

**Solidaires**



**Branche INRA**

## Notes de la délégation SUD Comité technique INRA du 24 janvier 2017

**A l'ordre du jour : Budget initial 2017, RIFSEEP (problématique et méthode de travail), élections des représentants du personnel au CA, expérimentation du télétravail sur Jouy, suivi de l'opération Saclay, transfert Points/prime PPCR, création d'une filiale à Couhins...**

### Les déclarations introductives par syndicat

La CGT questionne le PDG sur un groupe de travail inter-organismes, noyau de partenaires plus intégré de Paris Saclay qui est annoncé par la presse et l'interroge également sur les relations avec l'IRSTEA. Elle demande également un éclaircissement sur une filiale commune IFV-INRA, qui collabore à une production de vin sur les terres des colonies israéliennes en territoire palestinien,

La CFDT s'interroge sur la réalité du dialogue social, au vu notamment du flou entretenu sur la réorganisation en cours des UE. La CFTC a déjà diffusé au personnel l'intégralité de sa déclaration...

Déclaration SUD :

*« En ce premier CT de l'année nous souhaitons revenir sur le budget primitif 2017, élément central sur l'évolution de la politique d'établissement et sur le suivi de l'instance CHSCT, essentielle pour la prise en compte des conditions de travail.*

*En ce qui concerne le budget 2017, ainsi que nous l'avons précisé au dernier Comité Technique, fin novembre, au-delà des choix de priorités scientifiques, 2 sujets permettant de mesurer les changements :*

*1) Le niveau des postes ouverts au recrutement, avec le maintien- a minima - de tous les postes libérés par les départs à la retraite, ceci à l'échelon de chaque corps comme cela a été obtenu au CNRS.*

*2) Un effort budgétaire en direction de l'expérimentation, le secteur le plus fragilisé ces dernières années, alors qu'il est, vous le savez, l'un des fondements justifiant l'existence de l'INRA.*

*Nous avons déjà compris, suite au CA du 15 décembre, que le compte n'y est pas, avec un déficit de 30 postes en 2017 entre départs en retraite et ouverture de postes, et même de 50 postes dans les corps d'ingénieurs et techniciens. Notre élu au CA a déjà rappelé en séance les dégâts générés par la poursuite de la politique menée à la direction de l'INRA par votre prédécesseur. Nous espérons ne pas avoir une seconde douche froide avec la répartition des postes par corps. Nous vous demandons d'informer dès aujourd'hui le CT sur cette décision importante pour la survie de l'expérimentation à l'INRA.*

*En question subsidiaire : qu'en est-il du devenir du site de Bressonvilliers et de ses agents, déjà bien maltraitée depuis l'opération de com' orchestrée lors de l'affaire de l'agneau médusé, alors même que les unités de la région parisienne perdent de l'appui expérimental avec le controversé projet de Saclay ?*

*Qu'en est-il de l'appui expérimental aux futures recherches menées dans le cadre du controversé projet Saclay ?*

*Pour clore ce sujet, nous avons cru comprendre que vous-même considérez ce budget comme insuffisant en matière d'appui à l'expérimentation. Pouvons-nous espérer que ce soit une*

*priorité affichée dans l'arbitrage des profils pour 2018, cycle qui commence dès ce mois de janvier en amont de la campagne de mobilité ?*

*En ce qui concerne le fonctionnement des CHSCT locaux et du CHSCT national, nous vous avons déjà alerté sur la non diffusion publique des procès-verbaux des réunions de l'instance depuis un an, alors même que cela est spécifiquement prescrit par le règlement intérieur de cette instance à l'INRA. Nous avons bien compris que l'INRA souhaite revenir sur cette disposition, mais tant que ce RI n'a pas été revu, il convient de la respecter ! Sinon c'est la porte ouverte à toutes les dérives... Vous n'êtes pas sans savoir, et l'INRA n'y échappe pas, que dans la période, la confiance dans la parole des responsables est fragilisée... l'observation a minima des règles qu'on se donne est un préalable qu'il convient de respecter. Et pour être complet, l'épisode que nous venons de vivre avec le traitement calamiteux de la ponction PPCR pour certains TR sur la paie de décembre suscite également quelques interrogations sur ce sujet de l'engagement pris, nous aurons l'occasion d'y revenir car ce sujet est à l'ODJ de cette séance. »*

### **Le PDG répond aux syndicats**

Sur les questions posées :

Pour **Saclay** on m'a demandé de participer au groupe, je ne fais pas d'entrisme.

