons le constat que les chartes en cours ne sont pas appliquées : à l'exemple de la composition du comité de thèse pour les doctorant/es ou ne sont pas à la hauteur des enjeux (la charte déontologie).

Nous avons l'impression que ce qui est avancé dans cette actualisation est parfois en contradiction avec ce qui se pratique : par exemple sur l'organisation au sein de l'Unité est affirmée « selon le gré du collectif » dans le diaporama de présentation alors qu'en parallèle se mettent en place des formations pour "lever les résistances au changement".

Le document lui-même est très fonctionnel, en cela il pourra être utile en explicitant les attributions des différents niveaux hiérarchiques. Mais avec peu de références aux structures de concertation, ainsi un « conseil d'unité » apparaît sans que l'on puisse savoir s'il s'agit bien du « conseil de service » visé par une note de service.

A SUD nous ne sommes pas à l'aise avec les « valeurs partagées annoncées en introduction » !*

Nous n'avons pas l'intention de nous prononcer sur ces principes de fonctionnement et d'organisation de l'INRA, la présentation de ce jour nous confirme dans notre choix de NPPV. »

Après échanges sur le contenu de cette charte, les délégations syndicales demandent un report de tout vote sur le sujet ce jour, dans l'espoir d'une prise en compte de quelques remarques. Le PDG impose un vote et obtient 10 NPPV (non-participation au vote) !

* Complément post-CT, au vu du refus du PDG de clore le dossier, quelques considérations supplémentaires de notre part :

« Comparé à la version de départ du texte, on note quelques modifications dans la première partie consacrée aux valeurs collectives. La tête de chapitre est plus ambitieuse, voire autoritaire : de « quelques valeurs partagées » on passe à « des valeurs partagées ».

Si celles-ci étaient déjà précisées « les valeurs partagées incluant la confiance, le respect mutuel, l'écoute réciproque... l'égalité des chances et l'ouverture... », de nouvelles formulations visent l'auto-persuasion, comme l'ajout de « responsable et intègre » pour rappeler que « l'INRA s'est doté d'un conseil éthique et a adopté une charte de déontologie... », et la conclusion se veut martiale « chaque niveau d'organisation appuie son processus de décision sur des instances dont la composition et le rôle sont adaptés, clairs et respectés ».

Avenir du centre INRA de Corse

Un expert CGT, venant de ce centre, fait part de l'inquiétude des personnels face à la perte de postes, au rattachement d'équipes à d'autres unités, à la perspective de déménagements. Les agents demandent un organigramme clair pour leur nouvelle fonction. Pourtant le centre a des atouts stratégiques pour l'INRA et le collègue interroge sur le retour d'expérience des fusions déjà opérées.

La Direction est ensuite questionnée sur les différents scénarios projetés.

Intervention SUD : « Nous avons noté que plusieurs scénarios sont envisagés. Aucun d'entre eux n'apparaît garantir un environnement de travail serein dans la durée pour des personnels déjà bien fatigués des aléas de cette restructuration permanente au sein d'équipes déjà contraintes...

Concernant les conditions de travail, l'ARACT de Corse a produit à la demande du CHSCT local un rapport relevant les difficultés rencontrées par le personnel en place, cela sans suite à notre connaissance à ce jour.

Vous l'avez compris, au-delà des questions qui se posent sur l'avenir du centre INRA en tant que tel, c'est le devenir même des équipes INRA travaillant en Corse qui nous préoccupe aujourd'hui. »

Les perspectives d'emploi sont particulièrement inquiétantes au vu du tableau prévisionnel établi l'an dernier : sur une cinquantaine d'agents titulaires 40% de l'effectif a plus de 55 ans et 60 % plus de 50 ans, des mobilités sont annoncées de la part de nouveaux arrivants... ceci alors même que tout le monde connaît la situation plus que tendue sur les arbitrages dans la période.

La direction admet une situation difficile au vu de ces constats. Elle attend les conclusions des missions confiées au président du centre et au responsable des SDAR de Montpellier. Le document sera adressé à tous les agents (fin avril). Pour les SDAR, l'objectif est de pérenniser le service rendu en Corse, sans mobilité du personnel en place.

Sur l'aspect scientifique, les unités manquent d'attractivité selon la direction. Elle attend les conclusions des missions en cours et des départements concernés (SAD, EA, BAP, GA) qu'ils s'expriment sur leurs projets d'avenir pour la Corse.

Cela commence mal avec l'annonce en séance d'une forte baisse du nombre de promouvables en TR par rapport à ce que prévoit le projet de note : la simulation (avec effectifs globaux égaux à ceux de 2015) passe en TRS de 141 promouvables à 119 (47 par examen professionnel + 72 nominations au choix) et en TREX de 86 à 76 (46 par examen professionnel + 30 nominations au choix). Ce qui suscite la consternation de la représentation des personnels.

Déclaration SUD, ajustée au vu des éléments abordés au début des échanges :

« Nous actons de réelles améliorations suite à la réunion du groupe de travail le 18 février, notamment dans la gestion des réductions d'ancienneté dans le corps des Adjoint/es Techniques, avec un calcul plus favorable et des durées rapprochées de celles des autres catégories. A se demander pourquoi ces améliorations attendues depuis des années n'étaient pas possibles les années précédentes !

