

Solidaires



Comité Technique INRAE

Notes de la délégation SUD  
Comité Technique INRAE

18 juin 2021  
en visio

### Participant-es :

Administration : Philippe Mauguin (PDG), Fabrice Marty (DGD Ressources), Camille Michon (nouvelle DRH, remplace Benoît Malpaux), Cécile Janet (Directrice des affaires juridiques, DAJ), Aude Girard (nouvelle responsable du Département Administration du Personnel à la DRHDD), Palmira Ribeiro (Responsable du Pôle Vie institutionnelle et normes internes, DAJ), Angelo Trussardi (DRH Adjoint), Françoise Simon-Plas (Déontologie), Lisa Stoeckel (DAJ), Pierre-Yves Saint (DIAGONAL, Direction d'Appui au Pilotage)

Benoît Malpaux (ex DRH et nouveau responsable RSE), Ségolène Halley des Fontaines (DRI, Direction des Relations Internationales) : après-midi.

Délégations CFDT, CFTC, CGT.

Délégation SUD : Françoise Prud'homme, Nicolas Dumoulin, Ghislaine Grisot et Bernard Rolland.

Le PDG : « la demande de ce CT supplémentaire est justifiée. » Mais il signale dès 9h36 qu'il attend un coup de fil important pour quitter le CT et en céder la présidence au DGD « Ressources » pour la suite de la journée.

### Lecture des déclarations liminaires : CGT, CFDT, CFTC et SUD

**SUD** : « Nous avons demandé ce CT supplémentaire pour faire le point sur la situation des précaires et CDD doctorant-es qui constituent presque 20% des salarié-es de l'INRAE. Au même moment le ministère de la Recherche nous affirme sans vergogne que le contrat de projet (CDI de mission/projet) de la LPR est une réponse à la précarité. En entérinant ainsi qu'un besoin permanent n'appellerait plus un poste permanent. **Nous, syndicalistes, avec le personnel, réclamons un plan massif de titularisation de nos collègues précaires.** Tout le monde s'accorde pour dire que la recherche est maltraitée en France, voir notamment le rapport cosigné par M. Mauguin en septembre 2019 pour la ministre de la Recherche. **Pour les contrats doctoraux nous demandons une revalorisation identique à celle appliquée au CNRS (2135 euros par mois). Lors de la fusion vous aviez promis M. Mauguin, avec M. Michel, de prendre le meilleur de nos deux organismes : mais pour les précaires le mieux-disant IRSTEA n'est hélas pas toujours devenu la norme à l'INRAE.**

D'autre part dans le cadre des mesures qui accompagnent la **sortie du confinement à l'INRAE**, nous demandons l'assouplissement du covoiturage pour le personnel par application du régime général, tout en respectant les précautions (masques, ouverture vitres). Ceci car, au-delà des seules questions sanitaires de la compétence CHSCT, une personne par voiture n'est pas très conforme à une RSE ambitieuse, coûte cher à l'organisme, augmente le risque d'accident, et au final prive des collègues, dont les stagiaires, de la participation aux travaux de terrain. De plus l'instruction des demandes d'autorisation dérogatoire pour le covoiturage prend beaucoup de temps. Pour les cantines INRAE nous demandons également le passage aux tablées, comme dans les restaurants, à une place sur deux occupée (à Lyon et Toulouse c'est déjà le cas).

**Enfin nous nous exprimons ici sur le contexte général de la mise en œuvre de la RSE**, point ajourné lors du précédent CT :

Parmi les nombreuses propositions qui ont émergé pour faire de la crise Covid 19 un point de bascule vers des relations enfin équilibrées avec la Terre, il y a celle des gestes barrière de Bruno Latour contre la reprise économique. Comme il nous y invitait, nous avons dressé un inventaire de ce à quoi nous tenons (l'agroécologie, la sobriété dans l'usage des ressources, la coopération, des emplois dignes, une alimentation et un environnement sains, la qualité de la recherche et son désintéressement, le chant des oiseaux et l'épanouissement de la vie...) et ce que, au contraire, nous voulons arrêter (l'agriculture dépendante de l'industrie chimique, le gaspillage, la compétition, la précarité, les aliments ultra-transformés, le chantage à l'excellence, les nuées de drones,...). Cette proposition d'inventaire individuel et collectif est propice à l'appropriation, à toutes les échelles, collective, individuelle ou localisée, des grands enjeux planétaires. Elle invite à une réinvention de notre façon de faire société et donc de « faire recherche ». Avec la nature, et non plus contre elle. Mais surtout, une profonde réinvention des activités humaines est probablement la seule manière à notre disposition pour respecter les accords de Paris de 2015 sur le climat car la décroissance drastique de nos émissions de gaz à effet de serre n'est pas compatible avec une reprise « business as usual » voire à l'augmentation de nos activités économiques.