**IRSTEA-INRA** : L'approche aurait pu être de type taille critique pour adosser l'IRSTEA soit à IFSTAR, pour environnement, soit à INRA. Mais nous sommes plus intéressés à prendre part à la discussion du projet scientifique pour les secteurs qui nous rapprochent : environnement, eau, territoires, agroécologie...

Il fait part de la composition du groupe de travail : chefs de département (CD), directeurs scientifiques + PDG

**Territoire palestinien** : l'INRA se doit de respecter l'ONU et le droit international. Il s'agit de clarifier les relations entre les différents partenaires en présence. La société israélienne exploite des vignes sur les territoires occupés. Une investigation est en cours car nous ne sommes pas seuls dans la filiale.

**PPCR** : le dispositif géré par DRH. Pour la catégorie A : pas autre chose à communiquer que ce qui a été donné par les ministres, c'est-à-dire le dossier de presse.

Sur la **labellisation des Unités Expérimentales** une note a été rédigée par la DG pour des DU des unités. « Nous ne cacherons pas la poussière sous le tapis » (!). Selon les unités il y a prise en compte ou non des départs pour des remplacements. Il s'agit de trouver un équilibre par rapport aux départements qui continuent leur dialogue. Finalement, face aux critiques émises par les délégations du personnel il promet un débat sur le sujet au prochain CT, après diffusion de la note sur la labellisation...

Le PDG reviendra sur nos questions SUD dans les points suivants...

### **Suivi des questions traitées et avis donnés aux précédents CT**

**Sur la diffusion des PV des CHSCT.** Réponse du PDG le prochain CCHSCT de mars validera comme 1<sup>e</sup> point de son ordre du jour la rédaction d'un PV accessible à tous les agents.

La DRH promet un suivi plus rapide de la gestion des droits syndicaux accordés aux agents.

## Point d'information sur le Budget initial 2017

Reprise de données déjà [présentées en CA de décembre, voir notre rendu](#). Extraits :  
Budget Initial (BI) = 885 000 000 € (en autorisation d'engagements) soit +1,8% par rapport au BI 2016. La provision pour la PPCR sera appliquée à la catégorie A en 2017.

Avec les financements CPER (Contrats de Plan Etat-Région), une nouvelle vague démarre qui va, nous dit-on, alimenter significativement le budget.

Il est prévu le financement d'un nouveau data center en Ile de France (il en existe déjà un à Toulouse).

Les dépenses en masse salariale 584 029 097 € dont 9 000 000 pour CDD

Le plafond d'emploi fixé par ministère est de 9997 pour 8360 emplois réels sous plafond.

Le total des postes ouverts aux concours externes : 129 en 2014 (dont 12 Sauvadet), 149 en 2016 et autant en 2017 (47 chercheurs et 102 IT dont 10 Sauvadet chaque année). Mais nous ne connaissons pas en séance la répartition de ce triste bilan (*rappel de l'info déjà donnée en CA : une perte de 50 postes en IT par rapport aux prévisions de départs en retraite*).

Il y a des économies de fonctionnement sur les fonctions d'appui et de support. Gros entretien et réparations (GER) : 4 M€ (idem 2016). Investissement immobilier : 18,91 M€ (dont financement INRA=5,38 M€ et financements contractuels=11,53 M€).

La dotation des Départements est préservée.

Provision pour risques et charges : 49 M € (dont CET comptes épargne temps et congés payés). Engagements INRA pour Saclay : 9,6 M €. Le fonds de roulement disponible est de 11 M€ (moins de 5 jours).

La CGT et SUD font part de leur critique face à ce budget. C'est juste désespérant, disons-nous, pour les jeunes en CDD. Le PDG précise que les choix sont différents de ceux du CNRS avec la sauvegarde des avancements pour le personnel (*à vérifier !*).

Il annonce, concernant l'ouverture prioritaire de postes en CR en lieu et place de postes d'ITA, une inflexion de la politique menée par l'ancien PDG qui, progressivement, voulait aligner l'INRA sur le CNRS (répartition des effectifs CR-DR/ITA). Ce qui remonte des AG et des rencontres du tour de France : les DU manquent de TR dans les unités et pas forcément de CR... Le PDG confirme l'inflexion déjà perçue dans son intervention au CA de décembre.

