

Solidaires



Branche INRAE

Expression délégation SUD-RE
sur le projet de convention FIPHFP/INRAE
CCHSCT du 30 août 2021

Nous rappelons [notre demande](#), formulée à la mi-août, d'une réelle concertation sur le projet de première convention INRAE avec le FIPHFP, et non d'un seul passage "à la sauvette" cette fin août dans l'ODJ d'un CCHSCT déjà fourni avec l'alerte prions de juillet et une nouvelle rentrée avec le covid.

La DRH nous a répondu que ce serait un échange pour information, comme s'il s'agissait d'un exercice administratif imposé par le partenaire FIPHFP. Cette perspective est loin de nous rassurer, au contraire même : nous avons remarqué que la signature de la DG de l'INRAE était déjà apposée à ce plan d'actions, comme s'il était déjà totalement bouclé du côté de l'employeur... ce qui n'est pas notre vision de la concertation !

Pourtant les arguments pour plaider une concertation en amont de la signature ne manquent pas :

- Le calendrier tardif d'abord, pour une convention débutant en janvier 2021, après une année blanche en 2020, gérée par avenant. Un retard qui suffit à illustrer la priorité de ce dossier à la Direction Générale !

- Le niveau des financements annoncés (2 millions d'euros pour plus de 4 millions dans le plan précédent INRA, en incluant les 2 partenaires)

Ces deux indicateurs soulignent la perte de dynamisme des actions portées en compensation du handicap, alors même qu'avec la fusion la population concernée s'est élargie.

Au vu de l'agenda, le projet étant programmé pour le Comité National du FIPHFP à la mi-octobre, nous demandons donc que ce dossier soit à l'ODJ du Comité Technique de fin septembre. Rappelons que la convention précédente avait été vue à 2 reprises en CT de l'INRA.

Dans l'immédiat, nous ciblons quelques points d'amélioration sur ce projet :

- sur l'ouverture des formations par apprentissage et doctorat.

Dans la dernière convention INRA, nous avons pointé l'absence de tout engagement de l'employeur sur ces modalités d'accueil.

Cette fois **il s'agit d'un manque d'ambition, au vu des quelques contrats mis en perspectives** : 5 à 6 pour chacun des dispositifs pour 3 ans, alors même que l'INRAE devrait signer 500 contrats de thèse dans la même période, et accueillir le même nombre sur contrats extérieurs.

- sur la prise en compte de la crise sanitaire.

La [contribution](#) jointe à notre courriel de la mi-août, rédigée à l'initiative de collègues mandatées dans les comités du FIPHFP, fait part des difficultés rencontrées depuis début 2020 des collègues en situation de handicap au miroir de la crise sanitaire : **besoin en financement de poste complémentaire en télétravail, parfois l'isolement consécutif à ce télétravail**

prolongé ou des relations plus difficiles avec l'équipe : Ces situations demandent des financements complémentaires, un accompagnement de proximité...

Le rapport joint au plan ne prend pas en compte ce nouveau contexte qui s'inscrit désormais dans la durée. Il souligne le manque de formation des correspondant-es handicap dans les centres. Ce réseau mérite plus d'attention (une lettre de mission avec temps de délégation réellement dégagé /aux autres fonctions...)

- sur l'axe des recrutements

Lors de la mise en œuvre du contingent des "profils réservés" par voie contractuelle à l'INRA, nous avons souligné le risque que cette modalité devienne un frein au recrutement externe par la voie ordinaire. Elle repose sur une vision réductrice du handicap basée sur l'idée certains profils seraient plus adaptés au handicap... alors qu'il s'agit de viser une adéquation entre les activités exercées et les capacités du candidat/e, moyennant compensations. Rappelons qu'à l'IRSTEA, l'ensemble des profils étaient accessibles par la voie contractuelle (*lorsqu'on est en situation de handicap, il est logiquement plus facile de trouver un poste qui nous convienne sur 100 profils ... que sur 10*).

Le rapport joint au projet ne recense pas de recrutements par concours externe. Il ne souligne pas les différences importantes d'effectifs entre les corps de chercheur/ses et de technicien/nes.

Aussi demandons-nous 2 actions conjointes :

- une formation des membres des jurys de concours externes pour les sensibiliser à cet objectif de viser l'accès à l'emploi par le concours externe, ce qui commence par un meilleur accueil des candidat-es en situation de handicap.

- d'autre part que les opérations annuelles de recrutement soient menées simultanément (de l'arbitrage des postes au lancement des candidatures) pour éviter aux « recruteurs/ses » **de considérer le dispositif contractuel comme une seconde chance pour les postes non arbitrés... et inciter au contraire les « postulant/es » à oser se positionner sur les postes ouverts au concours externe.**

Nous aurons l'occasion de revenir plus largement sur les différents volets de ce plan d'action lors de l'échange que nous attendons en Comité Technique fin septembre.

Nous espérons que les préoccupations portées ce jour seront prises en compte d'ici là par notre Direction et qu'elles seront jointes au dossier transmis à la commission d'intervention du fiphfp ce 15 septembre.