

Solidaires



Comité Technique INRA du 5 mars 2019

Notes de la délégation SUD

Ordre du jour

Approbation des procès-verbaux des comités techniques des 27 novembre 2018 et 25 janvier 2019

- ▶ Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents CT
- ▶ Bilan de la politique de développement durable
- ▶ Géfi 2.0 : diagnostic et recommandations de l'expertise agréée
- ▶ Information relative au projet Saclay
- ▶ Avis sur le projet de note de service relative à la campagne d'avancement 2019 au titre de 2020
- ▶ Etat d'avancement de la réflexion relative à l'organisation de l'INRA en matière de déontologie, d'éthique et d'intégrité scientifique
- ▶ Bilan du déploiement du télétravail à l'INRA
- ▶ Information sur la démarche de labellisation Parité, Egalité et Diversité : Etat des lieux

Points supplémentaires inscrits à la demande des délégué/es du personnel :

- ▶ Transmission aux Centres (PC, DU, et agents concernés) de l'attribution des décharges d'activité de service à titre syndical
- ▶ Restauration collective

En liminaire : retour sur les dysfonctionnements intervenus dans le déroulement électoral de fin 2018 et motion contre l'augmentation des droits d'inscription des étudiant/es non communautaires

Intervention SUD « En décembre, vos services nous ont fait part de leur refus de nous donner le nombre d'enveloppes arrivées hors délai, en considérant : « ces enveloppes ne peuvent être prises en compte à aucun moment dans l'analyse de ce scrutin ». Pour nous, il s'agit d'une question fondamentale. A l'INRA, le taux de participation était jusqu'à présent) de 60 % pour le CT, ce qui faisait notre force en tant qu'élu du personnel. La participation s'effondre de 14,2 % et nous nous rapprochons dangereusement de ce que nous constatons dans les Universités et d'autres EPST, où la participation des personnels est de l'ordre de 25 % (INSERM) à 30 % (CNRS).

Nous n'avons pas compris pourquoi vous ne souhaitez pas nous indiquer le nombre de bulletins arrivés hors délai pour des raisons techniques. Vous pourriez nous donner le décompte des arrivées journalières à La Poste, jusqu'à la date d'ouverture des plis. Nous pourrions ainsi calculer une participation estimée, sans avoir recours à un appel à projet ANR !

Et l'après-midi du dernier CT le 25 janvier, la motion suivante a été adoptée à la majorité (6 votes pour, CGT, SUD et CFTC, et 4 votes contre, CFDT) : « Les représentant/es du personnel au CT de l'INRA demandent à la Direction générale d'avoir connaissance du décompte des bulletins de vote arrivés hors délai pour les scrutins du 6 décembre 2018 ». Nous attendons toujours votre réponse. »

En retour le PDG donne cette fois, une autre explication à la non-communication du décompte journalier des enveloppes de vote, ceci n'étant dit-il pas prévu dans l'appel d'offre 2018 avec la Poste. Nous émettons un doute sur cette impossibilité et demandons que cela soit noté dans le PV. [*Rappelons que [notre recours déposé devant le Tribunal Administratif concernant le scrutin CAPN du corps des Adjoint/es](#) est toujours en attente de traitement*]

Motion « droits d'inscription » votée à l'unanimité par le CT, sur proposition de la CGT : Le comité technique enregistre avec satisfaction le premier recul de la ministre de l'ESR sur l'augmentation des droits d'inscription des

étudiants étrangers extra-communautaires : Suite à la mobilisation de la communauté universitaire et scientifique, celle-ci a décidé d'en exonérer les doctorants étrangers. Le comité technique de l'INRA estime qu'il n'y a aucune raison qu'il n'en soit pas de même pour tous les étudiants étrangers (à l'et continue d'exiger le retrait total de cette mesure discriminatoire.

Approbation des PV des CT des 27 novembre 2018, 11 décembre 2018 et 25 janvier 2019

PV adoptés moyennant quelques modifications demandées par notre délégation concernant le détail des votes RGPD (réglementation relative à la protection des données à caractère personnel) au CT du 28/11 et une intervention SUD sur Saclay au CT du 25 janvier : (**modifications demandées en gras**).

« J'ai assuré deux mandats en Conseil d'administration et il a beaucoup été question de la **supposée** fuite des cerveaux vers les Etats-Unis. **Mais** cette fuite **c'est ici** qu'elle sera constatée lors du déménagement vers Saclay, notamment de la part de collègues qui étaient des clés de notre dispositif **recherche notamment sur la sortie des pesticides**. Cette perspective est inquiétante.

Par ailleurs, nous vous alertons régulièrement sur le millefeuille de l'ESR. Lors de l'Assemblée générale de notre unité **à Rennes**, nous avons demandé où serait le siège de la nouvelle Agro **réunissant AgroCampus Ouest Rennes Angers et Supagro de Montpellier**, à Paris ou à Limoges ? **En avançant un objectif** de meilleure visibilité, nous avons l'impression que les **ministères détruisent** l'existant pour une pseudo-évolution positive. Ces nouvelles constructions sont complètement absurdes. »

Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents CT

Concernant la question du décompte des jours de grève dans le calcul des retraites, le PDG annonce avoir reçu le 14/01) un accusé de réception du courrier adressé au secrétaire général du ministère

Nous demandons que soit bien mis en suivi la motion de janvier sur « le décompte des bulletins de vote 2018 ».

