



**Les heures de trajet en mission deviennent des heures travaillées et ouverture d'une expérimentation de la semaine de 4 jours : deux avancées portées par SUD validées en Comité Technique INRAE le 27 mai**

### **Lors du CT du 27 mai nous avons obtenu deux avancées majeures**

#### **La comptabilisation heure pour heure des temps de déplacements professionnels.**

C'est une réelle avancée inscrite au Règlement Intérieur National avec la reconnaissance des temps de trajets en mission comme temps de travail et la récupération du temps passé heure pour heure (plutôt que seulement 1 heure de récupération pour un départ avant 7h ou un retour après 20h, et 2h de récupération pour un départ avant 5h ou un retour après 22h). Toutes les heures seront versées dans un compteur spécifique « Repos compensateur ». La qualité de la vie au travail, c'est pour tout le monde ! En complément, nous demandons que l'outil #temps soit paramétré pour permettre un enregistrement automatisé sans travail supplémentaire pour les gestionnaires d'unité

**La semaine de 4 jours comme alternative ou compensation pour celles et ceux qui ne peuvent accéder au télétravail** et qui pourraient ainsi bénéficier d'une diminution de leur temps de trajet sur la semaine. Ceci a été évoqué comme mesure d'accompagnement du déménagement des collègues de région parisienne à Saclay et à l'époque nous avons essuyé un refus très ferme de la DG sur notre demande d'extension à tous les centres de France.

Bien entendu, ces avancées ne doivent en aucun cas remettre en cause le respect des règles de sécurité liées aux durées de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

Pour valider ces deux avancées inédites et très importantes pour le personnel, la délégation SUD n'a pas voté en bloc contre les règlements intérieurs, même s'ils peuvent encore être améliorés sur plusieurs points. Il était pour nous préférable de ne pas prendre le risque de reconvoquer un nouveau CT comme l'oblige un vote unanime contre. C'est un acquis pour le personnel, l'adoption d'une demande récurrente de SUD que nous étions seul-es à porter.

### **Parmi les autres points traités lors du CT du 27 mai**

**Nouvelle note de service sur le remboursement des frais de mission :** SUD, au titre de la réponse aux priorités écologiques et sociales, a demandé à ce que le recours aux compagnies "low cost" et à AirBnB soit exclu. AirBnB pratique "l'optimisation fiscale", aggrave la pénurie de logements et nuit au secteur hôtelier. A cela s'ajoutent les conditions de travail des salarié-es du numérique de ces plateformes, la collecte des données personnelles, la sécurité des utilisateurs (les hôtels et les gîtes sont équipés de sorties de secours, d'extincteurs, d'alarmes, et font l'objet d'inspections, contrairement aux appartements des particuliers). Notre proposition, soutenue par la seule CGT, n'a pas été validée. La CFDT et la CFTC ne nous ont pas suivi-es. Une proposition pourtant concrète pour un institut qui revendique une RSE exemplaire ! SUD a aussi tenté de faire modifier le préambule de la note de service qui préconise « la préférence au distanciel ».

Enfin, nous nous sommes exprimé-es contre le justificatif désormais obligatoire pour

pouvoir prétendre au remboursement des frais de repas, soulignant le passage de la confiance accordée (aux agents et aux DUs qui signent l'état de frais) à la suspicion et au contrôle systématique. En conséquence nous avons voté contre la Note de Service.

**Extension des primes ISFIC** aux responsables d'équipes : Vote contre quasi-unanime (une abstention) des élu-es du personnel car, au-delà de notre position de principe contre les primes de fonction, la répartition de ces primes reste opaque malgré nos demandes répétées d'éclaircissement lors des présentations du bilan social annuel.

**Commission d'Enquête Administrative à l'Inrae (CEAI)** : la discussion étant complexe sur sa mise en place, avec des points de vue qui diffèrent, la direction générale est d'accord pour de nouveaux échanges en vue d'un CT le 30 novembre.

### **Télétravail : une nouvelle base très individuelle**

Nous réaffirmons notre volonté d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tout le personnel de l'INRAE quel que soit son statut, son ancienneté, sa catégorie ingénieur-technicien/chercheur. Aussi nous nous sommes battu-es pour les exclu-es d'un progrès qui n'est pas partagé par toutes et tous.

La crise du covid19 a accéléré le mouvement par un travail à domicile contraint et fait découvrir le télétravail aux collègues. Au départ très prudente, la direction générale propose désormais jusqu'à 100 jours flottants par an de télétravail, avec seulement 2 jours obligatoires sur site. C'est tout notre cadre habituel de travail qui va bouger et nous craignons pour le bon fonctionnement des collectifs. Sur ce point, voici ce que nous avons déclaré dans la motion SUD-CGT au CT de novembre 2020 :

« Fin 2020 la direction de l'INRAE décidait d'ouvrir toutes grandes les vannes du télétravail. Dans le résumé de la nouvelle note de service soumise au vote du CT des 24-25 novembre elle écrit : « Le télétravail est une modalité de l'organisation du travail qui change notre rapport au travail et les modalités de nos interactions ».

Nous ne comprenons pas cette précipitation car les 100 jours flottants par an de télétravail constituent un bouleversement alors que la réflexion sur les conséquences du télétravail sur nos collectifs n'en est qu'à ses prémices. Désormais la voie est ouverte pour que le choix individuel et l'intérêt particulier priment sur le choix collectif et l'intérêt général. Et le risque est grand d'une fracture en catégories C et B d'un part, A de l'autre. »

[Lien vers notre déclaration liminaire au CT du 27 mai](#)