## Information relative au RIFSEEP : problématique et méthode de travail

Le DRH argumente sur la nécessité technique de se préparer à l'application du RIFSEEP (l'arrêté de son calendrier est sorti en décembre) pour que les salaires ne soient pas impactés lors de son entrée en vigueur. La négociation se fera au CT sur la base d'un texte « martyr »?, la DG s'y engage. La problématique est très technique sur ce sujet. Il faudra faire nous dit-on, une paie fictive pour être sûr que tout est bien paramétré (*bigre !*) ;

Les délégations du personnel ne comprennent pas cette précipitation de la direction de l'INRA... alors que rien n'est prêt au ministère. Elles rappellent que le refus de ce dispositif demeure fort à l'INRA (*et le PDG s'en rend compte à chaque étape de son tour de France !*)

La DRH va anticiper en préparant l'application, au cas où... mais le PDG promet que ce sujet ne sera pas l'ODJ du CT du 10 mars si l'arrêté n'est pas sorti.

## Préparation des élections des représentants du personnel au Conseil d'Administration (CA)

La DRH argumente une fois de plus sur les avantages du vote électronique, en prenant exemple sur les précédents du Conseil Scientifique National et de l'ADAS (*Et pour nous en convaincre sans doute, elle n'avait repris dans sa note préparatoire que cette modalité !*).

SUD rappelle que lors du précédent CT, il y avait accord sur l'écriture de l'arrêté concernant ce sujet :

*« Le vote a lieu au scrutin secret, par correspondance, dans les conditions fixées par décision du Président de l'Institut. Dans ce cadre, un système de dépouillement automatique par lecture optique des bulletins de vote peut être utilisé.*

*Il peut également être recouru au vote électronique, sur décision du Président de l'Institut, selon les modalités fixées par le décret du 26 mai 2011 susvisé. »*

La modalité de base est bien le vote papier et vous nous proposez déjà d'opter pour le vote électronique. A croire que les échanges du dernier CT n'auraient servi à rien !

Nos arguments contre le vote électronique (en vrac) :

- la participation aux élections des RP de l'éducation nationale est passée de 60% avec le scrutin papier à 30% en scrutin électronique
- le courrier électronique n'est plus repéré par les collègues dans le flot journalier des emails
- le bilan carbone n'est pas à 0 car chaque clic coûte de l'énergie ET chaque agent recevra un code personnel fourni par courrier papier avec un coût en temps augmenté pour le personnel en charge de ces opérations (suivi courrier + accès micro)
- Les modèles mathématiques disent le vote invérifiable car falsifiable
- l'accès non garanti de tous les agents à un ordinateur pour voter librement
- le coût du recours au prestataire

...

La CFDT est favorable au vote électronique, jugeant la modalité plus écologique et plus légère à mettre en oeuvre, mais demande que toutes les leçons en soient tirées pour les prochains scrutins INRA de 2018. La CFTC demande un coût comparé des deux modalités de vote et qu'*a minima* la profession de foi sous forme papier soit affichée dans les kiosques.

SUD s'interroge sur l'argument du bilan carbone, car chaque clic demande de l'énergie. Et sur l'argument de la "main d'oeuvre" : les collègues devront toujours donner, sur support papier, à chacun ses codes informatiques.

Après de longs échanges, un vote intervient après la pause méridienne :

Vote contre : 3 CGT, 2 SUD et 1 CFTC, Vote pour : 4 CFDT

Le PDG maintient sa position dans un premier temps, puis, au vu du vote négatif de 3 délégations sur 4, il décide d'en rester au vote papier.

## Suivi de l'opération Saclay

Le président de centre de Versailles présente l'avancement du groupe de travail.

Intervention SUD : *« Le plan d'accompagnement RH du GT-IC (groupe de travail inter-centre) est en cours et pour l'instant, les fiches thématiques proposées manquent pour une grande partie de propositions concrètes. Certaines comportent des principes généraux rédigés par la RH de centre et la DRH. Beaucoup de temps a été perdu. Le GTIC, composé de 3 groupes d'interlocuteurs (représentants des DUs, des 2 Centres et les représentants du personnel) ayant des intérêts différents, est difficile à faire fonctionner.*

*Ceci étant, les OS se sont impliquées et ont, toutes les 4, joué le jeu de la participation. Nous apportons des propositions de mesures concrètes, nous corrigeons les documents. Certains*

*thèmes méritent d'être clarifiés, pour mieux comprendre de quoi il s'agit, en particulier le pilotage du plan d'accompagnement et l'accompagnement des encadrants de proximité. Notre participation prendra fin après les dernières réunions, suite à l'accord ou non entre les OS et la DRH sur le contenu du document final. »*

Toutes les délégations du personnel mettent en avant le travail fourni, alors qu'en face l'administration manque de personnes sur ce dossier très lourd.