Bilan de la politique de développement durable (DD)

Un document de plus de 30 pages présentant un bilan interne sur les années 2013-2018 introduit l'échange, avec un bilan de ce dossier à l'échelle nationale et par centre. Il contient nombre d'informations intéressantes et nous saluons sa sortie (cf intervention SUD ci-dessous) et espérons son accès rapide pour tous les agents. Impossible ici de résumer l'ensemble de ces informations, le constat tiré de ces 6 années est très critique, avec une évolution peu encourageante, par exemple un nombre d'ETP consacrés au DD ayant chuté entre 2017 et 2018.

En restauration collective l'objectif est d'harmoniser les cahiers des charges avec des critères DD avec un guide national pour les marchés... Sur la responsabilité sociale (RSE) les thèmes abordés sont la responsabilité INRA en tant qu'employeur, le label européen HR Excellence, le dossier handicap, la protection de l'environnement

En conclusion, face au manque de suivi des actions et au traitement hétérogène de cette approche par centre, les pistes d'action ciblées sont nationalement une politique institutionnelle et à l'échelon centre, attribuer plus d'ETP.

Intervention SUD « Lors du CT du 25 janvier la direction générale nous a offert le livre « L'histoire de l'INRA, entre science et politique » sorti à l'occasion des 70 ans de l'institut. C'est un miroir tendu quasi exclusivement vers les directions générales successives et leur cercle proche. Le livre est au futur antérieur : les auteurs ne mettent pas en comparaison les déclarations et leurs effets concrets. Orienter la recherche c'est faire des choix stratégiques et des promesses pour convaincre les tutelles. Il est difficile de tirer des enseignements de cet ouvrage sans une bonne connaissance personnelle de l'INRA.

Sur le développement durable le livre retrace le périple des dirigeants de l'INRA au chevet de la planète de 1992 à 2015 de Rio à Paris en passant par Johannesburg et Kyoto. Mais venant en aux faits, le rapport DD présenté ici.

Nous saluons la sortie de ce rapport que nous attendions depuis 11 ans !!! Ce bilan a été réalisé en deux mois par

la mission DD avec l'appui de 5 collègues « *dans un délai jugé trop court, par la plupart, pour permettre une collecte exhaustive de données* » lit-on page 7. Toutefois c'est une mine d'informations. Il éclaire les quelques avancées, les quelques actions nationales par exemple le transport plus « propre » (même si l'option véhicule électrique, donc nucléaire, est très discutable) et le plus souvent des initiatives locales bienvenues (tri sélectif, compostage, jardins partagés, biodiversité, art environnemental, restaurant ESAT...).

Nous suggérons quelques développements pour enrichir ce bilan par :

- Un chiffrage du coût carbone des déplacements en avion dans un paragraphe dédié au lieu d'une simple note de bas de page (p. 10), avec un histogramme voiture/train/avion, et nous proposons la mise en place d'une compensation carbone INRA de nos vols en avion par la plantation d'arbres dans les espaces verts et les UE
- Un bilan carbone du stockage des données à l'extérieur de l'INRA, de la circulation de nos courriels et données informatiques, du coût de la dématérialisation que nous avons cru vertueuse (p. 14)
- Un bilan de l'évolution entre 2008 et 2018 de la consommation des pesticides par les UE et espaces verts INRA, et un objectif de réduction ou de suppression pour 2028
- Un point sur la production domestique d'énergie sur les sites INRA : solaire, éolienne, biomasse... et notre niveau d'autonomie
- Un inventaire des fournisseurs pour éliminer les achats irresponsables, comme chez Amazon, firmes toxiques qui détruisent l'emploi local, la planète et ne paient pas d'impôts.

A l'INRA pour illustrer d'une image, les quelques oasis de biodiversité sont perdues dans un désert de chimie. Preuve du retard : la réunion du 14 septembre dernier rue de l'Université où le plan de sortie du glyphosate d'ici deux ans a été présenté aux directeurs des UE. C'est une très bonne initiative mais que la DG aurait dû anticiper par une impulsion il y a 10 ans avec le plan Ecophyto 2018 ! 10 ans de perdus. Ce n'est pourtant pas faute de vous avoir alertés. Hélas pour les pesticides ni nos UE ni nos espaces verts ne sont pionniers.