Cette crise est notre dernière chance de rupture pour reconstruire un monde vivable où la coopération remplacera la compétition, et où le progrès considèrera non plus des « ressources » humaines ou naturelles, mais un équilibre environnemental dont l'être humain dépend et fait partie. Chaque retard, chaque nouvelle occasion manquée nous complique encore un peu plus la tâche et limitera de fait la marge de manœuvre dont nous disposerons pour rendre ce monde vivable et émancipateur pour l'ensemble de l'humanité. La seule voie est l'abandon du dogme de la croissance insensée et sans limite, le développement d'une société d'équilibre économe et autonome, sobre en énergie car recentrée sur l'essentiel, les liens plus que les biens, et riche de créativité et d'imagination. La recherche publique y tiendra un rôle majeur... si elle change.

Et cette fois il ne faudra pas se tromper : l'addition des crises et menaces démontre que pour la recherche, il ne suffit plus d'accompagner l'existant. Au vu des enjeux sociétaux, environnementaux et climatiques, c'est le moment clé à saisir pour une rupture radicale espérée par beaucoup.

Nous avons un potentiel formidable si les moyens de recherche sont réorientés. Si les jeunes rejoignent le service public de recherche c'est pour s'y épanouir en répondant aux pressantes attentes sociétales. Nous espérons sincèrement que la mise en œuvre du plan stratégique INRAE 2030 ne « gâchera pas la crise » : c'est probablement la dernière où il nous reste assez de latitude pour penser sereinement l'action publique et le devenir commun.

Depuis la création de SUD à l'INRA en 2001 nous n'avons eu de cesse de nous intéresser à la question de l'utilité sociale de nos recherches publiques au service de l'intérêt général. En 2008 nous demandions à la DG la mise en œuvre de « l'Etat exemplaire » du Grenelle de l'Environnement. Sans succès. Nous avons perdu 15 ans.

Dans le plan stratégique 2030, identifiant « des voies de transformation convergentes pour la sécurité alimentaire, le changement climatique, l'environnement et la santé », la direction de l'INRAE considère que : « des solutions sont encore possibles pour garantir la vie de la planète, avec une bonne qualité de vie pour les générations futures. [...] Toutefois, pour cela, ils doivent se transformer de façon profonde dans les 10 à 30 prochaines années, grâce à des actions immédiates et à la mise en œuvre de solutions progressives et de trajectoires adaptatives. » Une des interrogations concerne le pas de temps de la transformation profonde, 10 ans ou 30 ans ? Tous les indicateurs que produit la recherche le disent : il nous faut faire vite désormais.

#### **MOTION intersyndicale 1 proposée par la CGT :**

Lettre ouverte aux directions d'établissement / d'organisme de recherche : LPR / CPJ / CDI mission scientifique / qualification CNU

*“Les organisations soussignées s'adressent à vous suite à la publication de la Loi de programmation de la recherche (LPR), et alors que les premiers décrets d'applications sont en cours de discussion.*

*Quelles que soient nos positions concernant la LPR, nous considérons qu'il existe des mesures régressives pour les futurs collègues, et qui, si elles étaient appliquées, bouleverseraient durablement et profondément le fonctionnement de nos établissements :*

*Les chaires de professeurs junior (« tenure tracks ») créent des CDD de 3 à 6 ans, avec des règles de recrutement différentes de celles des personnels fonctionnaires. Un tel CDD aurait la possibilité d'être titularisé directement en tant que Professeur d'Université (PU) ou Directeur de Recherche (DR).*

*Ces chaires de professeur junior constituent une remise en cause profonde du statut de fonctionnaire d'État des personnels et menacent les corps des MCF et des CR. La baisse du nombre de recrutements d'EC titulaires –qui se poursuit en 2021– est d'autant plus inquiétante dans ce cadre.*

*Les « CDI de mission scientifique » s'arrêtent avec la « réalisation des missions » et peuvent « être rompus lorsque le projet ou l'opération [...] ne peut se réaliser ». Le départ (décès, mutation, départ en retraite...) du porteur d'un projet ou l'arrêt du financement du projet deviennent des motifs de fin de contrat. C'est une nouvelle forme de précarité et un nouveau coin contre le fait que les emplois pérennes doivent être occupés par des fonctionnaires.*