Le PDG explique ce qu'il fait dans le groupe de travail de 18 patrons des structures participantes au Campus de l'Université de Paris-Saclay (Normale Sup, CEA, CNRS, Université Paris Sud ; Polytechnique...). Mais pas d'AgroParisTech dans ce groupe. Il évoque les rapports de force entre les partenaires et les difficultés qui en résultent et ajoute que la question posée est comment en sortir ? ... Le PDG soutient qu'il défendra l'autonomie de l'institut pour le budget et les ressources humaines. Il annonce une arrivée sur le site en 2021 ou 2022.

<b>Télétravail : Avis sur le projet de décision fixant le cadre de la mise en œuvre expérimentale du télétravail au centre de Jouy-en-Josas.</b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Les services centraux de la DRH présentent la note qui cadre l'expérimentation de Jouy. Dans la note, la référence à un « temps de respiration » est reprise. Tout le personnel pourrait formuler une demande de télétravail, sous le mode du volontariat et de la réversibilité. L'expérimentation durera 9 mois, avant possible extension à tout l'INRA lors d'un CT en janvier 2018, avec une NS pour une application totale en juillet 2018.

La CGT constate que, sur ce sujet également, l'arrêté du MENESR (Ministère Education Nationale Enseignement Supérieur et Recherche) n'est pas sorti. Elle s'interroge sur le choix de Jouy et sur les modalités de certificat de conformité électrique de l'habitation ? Quel rôle joue le CHSCT ?

La CFDT regrette certaines dispositions qu'elle considère restrictives et contraires à l'esprit du texte de la Fonction Publique. Pour la CFDT le télétravail est un enjeu en faveur de la qualité de la vie au travail, sans méconnaître les risques de la fracture numérique.

Déclaration SUD :

*« SUD affiche avant tout sa volonté d'améliorer les conditions de travail des agents **sur leur lieu de travail**. Nous craignons que des collègues soient tentés d'avoir recours au télétravail, pour échapper à des conditions dégradées.*

*Pour autant, nous savons que certains collègues espèrent, avec ce dispositif, compenser des durées de trajet dévoreuses de temps, d'argent et d'énergie. Nous ne sommes pas opposés à une expérimentation mais nous vous alertons aujourd'hui sur les risques que pourrait entraîner cette nouvelle façon de travailler.*

*Voici nos **points de vigilance** :*

- *Le **risque d'isolement** des agents et de perte de lien social*
- *La **mise en péril des collectifs de travail** : entre les temps partiels, les déplacements, les congés, et plus deux jours de télétravail, restera-t-il des jours communs à tous les membres d'une équipe ou d'une unité ?*
- *Le **sentiment d'injustice** pour les exclus du télétravail (activités éligibles/non éligibles, abonnement internet à un réseau sécurisé,...)*
- *La **diminution des échanges productifs, d'émulation, de créativité***
- *Le **risque de porosité entre vie privée et vie professionnelle** (espace de travail, connexion constante,...)*

- *L'exclusion du dispositif des travailleurs en situation de handicap apparaît comme mesure discriminatoire*
- *La **délicate nécessité** pour le CHSCT, "pour s'assurer des bonnes règles applicables en matière d'hygiène et sécurité", de se rendre au domicile de l'agent.*
- *Le **choix de Jouy-en-Josas** pour la phase test risque de faire pencher très fort la balance sur la dimension réduction des temps de transport*

*Nos demandes, en parallèle :*

- *La **liste des activités éligibles** au télétravail. D'après le décret, c'est un arrêté ministériel qui fixe les activités éligibles au télétravail. L'arrêté du ministère de l'agriculture est paru? Celui du MENESR est-il paru? Sinon, comment ces activités ont-elles été ou seront-elles définies pour le centre de Jouy?*
- *Une **expérimentation sur deux centres**, dont un rural avec une grande diversité de métiers, d'activités, notamment expérimentales, pour pouvoir faire des comparaisons. Et comme cela a été fait à l'ONF.*
- *Le télétravail est présenté comme un progrès et doit donc être ouvert à tous. Il génèrera cependant une aggravation des inégalités entre collègues. Que proposez-vous pour en limiter les conséquences? **Quelles compensations possibles pour les agents qui n'y auront pas accès?** Nous aurons des propositions à vous faire.*
- *Nous revendiquons des **conditions égalitaires, cadrées et transparentes** et non des accords individuels*