Le constat fait par les collègues de la mission DD est accablant, morceaux choisis :

- Dès la page 7 « *Depuis 2012, le schéma directeur n'a pas été actualisé. Il n'y a pas eu de suivi documenté et de bilan réalisé par la 3D (départ à la retraite de Paul Colonna en septembre 2017). Les informations relatives au développement durable disponibles dans les DAR et dans les centres n'ont pas été collectées et centralisées, faute d'une intégration véritable de la fonction développement durable transversalement aux services, au national, comme en local. Dans les centres, les ETP dédiés au développement durable, via la mission de CMDD, sont faibles (à ce jour, la moitié des centres n'a pas de CMDD et seulement deux centres, NAB et BN, ont un nombre d'ETP dédiés supérieur à 1). De plus, les CMDD ne sont pas systématiquement associés aux actions développement durable menées par les SDAR et/ou les unités.* »

- Toujours page 7 en note de bas de page : « *Les actions pilotes sont des opérations de test, innovantes, réalisées sur un nombre réduit de sites avec un risque assumé d'échec, dont les enseignements devaient ensuite être diffusés à l'ensemble de l'INRA, ce qui n'a pas été le cas jusqu'à présent. Les financements accordés à ces actions par la 3D s'élèvent à 500 k€ sur la période 2011-2014.* »

- Page 13 il est question de « *gestion raisonnée des espaces verts* » alors que page 12 on apprend que la loi Labbé est datée du 6 février 2014 ! Plus loin nous apprenons que le défaut d'anticipation fait que « *le déploiement du zéro phyto dans le cadre de la Loi Labbé, se heurte à des réticences de nature culturelle, tant au niveau du personnel dans son entier que des agents chargés de l'entretien.* » Aucune personne responsable à l'INRA n'aurait donc pensé à proposer des formations dans les mairies labellisées 0 phytos ?!

- Page 20 « *Globalement, malgré les efforts faits, les actions réalisées dans le cadre du développement durable manquent de visibilité sur les centres, et c'est encore plus le cas quand elles sont portées par les services d'appui. Ce manque de visibilité existe aussi en externe, alors que la communication autour de la prise en compte du développement durable dans le fonctionnement de l'Institut pourrait être un facteur d'attractivité pour les futurs recrutés ou pour de futurs partenaires.* »

- Page 21 « *Relativement à la formation de la hiérarchie de l'Institut, en revanche, l'impact des activités sur la durabilité n'est pas abordé.* »

- Page 21 toujours « *Enfin, les CMDD ont bénéficié d'au moins une formation annuelle depuis 2009. Ces*

formations ont été montées avec le soutien de la FPN de 2011 à 2015, la collaboration ayant cessé à la refonte du service. Un soutien financier de la FP a, toutefois, été apporté à la formation 2017. Il est à noter que la fréquentation de ces formations par les CMDD a décliné au cours du temps, ceci étant dû au peu de temps alloué à la fonction développement durable sur la majorité des centres, au délitement de l'animation générale du réseau et du réseau lui-même, et à la difficulté d'identifier des thèmes de formation satisfaisant le plus grand nombre, les acquis étant très hétérogènes d'un CMDD à l'autre. »

- Page 23 « Les restaurants de l'INRA, au nombre de 96, servent entre 50 à 600 repas par jour et leur fonctionnement représente un coût pour l'institut de 5,3 millions d'euros par an. Il n'y a pas de marché national pour la restauration collective et pas de centralisation, au niveau national, des cahiers des charges des différents marchés. En avril 2018, la DICSDAR, avec l'appui du SCAMER, a édité un guide pour les marchés et conventions de restauration collective, dans lequel on ne retrouve pas l'objectif de 20% de produits issus de l'agriculture biologique de la circulaire de 2008. » [...]

-Page 23 « Ainsi, une expérimentation est menée en Ile-de-France avec un nouveau marché 2018-2022, commun aux trois sites de IDFJ, IDSVG et PSI, qui devrait permettre une économie de 130 k€. Les critères développement durable pris en compte sont la RSE de l'entreprise de restauration (Sodexo), le tri et recyclage des déchets, l'économie des fluides, la saisonnalité et l'approvisionnement de proximité des produits frais. L'objectif de 20% des achats en produits alimentaires issus de l'agriculture biologique n'est pas mentionné dans le cahier des charges. »

Donc en 2019 nous en sommes là, c'est triste. C'est comme si l'Etat exemplaire du Grenelle de l'environnement, cité en introduction du rapport, ne nous avait jamais concernés. Comme si nous avions été exonérés, pas motivés, indifférents à l'avenir.

Donc la seule conclusion logique de ce rapport devrait être la fermeture de la mission DD.

Mais à SUD, comme nos collègues, nous ne nous voulons pas rester sur ce constat d'échec, nous attendons maintenant des actes, une vraie Mission DD, avec un plan à 5 ans, national à déclinaisons locales, ambitieux et mobilisateur, puisque c'est le moment ! **Nous avons le pouvoir d'agir ensemble ici et maintenant.** Pour qu'en 2028 dans le rapport DD on puisse écrire « maintien [forcé par des contraintes expérimentales] de quelques îlots de chimie » en lieu et place « d'introduire ou restaurer des îlots de biodiversité sur certains sites et de faire évoluer les pratiques de gestion des espaces verts » (p. 12). »

A propos du document sur la déontologie dans les achats publics qui nous avait été présenté en CT, SUD avait déploré qu'il n'y ait rien sur les achats éco-responsables, mais nous n'avions pas eu beaucoup d'écho... Nous sommes pleins d'espoir que cela change.