*Dans les universités, les établissements ont la possibilité de déroger de façon « expérimentale » à l'obligation de qualification par les sections du CNU pour concourir à certains postes de maître de conférence (MCF).*

*Ces mesures ont fait l'objet d'un rejet profond et constant de la part de l'immense majorité de la communauté universitaire et de recherche. Cette opposition s'est concrétisée par un vote unanime d'une motion demandant la suppression de l'article instituant les chaires de professeur junior, et un vote très large (9 pour, 5 abstentions) contre l'article instituant les CDI de mission scientifique (CT-MESR du 25 juin 2020).*

*Concernant la réduction des missions de qualification des enseignants-chercheurs, cet ajout tardif à la LPR par amendement a également reçu une vive opposition.*

*Les établissements sont libres de mettre en place ou non ces trois mesures (chaires de professeur junior, CDI de mission scientifique et dérogation à l'obligation de qualification pour certains concours MCF). Nous vous demandons, en tant que*

direction d'établissement / d'organisme de ne pas les mettre en place.

Veillez croire en notre attachement aux valeurs du service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi qu'au statut de fonctionnaires d'État de ses personnels."

**Votée à l'unanimité des représentant-es du personnel**

## 1. Information relative à l'organisation de la délégation à la déontologie, à l'intégrité scientifique et à l'éthique des projets de recherche

Présentation de Françoise Simon-Plas (chercheuse du département SPE), déléguée à la Déontologie, à l'éthique et à l'intégrité scientifique

- Bilan : charte de déontologie Inrae, Politique d'intégrité scientifique, Finalisation de la procédure de recueil des déclarations des alertes (Loi Sapin), Elaboration d'une procédure de recueil des déclarations d'intérêt en lien avec la nomination sur des postes à responsabilité, Refonte des espaces internet et intranet, Contribution à l'élaboration de guides à destination des agents et de procédures (livret-guide des CSS, guide sur la signature des publications, note sur les cumuls d'activité).
- Chantiers : Gestion des liens et conflits d'intérêt, Expression publique, Déontologie du partenariat.
- L'évaluation est centrale par rapport à l'intégrité scientifique.
- Différents chantiers : gestion des conflits d'intérêt (grille faite avec le pôle concours par exemple), Expression publique (travail avec la direction de la com et la direction du partenariat) et déontologie du partenariat.
- Traitement de cas, "de façon extrêmement marginale, notre mission c'est de la prévention et de l'accompagnement" :
  - 4 instructions sur des affaires de manipulation/traitement inapproprié des données expérimentales
  - 8 instructions sur des question de gestion de collaboration, encadrement, signature des publications
  - 1 alerte Santé Publique et Environnement en 2019

**La position de la DG peut être résumée ainsi : « désormais et sans aucun doute, suite à notre gros travail de mise à niveau, l'INRAE est, pour un institut de recherche, dans la partie haute des standards de déontologie. »**

**Réponses de Mme la Déléguée :** D'accord sur le manque du mot exemplarité qui a disparu au fil des versions. Sur le fait de l'ignorance des collègues : c'est qu'ils ne font pas le lien entre ce qui est pratique et le retentissement de l'action. Pour la communication, on n'est pas là où il faut on le sait on fait notre possible. Lien avec CAPN : cela dépend du cas traité.

**SUD :** « Merci pour la présentation.

SUD est du côté des lanceuses et lanceurs d'alerte et de la défense active de l'intérêt général et du service public, c'est une des raisons qui nous ont poussé à créer ce syndicat dans la recherche. Donc nous ne pouvons qu'être favorables à une meilleure prise en compte de la déontologie à l'INRAE.

Et donc passons directement aux travaux pratiques car comme nous disait Mme Simon-Plas le sujet est aussi sensible qu'important pour les citoyens... Allons y pour les processus concrets comme nous y incite M. Mauguin.

Le 10 novembre 2021 se tiendra à la Maison de la Chimie à Paris, un colloque « Chimie et agriculture durable : Un partenariat en constante évolution », organisé par la Fondation de la Maison de la Chimie

(<https://actions.maisondelachimie.com/colloque/chimie-et-agriculture-durable>). Cette manifestation devait initialement avoir lieu le 4 novembre 2020.

Le Directeur Scientifique Environnement de l'INRAE doit intervenir au cours de cette journée au milieu de représentants de l'agrochimie, de l'agriculture conventionnelle intensive et des franges les plus rétrogrades de l'Académie d'Agriculture de France.