Le document précise également mieux les conditions d'éligibilité aux divers avancements, notamment celle consistant à être toujours en activité le jour de son attribution. Et il a été convenu lors du groupe de travail que la note de service paraîtrait rapidement après la tenue des CAP (prévues fin novembre 2015) et non deux mois après comme l'an dernier.

Nous avons également fait remarquer qu'il y avait parfois confusion dans les textes entre avis de CAP et décision du PDG. Il serait opportun que ces périodes de décision du PDG et de parution de la Note de Service soient clairement spécifiées dans le calendrier annexé à la Note de service.

Il reste un désaccord maintenu sur le « taux de foisonnement » attribué aux instances déconcentrées pour les changements de grade et corps. Nous demandons qu'il soit a minima de 3, sachant que la notion de quota à ce niveau nous semble même antagoniste avec toute gestion nationale des corps (ce qui est la règle).

Deux éléments rendent pourtant nécessaire un tel élargissement des listes préparatoires :

Le nombre de plus en plus restreint de possibilités de promotions : chaque commission déconcentrée doit pouvoir proposer quelques noms, la répartition générationnelle à l'intérieur des commissions n'est pas identique...

Pour le changement de corps en TR, le nombre de recalés du tableau des promotions 2015 risquera déjà de saturer les propositions de plusieurs commissions locales. Il faut que leurs noms soient au moins comptabilisés en surnombre l'année suivante !

Nous continuons d'ailleurs de demander que les listes complémentaires non pourvues soient systématiquement reprises dans les propositions de l'année suivante. D'abord pour une raison de logique et de justice pour les agents concernés. Et les pratiques de ces dernières campagnes, différentes suivant les années et le type de promotion (grade et corps), ont accentué le brouillage de ces promotions auprès des agents.

Nous continuons aussi de demander que l'attention des membres des CAP soit attirée sur la situation des agents handicapés bénéficiaires d'une retraite anticipée. Au fil des ans, avec un nombre plus important d'agents en situation de handicap, il devient urgent que cette préoccupation soit clairement indiquée dans la note de service.

Nous rappelons enfin notre demande d'avoir dans les fichiers de travail, une colonne pointant les années masquées de blocage avant l'attribution du NES. Il s'agit d'une donnée importante en TR et AI, sur laquelle la mémoire des membres des CAP va se perdre au fil des ans...

Au final, nous serions prêts à voter cette note de service, sous réserve que la direction nous assure qu'elle respectera son contenu cette année. L'an dernier, nous avons noté des écarts sur 2 points : sur la prise en compte de la carrière moyenne s'agissant d'agents déchargés à plein temps, sur la priorité aux anciens méritants s'agissant des changements de corps. »

Pour la DRH, la prise en compte du handicap est une question sensible mais difficile à traiter car les personnes ne souhaitent pas toujours faire part de leur situation. Oui à la prise en compte de la mémoire des blocages suite à la NES.

La composition actualisée de toutes les CAPN sera achevée à la mi-mars.

Vote sur la Note de service : 7 POUR (dont SUD), 3 abstentions CGT.

Nous allons être particulièrement vigilants pour que cette fois l'administration respecte son contenu !

Chantier Mobilité

En document préparatoire, nous avons un dossier reprenant les campagnes de mobilité/CAP, celles réalisées de gré à gré et celles résultant de concours internes durant la dernière période. Il manque un bilan, celui des demandes de mobilité de principe non satisfaites.

La question de la mobilité interne au sein d'une unité est à nouveau posée, notamment lorsqu'il s'agit d'une TGU, et ... reste posée.

Le DRH présente le sujet du jour : partager les expériences pour élaborer une nouvelle NS en trois phases : travailler à un projet de note « martyr », puis une négociation avant un vote formel en CT.

Pour la délégation SUD, si nous sommes d'accord pour participer à une réflexion globale aboutissant en fin d'année, il n'est pas question pour nous d'accepter une année blanche en 2015 (pour les postes à pouvoir en 2016).

Le DRH annonce le lancement d'une campagne 2015 et une en 2016 dont la date dépendra de l'avancée du dossier. Ce qui reste à vérifier pour cette année, sachant que le calendrier de travail des CAP 2015 présentée pour les avancements 2016 ne fait aucune mention de cette campagne.

CHSCTs Val de Loire

Les délégués du personnel demandent à nouveau le maintien de 2 CHSCT (Orléans-Bourges et Tours). La DG ne veut rien entendre et nous invite à faire preuve de responsabilité en matière de prévention : il y a 200 sites à l'INRA, si un autre dispositif était plus efficace nous en prendrions acte ; mais il faut nous le prouver.

A nouveau, les représentants du personnel argumentent sur le contexte particulier du site de Bourges.

A nouveau, la direction confirme que la situation en Val de Loire n'est pas négociable même si elle est d'accord pour débattre de la territorialisation des CHSCT en général !

Unité URGV d'Evry

Cette unité rejoint l'Institut pour la Biologie de la Plante de Paris Saclay (IPS2).

Si le transfert est entamé, le 1/3 des agents demeure encore sur le site, sans perspectives. Les conditions du transfert sont également difficiles. La direction se voulant rassurante (sans rassurer !) se dit vigilante...