A propos de la restauration collective, il faut voir le formidable documentaire sur la ville de Grande-Synthe, dont le maire écologiste a réussi à faire passer l'ensemble des cantines en 100 % bio. C'est donc possible ! Il faudrait s'en inspirer.

Nous notons que les autres interventions syndicales rejoignent nos inquiétudes sur la question des moyens (CGT) et le manque de volonté politique (CFDT)

Le PDG prend acte des constats de ce rapport, « pas forcément positifs avec des engagements post Grenelle qui n'ont pas été tenus ». Il note l'attente des représentant/es du personnel et revient sur des pistes d'actions citées : compensation carbone des vols en avions par du reboisement ; consommation d'énergie en informatique (pistes d'actions pas évidentes, mais important de connaître les impacts) ; pesticides ne pas s'arrêter au glyphosate et tendre vers une réduction globale ; nourriture issue de l'AB dans les cantines ; énergies renouvelables ; achats responsables ; véhicules basse empreinte carbone, vélos, covoiturage...

Il annonce une démarche volontariste de la DG pour être à la hauteur sur ces enjeux... avec pour le financement conserver l'équilibre du budget (recrutement, équipements...), par exemple avec des véhicules plus chers mais plus performants au niveau écologique.

Nous lui faisons remarquer qu'au-delà des moyens, ce qui a surtout manqué c'est une volonté politique de la DG de pousser le Développement Durable. Nous avons perdu 25 ans : les appels de la petite suédoise et de l'Affaire du siècle s'adressent aussi à nous, la recherche publique. Aujourd'hui nous n'avons plus le temps, nous sommes dans l'urgence et il ne sera plus passé ses errements à la recherche publique. E Macron a annoncé hier 4 mars un plan européen qui vise 50% de réduction des pesticides en 2025. Il faut donc être plus ambitieux sur les domaines INRA que les annonces d'E. Macron.

Le PDG se dit d'accord : « nous n'avons pas le droit à l'échec. Nous n'allons pas réembaucher tous les jardiniers, mais nous ne sommes pas non plus condamnés à l'échec. Pour les postes j'ai fait une inflexion pour redonner de l'air sur les ITA (sans trop baisser les recrutements scientifiques). En investissement il faut reconsidérer les priorités (ex: panneaux solaires). Sur les pesticides en particulier, il faudra "stimuler" les UE (sans les contraindre) par des challenges ambitieux de réduction des pesticides. »

Sur le calendrier et la méthode, le PDG annonce un plan d'actions présenté au CT en fin d'année. Il précise qu'une personne de l'IRSTEA est dans le comité de pilotage dédié. Il propose d'être pragmatique, en se donnant ce premier rendez-vous.

En conclusion, nous (SUD) demandons que la DG communique sa volonté de changement pour que les PC s'en saisissent. Au niveau local, comment va se décliner la Mission Développement Durable ? Par exemple, sur Bordeaux, quand on a voulu réactiver la commission développement durable qui ne se réunissait plus, on nous a dit d'attendre que cette mission nationale soit mise en place...

Géfi 2.0 : diagnostic et recommandations de l'expertise agréée

En introduction - Rappel de l'objectif : réaliser un diagnostic pour présenter un plan d'actions et intégrer des améliorations. Un contexte : un déploiement de la GBCP qui ne tenait pas compte de l'organisation de l'INRA et recherche d'une adaptation à tous les niveaux, respectant le cadre légal. Les contraintes : temporelles, moyens humains (vacances de postes, turn-over), portage au niveau stratégique. Une confusion dans le travail du projet: avec un pilotage du programme peu ou pas légitimé.

Conséquences : des conditions difficiles pour le niveau managérial (surcharge de travail, impossibilité d'exprimer les difficultés...). Impacts sur les conditions de travail : effectifs en tension, activités en unités de plus en plus complexe et chronophage, cumul de changements. Constats : perte de maîtrise, de temps, atteinte à la qualité du service...

Actions mises en œuvre : recherche de procédures de travail par des ateliers d'utilisateurs, développement du réseau de PRP (Personnes Ressources de Proximité) par le Maître d'ouvrage.

Axes de recommandation :

- Définir le changement à partir de l'organisation existante
- Bâtir un projet de qualité
- Assurer l'information du personnel
- Impliquer les acteurs concernés
- Conception centrée utilisateurs
- Organisation du travail et des fonctions
- Accompagnement/formation : critère d'apprentissage
- Critères RH relatifs aux différentes fonctions des gestionnaires

Intervention SUD : Le document préparatoire de 12 diapositives transmis au comité technique est un résumé

approximatif de la synthèse du rapport d'expertise rédigée par le cabinet mandaté. Il aurait été préférable de nous transmettre cette synthèse de 33 diapositives très bien faite (sur un document de 160 pages) à la place de ce document qui, pour trop résumer, oublie souvent des informations importantes.