*Nous aurons par la suite des questions d'ordre plus "technique" sur la note de service à vous poser, mais nous souhaitons pour l'instant concentrer le dialogue sur les points précédents. »*

[Ces questions étaient :

En ce qui concerne l'accompagnement, le Guide du Télétravail édité par la DGAFP recommande fortement le suivi d'une formation. Le projet de note de service évoque une "sensibilisation" des agents concernés (article 6.1) : sous quelle forme? Quelle durée? Le guide conseille de former des formateurs internes : cela a-t-il été fait pour le centre de Jouy?

En ce qui concerne la période d'adaptation de 3 mois pendant laquelle il peut mettre mis fin au télétravail (agent ou administration), le respect du délai de prévenance est de 1 mois dans le décret 2016-151 et de 15 jours dans le projet de note de service (article 4.2). Pourquoi?

Idem pour le délai de prévenance en-dehors de la période d'adaptation qui est de 2 mois dans le décret et de 1 mois dans le projet de note de service ?]

Le DRH confirme la mise en place d'un groupe de travail avec les représentants du personnel et le CHSCT de Jouy qui est impliqué, cette question est à l'ODJ de celui de mars.

Pourquoi Jouy ? 1 200 personnes et c'est un centre volontaire. Avantage de Jouy : une masse critique pour valider le dispositif et argument massue : « il en fallait un ! ».

Pourquoi 2 jours au lieu des 3 possibles ? C'est pour ne pas déstabiliser les collectifs de travail.

C'est une possibilité pour les agents pas un droit. C'est le droit d'instruction de la demande de télétravail qui est ouvert à tous.

*Activité éligible au non ?* Liste en cours d'élaboration.

*Droit au recours ?* Premier échange avec président de centre puis en cas de litige CAP.

*Compensations pour les exclus du télétravail ?* On verra.

*(Au vu du retard dans l'ODJ, le débat est abrégé)*

### **PPCR « transfert prime-points à l'INRA »**

Le DRH indique que 138 collègues TR étaient concernés par une ponction sur la paie de décembre, avec 26 demandes d'aide et 64 demandes d'information à ce jour.

Notre délégation fait part du décalage existant entre les déclarations successives du PDG indiquant « une aide exceptionnelle », en réponse aux demandes syndicales de compenser

cette ponction et les instructions données aux services RH de centres. Pour preuve, la délégation fait lecture de la longue liste des pièces demandées à un agent dans un message qui lui précisait que *"l'aide n'est pas systématiquement accordée à l'agent qui doit remplir certains critères définis par la CNAP"*.

La DG précise qu'elle demande un minimum de justificatifs pour cadrer avec le cadre légal. En conclusion le PDG confirme qu'il n'y a pas de dossier retoqué.

Pour plus d'infos voir les messages SUD de [décembre](#) et [janvier](#)

### **Création d'une filiale "Château Couhins"**

Présentation par la DG du projet de filialisation de ce domaine pour produire sur Couhins, l'expérimentation se faisant à la Grande Ferrade.

Les Départements BAP, EA et SPE sont parties prenantes dans l'expérimentation et Couhins serait en filiale, pour en faire la vitrine de l'INRA.

Nous demandons des explications : comment ce vin qui ne sera INRA pourrait devenir la vitrine de l'INRA?... Et, à l'inverse, pourquoi des agents INRA ne pourraient pas produire un vin de grande renommée ? Et si Couhins est la vitrine de l'INRA pourquoi ne pas convertir le domaine en agriculture biologique au lieu de le privatiser ?

A savoir (*et à vérifier ?*) : les expérimentations classiques ne sont pas possibles dans un grand cru classé.

D'autres questions sont posées sur le management actuel et à venir. La lettre de mission de la personne chargée de ce dossier sera diffusée aux agents concernés. La création de la filiale suivrait des modalités comme celle du cycle de vie des unités en janvier 2018.

*(dossier à suivre, abrégé également vu l'heure...)*