

Déclaration liminaire SUD Comité technique INRAE 29 novembre 2022

C'est le dernier CT de la mandature et le dernier au format actuel. En cette période d'élections SUD continuera d'associer les luttes sociales et écologiques au sein de l'INRAE.

Un contexte inédit

Depuis 3 ans tout bouge tout le temps : covid19, télétravail massif, épisodes caniculaires répétés dus au dérèglement climatique qui est « *la plus grande défaillance de marché de l'histoire* » pour Nicholas Stern, flambée du prix de l'énergie, retour de l'inflation alors que les paies stagnent... Désormais nous vivons dans un contexte général où l'exceptionnel devient l'ordinaire.

L'instabilité des environnements, humain et naturel, appelle des services publics robustes et créatifs. L'urgence est de trouver les solutions pour réussir l'indispensable transition agroécologique afin de maintenir le travail viable sur une planète viable.

Ce contexte devrait inciter à changer de cap. Il n'en est rien ! Ce gouvernement a validé sa feuille de route : attaque du droit du travail et de l'âge de la retraite, fiscalité en faveur des plus riches sous couvert d'efficacité économique, au détriment des services publics et de la transformation sociale et écologique.

Les politiques et la direction de l'INRAE doivent répondre aux attentes des générations futures, en donnant du sens à nos métiers et la priorité aux recherches sur des modes de production et d'alimentation sobres, durables et économes. Les alertes SUD (néonicotinoïdes, biodiversité, variétés issues des NBT, consommation d'eau en agriculture, dépendance au soja importé, bien-être animal, poids des lobbys...) sont justifiées, documentées, argumentées et non démenties. Nos réponses doivent être, collectivement, à la hauteur du péril social et écologique planétaire. Bifurquer ? Oui, maintenant, collectivement !

Pour ce faire, une politique RSE ambitieuse est attendue par le personnel

Une RSE qui doit questionner les orientations des recherches et prendre en compte les réalités du travail et du quotidien de l'ensemble des personnels dans tous les domaines.

Une politique qui doit garantir une expertise scientifique indépendante, avec des budgets pérennes, le renforcement des effectifs de titulaires et la prévention des conflits d'intérêt face au lobbying agroindustriel.

Une politique qui stoppe la mise sous pression des équipes et des services, le plus souvent structurellement en sous-effectifs, qui mette fin à l'individualisation des rémunérations, à l'explosion de la précarité, qui garantisse aux titulaires une vraie progression de carrière, qui reconnaisse l'expérience acquise des personnels contractuels et mène un vaste programme de titularisation, accompagné de mesures sociales et d'égalité de traitement : rattrapage salarial pour toutes les catégories de personnel, attribution sans discrimination des indemnités de résidence, de fin de contrat, de la PSC (Protection Sociale Complémentaire) et du SFT (Supplément Familial de Traitement), aucune exclusion du télétravail sans compensation, adhésion automatique et sans cotisation à l'ADAS, ... sans oublier bien sûr l'amplification de la lutte contre toutes les discriminations, à commencer par une véritable égalité femmes-hommes qui soit à la hauteur des ambitions affichées.

Lors de l'audition le 26 janvier des élu-es du personnel par la **commission HCERES d'évaluation de l'INRAE**, SUD a été le seul syndicat à émettre de sérieuses réserves sur la qualité du dialogue social dans l'Institut. Nous sommes floués car nos réserves ont disparu du rapport final HCERES d'octobre 2022, un rapport non factuel qui, à ne recenser que le concert de louanges, perd beaucoup de son crédit. Pour appliquer la LPR et la loi Dussopt qui poursuivent l'œuvre de rétrécissement de la représentation du personnel, la DG passe trop souvent en force après des groupes de travail qui servent d'alibi de consultation. Nous en avons encore l'illustration aujourd'hui en CT. "Co-construction", "intelligence collective" et "démarche participative" qui se terminent, au mépris du bon sens et contre l'avis des élu-es du personnel, par la destruction des CNFP et CLFP et le rétrécissement des CAP.

Diminutions drastiques des prérogatives des instances et du nombre des représentant·es du personnel en CSA national (CT + CCHSCT + CAP + CNFP) et en CSA local (CC + CHSCT+CLFP) = surcharge de travail des élu-es et risque de professionnalisation. Pour préparer ce dernier CT d'"avant réforme de la Fonction Publique" j'ai travaillé 18h00 sur 5 jours.

Trouverons-nous des volontaires pour les futur-es élu-es du personnel quand la charge de travail aura augmenté? Nous sommes inquiet·es pour la suite.

Ce gouvernement nous mégabassine !