D'autre part, une fiche de synthèse a également été élaborée par la Mission Centrale Prévention. Elle est disponible sur l'intranet INRA, et renvoie vers l'intégralité du rapport d'expertise, comme nous l'avions demandé en CCSHCT. Ce document de synthèse n'est pas dans les documents préparatoires et n'est donc pas présenté aux membres du CT.

Ce qui est dans la synthèse et qui n'est pas dans le document préparatoire transmis :

- Il manque dès le départ **la définition même du programme GeFi 2.0** : *"Mettre en œuvre des procédures de traitement financier et comptable répondant à des obligations légales en faisant évoluer les pratiques des agents et l'outil informatique de gestion"*. C'est clair et permet de comprendre le contexte
- **L'intérêt du diagnostic** n'est pas clairement exposé : objectiver les impacts de la GBCP et de la nouvelle version de l'outil de gestion financière, identifier les mécanismes qui ont produit des dysfonctionnements, identifier les conséquences psychosociales pour toutes les catégories d'agents.
- **La posture du cabinet conseil** n'est pas affichée. L'approche est centrée sur le travail et ses conditions : comprendre et analyser en quoi le travail et ses conditions d'exercice peuvent concourir à produire de la souffrance [les termes "souffrance" ou même "RPS" ne sont jamais écrits dans le document présenté]

Sur les contraintes (diapo 3) : le document reprend ici la diapositive 10 de la synthèse du cabinet d'experts, mais en omettant systématiquement (et uniquement) les termes 'Manque de'. Cela ne donne pas le même sens, il est édulcoré : **Dans la synthèse des expertes (ce qui manque dans le document préparatoire est en gras)** :

Une accumulation des contraintes

- *Temporelles **intenable**s qui ne prennent pas en compte le réel de l'activité au niveau du Siège pour tous les acteurs impliqués (comme des centres et des unités)*
- ***Manque de moyens humains pour la DIFA-ACP en raison d'une situation de « crise » : turnover (...)***
- ***Manque de portage au niveau stratégique***
- ***Manque de prise de décisions stratégiques produisant des incertitudes qui divisent les acteurs (...)***

Cette remarque est valable pour le reste du document, vous n'avez repris que certaines informations et en avez volontairement supprimé d'autres. Pourquoi pas si ces informations sont redondantes ou peu importantes? Mais ce n'est pas le cas. Par exemple, la diapo 6 sur les conséquences, à comparer avec la diapo 14 des expertes : **dans la synthèse des expertes (ce qui manque dans le document préparatoire est en gras)**:

- ***Des conditions difficiles pour le niveau managérial***
- ***Une surcharge de travail : accumulation entre projet GEFI (jusqu'à 60% du temps de travail) et le travail courant***
- ***Conséquence : glissement du travail sur le temps personnel (soir, week-end, pendant des congés), envahissement de la vie sociale et psychique affaiblissant les ressources psychiques et sociales***
- ***La difficulté d'une appropriation des pratiques des gestionnaires et la prise de conscience des difficultés dans l'atteinte des objectifs***
- ***Tension temporelle et prise de conscience des difficultés : peur de l'échec et vécu d'injustices institutionnelles, organisationnelles, procédurales***
- ***Un manque de prise en compte de la capacité à assumer des responsabilités dans la prise de décision***
- ***Un engagement très – trop – important ? Qui déborde sur l'ensemble des équipes du Siège : une charge de travail qui augmente pour tous, une moins grande disponibilité***

- *L'impossibilité d'exprimer les difficultés de la situation par peur d'une mise en cause du professionnalisme et un ressenti de personnalisation du travail, manque de solution aux conflits du travail*
 - ***Le manque de reconnaissance de l'engagement, du travail, notamment de la recherche de solutions***
 - *Des critères de qualité très –trop- élevés, au regard des moyens alloués au projet*
 - ***Construction sociale d'une mise en opposition dans l'organisation du travail***
 - ***Une impossibilité de trouver une solution aux conflits de travail avant la mise en production***
- L'ensemble a généré une « usure » psychique, des questionnements sur la poursuite d'une carrière au sein de l'INRA*

On ne peut pas dire que ce qui manque n'est pas important ! Tout ce qui concerne la responsabilité des directions et le management stratégique n'est pas repris : manque de reconnaissance, mise en opposition dans l'organisation du travail. Et la souffrance subie par les managers intermédiaires n'est pas exposée en totalité : l'envahissement de la vie sociale et psychique, l'engagement trop important, les difficultés dans l'atteinte des objectifs, le manque de reconnaissance subi.

De plus, les conditions de travail ont été aussi très difficiles pour les gestionnaires de centres et d'unités et les diapos 19 et 29 des expertes listent les facteurs de RPS auxquels les gestionnaires ont été soumis. Nous ne les retrouvons pas ici malgré l'éclairage qu'elles apportent au diagnostic.

Si ce document traduit à l'évidence une volonté de minimiser la responsabilité de la direction, tous les axes de recommandations de l'expertise ont bien été repris dans votre document, **ce qui suppose un engagement immédiat d'actions concrètes, avec diffusion à tout le personnel** »

Dans l'échange qui suit : Les représentant/es du personnel rappellent que l'INRA doit tirer les enseignements de cette expertise pour la fusion INRA/IRSTEA. Le PDG indique que si la synthèse présentée est peut-être maladroite, la DG n'a pas voulu édulcorer le propos. La synthèse originale a été envoyée aux agents. Il indique un effort de formation des gestionnaires pour 2020

10. Information sur la démarche de labellisation Parité, Egalité, Diversité : état des lieux

La présentation du sujet, par l'administration, précise que l'analyse a été effectuée à partir des documents qui sont sur l'intranet avec une évaluation du taux de risque et de l'échelle de performance pour chaque domaine : risque fort pour la cellule d'écoute et mauvaise performance (car elle n'existe pas !), elle va être mise en œuvre prochainement ; communication externe, partenariat à améliorer ; évaluation à améliorer aussi par la mise en place d'indicateurs ; recrutements ; niveau remarquable en terme de formation

Au final, des niveaux compatibles pour la labellisation et une adhésion forte des agents, preuve de l'engagement fort de l'INRA. Avec des atouts : politique handicap, label HR « Excellence in research », des valeurs de bienveillance, un pool de personnes motivées...

Intervention SUD : « Pour avoir participé à l'enquête, voici notre ressenti : nous avons pu s'exprimer librement mais nous nous interrogeons sur la validité de cette enquête menée auprès de trop peu de personnes, et pas forcément représentatives : 21 personnes interrogées dont seulement 2 agents (ingénieurs) et 3 représentant/es du personnel, les autres étant des CD, PC, DU, donc des encadrants et managers, plus 5 personnes du siège. FACE nous a dit ne pas avoir interrogé plus d'agents car elle s'est également appuyée sur l'enquête interne de 2016 menée auprès d'agents INRA (lesquels ? et par qui ?) et qui n'a pas été diffusée à notre connaissance. Il serait intéressant que les modalités et les conclusions de cette enquête soient présentées aux RP avant le dépôt du dossier de labellisation.

De plus, le document parle d'un panel relativement représentatif, alors que seulement 3 hommes pour 18 femmes ont été interrogés (14% d'hommes et 86% de femmes) ! Et alors que l'institut compte 49% d'hommes et 51% de femmes. Quant à l'âge moyen, celui du panel, est de 54 ans, pour 47 ans dans l'institut. »

Le PDG s'engage à envoyer les enquêtes qui n'ont pas été diffusées.

Face aux questions (CGT) sur l'absence de données sur le harcèlement sexuel ou l'origine sociale (CGT), sur les jurys CFDT), la DG évoque la mise en place prochaine d'une cellule d'écoute sur les violences et harcèlement sexuel, une formation prévue des jurys. Le PDG propose d'inciter les femmes éligibles en DR1 à postuler.

Etat d'avancement de la réflexion relative à l'organisation de l'Inra en matière de déontologie, d'éthique et d'intégrité scientifique

Ce point prend en compte la loi 2016-483 sur la déontologie des fonctionnaires, le rapport sur l'intégrité scientifique avec la mise en place de l'Office Français de l'Intégrité Scientifique.

La charte INRA de déontologie est nous dit-on "robuste": 6 ans après sa mise en œuvre, elle est toujours d'actualité, voire "visionnaire" (elle a anticipé certains aspects de la loi de 2016). Il y a nécessité d'une forme d'éthique plus opérationnelle liée aux contenus des projets de recherche. Le tryptique déontologie, intégrité scientifique, éthique des projets de recherche, mérite d'être réfléchi ensemble.

L'intégrité scientifique c'est la déontologie des chercheurs

Il s'agit de prendre en compte le dispositif actuel, l'ensemble des évolutions sociétales, institutionnelles et réglementaires, avec l'organisation suivante : F. Lescourré est référente déontologue et pour les lanceurs d'alerte ; un référent sur l'intégrité scientifique, A. Kremer, au 1er mars 2019 ; un comité de veille déontologique. ; une instance d'évaluation de l'éthique des projets de recherche: encore en réflexion.

Les interventions des représentant/es du personnel ciblent un système de recherche qui pousse à un manque de déontologie - "Soigner les symptômes, pas la maladie" (CGT), un système qui pousse à la perversité « remettons la science au cœur du débat et non au cœur du combat » et prennent l'exemple des écoles de commerce (CFDT).

Intervention SUD : « Nous commencerons par citer un groupe de rock breton, Edouard Nenez et les Princes de Bretagne, qui chante « *elles ont cruelles, elles sont perverses, brûlons les écoles de commerce !* ».

Dans la déontologie à l'INRA on ne voit pas le rôle des représentant/es du personnel. La déontologie est chapeauté par la DG de manière verticale.

Et la déontologie vue de la DG ? Dans la communication officielle internet de l'INRA sur le glyphosate nous retrouvons toujours depuis mai 2018 l'article de Gérard Pascal, opérateur de l'ISLI, qui s'exprime au nom de l'INRA sur glyphosate et santé. C'est ahurissant !

[\[voir notre article sur le sujet de juin 2018\]](#)

Ce sujet à rediscuter avec l'IRSTEA avec le projet de mise en avant de la mission expertise ».

La référente déontologie est d'accord sur les facteurs de circonstances qui favorisent les manquements éthiques, et indique que l'INRA avance positivement après avoir signé les accords (Singapour, San Francisco). Et l'HCERES a intégré des nouveaux critères sur la déontologie. Collectivement, les institutions prennent la mesure de la situation. Une évaluation de ce dispositif "déontologie" mérite d'être mené et présenté en instances. La question de "déontologie institutionnelle" mérite d'être posée.

SUD: Ecrivez « des hontes au logis » en lieu et place de « déontologie » ! On ne peut pas laisser passer les déclarations de Gérard Pascal au nom de l'INRA concernant le glyphosate

Pour le DG délégué à l'appui (président de séance l'après midi): le cas de Gérard Pascal n'a pas à être traité ici, il n'a pas les éléments pour y répondre.

SUD : A propos de conflits d'intérêts ou de liens d'intérêts (merci d'en préciser les contours), nous demandons la publication de la composition du CA, facilement accessible sur le site internet au nom de la transparence institutionnelle. A-t-on honte de certains de ses membres ?

Information relative au projet Saclay

Sans présentation, vu le temps restant pour la tenue de ce CT.

Le temps pour les délégations du personnel d'exiger plus d'informations sur le sujet, notamment les terrains expérimentaux, l'enquête transports en commun... Concernant l'arrivée de personnel venant de l'IRSTEA, la DG indique qu'il n'y a aucune décision pour l'IRSTEA, pour le moment tout le personnel reste à Antony...

Information sur la fusion INRA-IRSTEA (pas de présentation)

Uniquement autour du calendrier des groupes de travail, toujours sur un rythme fou et avec des documents préparatoires tardifs...

Avis sur le projet de note de service relative à la campagne d'avancement 2019 au titre de 2020

La DRH indique que pour elle il n'y a pas de modifications par rapport aux règles de l'année dernière.

Intervention SUD :

Globalement les modifications demandées au cours de la réunion de préparation du 19 février ont bien été prises en compte.

Mais il reste une coquille p 10 : *le tableau ci-après reprend ces éléments et fixe le nombre prévisionnel d'avancements de grade au titre de 2019 ainsi que...* à remplacer par 2020.

Quelques remarques :

D'abord une remarque générale, nous souhaiterions pour l'avenir recevoir les versions des projets de NS avec les corrections visibles d'une année sur l'autre, ce qui se faisait auparavant et facilitait beaucoup le travail.

Pour aller un peu plus dans les détails, vous marquez page 5 que la liste des agents bénéficiant d'une décharge de service supérieure à 70% sera fournie aux présidents des CAPN. Pourriez-vous également communiquer cette liste à l'ensemble des RP travaillant dans ces commissions ? cette liste n'étant pas toujours signalée dans les commissions.

Pouvez-vous également nous confirmer que les experts auront à nouveau les droits d'accès aux dossiers ? Dans votre message du 10 octobre 2018, vous justifiez votre refus de communiquer les droits d'accès aux experts par le RGPD alors que dans un même temps vous suggériez à ces experts de se rapprocher des représentants élus du personnel pour obtenir les documents, ce qui ne garantit pas plus la confidentialité !

Vous réaffirmez la volonté de l'INRA d'une gestion nationale des corps (c'est écrit en gras page 5 dans le projet de NS) tout en demandant une meilleure prise en considération du rôle de négociation des instances locales (CAPL et CCDR), ce qui pour nous est une contradiction.

En CAPN les représentants de l'administration reprennent de manière quasiment systématique les propositions communes émises en CCDR, remettant ainsi en cause cette gestion nationale des corps. De plus en plus d'agents d'une même unité de type TGU appartenant à des CCDR différentes.

Nous redemandons cette année encore le calcul des carrières moyennes des agents par grade et par corps pour vérifier qu'il n'y a pas d'inégalité de traitement entre CCDR.

De la même façon les quotas imposés en CAPL pour les catégories C et B risquent d'occasionner les mêmes inégalités.

Aussi pour conclure, nous rappelons notre positionnement déjà exprimé les années précédentes de ne pas siéger en CCDR tant que le fonctionnement de cette instance n'aura pas été revu et nous proposons que des statistiques de carrière moyenne, par grade et par corps, soient annexées à cette note de service.

Cette contradiction à afficher une gestion nationale des corps avec un rôle accru des instances locales fait que nous nous abstenons.

Vote : 5 abstentions (SUD, CGT), 5 pour (CFTC, CFDT)

Bilan du déploiement du télétravail à l'Inra

Le bilan a été effectué pour le comité de suivi début janvier, les chiffres ont un peu évolué depuis. La principale cause de refus est le délai dans un nouveau poste inférieur à un an. La quotité la plus choisie est d'une journée par semaine (au total : 770 télétravailleurs/euses, 284 demandes en cours, plus les 100 de Jouy qui renouvellent).

5 refus pour délai d'arrivée dans le nouveau poste insuffisant. L'option la plus choisie est celle d'un jour par semaine. 105 demandes au Centre siège soit 33%. Nationalement 14 AT pour 111 AI.

La délégation SUD remarque que si seulement 5 refus sont indiqués, ce chiffre ne tient pas compte du nombre de refus de DUs que les agents n'ont pas contesté, la procédure s'arrêtant là, alors qu'un recours est possible. Les raisons des refus ne sont pas présentées dans le document (moins d'un an d'ancienneté, PEPS, ...)

Outre une présentation suivant l'effectif par centre ou par catégorie nous souhaitons avoir également les pourcentages, savoir ce que ces données représentent par rapport à la population.

Notre délégation rappelle également le sens de notre abstention à la sortie de la note de service, avec la demande d'une compensation aux non bénéficiaires du télétravail, sous la forme d'une journée de 4 jours.

Question diverses

● **Restauration collective**

Un million de repas servis par an à l'INRA, répartis sur une centaine de restaurants. En gros un repas coûte 12.5 euros hors investissement et il a été décidé de faire payer le repas à 8.5 € pour les visiteurs et partenaires. Les droits d'entrée vont de 0 à 1.23 euros selon le centre, et le but est d'arriver à 0.5 euros en moyenne. Globalement, l'objectif est d'arriver à 4.5 € pour les agents INRA sur plusieurs années (un plat principal + 2 périphériques). Le but est que tous les agents paient le même tarif quel que soit leur lieu d'affectation.

L'occasion pour notre délégation de revenir sur l'autre objectif de l'ODJ de ce CT, le développement durable, et de s'interroger sur le prix de revient élevé d'un repas à 12.5 euros.

● **Transmission aux centres des décharges de Service à titre syndical**

NB : le tableau des DS attribuées aux agents est transmis chaque année en juillet au ministère par les syndicats puis les attributions sont communiquées officiellement par le ministère à la DG, qui les communique à son tour aux présidents de centre. Elles sont attribuées de septembre à août.

Les attributions 2018-2019 n'ont toujours pas été communiquées aux PC, certains agents peuvent ne pas en bénéficier, le droit syndical n'est pas respecté.

La DG indique que le pôle "politique sociale" transmettra ces données aux centres (PC) en fin du mois de mars ou

début avril.

CT INRA du 29 mars 2019 après-midi

Une réunion express d'une demi-heure pour finaliser des dossiers en attente et présidée par le DG délégué à l'appui en absence du PDG

Arrêté modifiant l'arrêté de 1986 instituant les CAP, suite à la création du grade des CR HC

Intervention SUD : il y a 122 collègues CR dans le nouveau grade Hors Classe et 888 CR Classe Normale, mais le même nombre d'élus dans les 2 grades. Cela pose la question de la représentation complètement déséquilibrée des collègues.

La DG précise qu'il s'agit d'une réglementation Fonction Publique, selon les effectifs dans le grade, 1 siège jusqu'à 99 personnes puis 2 sièges pour un effectif compris entre 100 et 999.

5 Abstentions : SUD et CGT ; 5 Pour : CFDT et CFTC

Vote d'une motion proposée par la CGT sur la défense des CAP au vu du projet gouvernemental intitulé CAP2022

« Le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit des modifications essentielles du rôle des CAP avec à terme leur disparition.

Le comité technique de l'INRA du 29 mars 2019 exige le maintien des CAP en conservant l'intégralité de leurs prérogatives concernant la carrière des agents (avancements et promotions, mutations, mobilités, ...) »

9 POUR, 1 abstention CFTC.

Décision sur parts respectives Femmes/Hommes dans CAPN CR

Pour à l'unanimité.

Décision sur vote électronique pour élections CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche)

Intervention SUD : comme nous l'avons déjà expliqué plusieurs fois, nous sommes contre le vote électronique. Au lieu de foncer, prenons exemple sur les Suisses qui réfléchissent. Après une vague d'extension de ce mode de vote ils en reviennent et ont lancé un débat sur le sujet et un appel aux hackers pour « craquer » les codes. Au-delà des failles techniques, il y a le risque de la perte du lien de confiance de l'électeur.

5 Contre : CGT et SUD

5 Pour : CFDT et CFTC

Décision sur vote électronique pour élections au CA de l'Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France (IAVFF) ex Agreenium

Notre délégation SUD rappelle que depuis sa création elle s'oppose à cette structure et que nous n'y présentons pas de candidature.

5 Pour : CFTC et CFDT

5 Contre : CGT et SUD