En participant à cet événement, l'INRAE donne une caution scientifique indéniable à cette journée alors que la programmation est bien loin de l'agroécologie, l'ambition annoncée étant de développer une « agriculture raisonnée » dont l'imposture a été mise en évidence il y a déjà 15 ans. Le panel d'intervenants est le plus monochrome imaginable, principalement issu de l'industrie ou constitué de scientifiques notoirement connus pour leur vision conservatrice de l'agriculture. Les titres des exposés annoncés portent essentiellement sur les bienfaits de la chimie et de la biologie de synthèse, ne laissant présager aucune présentation de transformations véritablement agroécologiques et durables. La journée ne sera visiblement pas en mesure de fournir une vision pluraliste de la question de la durabilité de l'agriculture et des systèmes alimentaires. La faible représentation des femmes conférencières, allant contre les politiques d'égalité femmes-hommes menées à l'INRAE, est par ailleurs assez remarquable dans ce programme.

Par ailleurs, s'annonçant « ouvert à un large public », le colloque affiche porter « une attention particulière aux lycéens et à leurs enseignants », ce qui nous inquiète particulièrement compte tenu de l'orientation affichée par ce colloque et des intervenants prévus sans contradicteurs.

Il serait regrettable que l'INRAE participe à un tel événement qui s'apparente beaucoup plus à une opération de propagande de l'agriculture conventionnelle intensive renommée ici « agriculture raisonnée » qu'à un colloque destiné à répondre aux attentes et questions des citoyens en matière de changements de notre modèle agricole.

Aussi, SUD avait demandé à M. Mauguin d'annuler la participation de l'INRAE à cette journée et de demander que le programme soit modifié en conséquence.

Le 26 octobre 2020, M. Mauguin répondait à notre sollicitation du 14 octobre : « *Après échange avec Thierry Caquet, en copie de ma réponse, il m'a confirmé qu'il a prévu de présenter lors de ce colloque la priorité accordée par INRAE à la transition Agro-écologique, dans une enceinte où ces points de vue sont peu représentés.*

*Il ne nous paraît du coup pas pertinent de nous retirer de ce colloque, mais au contraire qu'il puisse y défendre les solutions basées sur la nature plutôt que celles issues de la pétrochimie. »*

De plus un collectif a interpellé publiquement le PDG de l'INRAE et la presse a consacré plusieurs articles à cette affaire. La polémique rebondira certainement à l'automne à l'approche de la date du colloque.

Le risque de manipulation du service public par l'industrie agrochimique est évident ici.

Nous considérons que, à l'heure de l'indispensable transition agroécologique, la participation de l'INRAE à ce colloque est contraire à défense de l'intérêt général et présente un risque de rupture de confiance du public dans la recherche publique et l'institution INRAE. Pour SUD ceci relève d'un cas d'école d'une possible atteinte à la déontologie, donc nous saisissons ici officiellement lors de ce CT un avis de la Délégation à la déontologie et nous l'attendons pour le CT du 28 septembre. »

**Le PDG** ne partage pas du tout le mode d'expression de SUD "qui provoque, comme la CGT. C'est moche d'avoir attaqué le collègue DS environnement Thierry Caquet". Sur ce colloque à la maison de la chimie : P. Mauguin est d'accord avec le contexte tel que décrit par SUD mais il en tire la conclusion opposée : nous devons aller à ce colloque pour défendre l'agroécologie !

**SUD** : nous n'avons évidemment JAMAIS attaqué le collègue T. Caquet, ce n'est pas dans nos façons de faire, nous questionnons ici sur la présence es qualité d'un Directeur Scientifique qui représentera officiellement l'institution INRAE à ce colloque de propagande sur la chimie durable organisé par l'industrie des pesticides.

## 2. Difficulté de prolongation de certains contrats de thèse

**DGD** : dès avril 2020, on a demandé aux DU et CD si des prolongations étaient nécessaires puis en septembre-octobre pour connaître les thèses empêchées par le Covid (pour les thèses dont Inrae est l'employeur).

**DRHAdj** : un premier état des lieux a été fait puis il fallait que les CDD et les doctorants fassent la démarche de demande de cette prolongation. Si les départements n'avaient pas retenu certaines thèses, les unités ont pu le faire (les financer).

**CGT** : 18 demandes de doctorant-es n'ont pas reçu de réponse (sur 65).

**DGD** : on n'avait pas les éléments pour faire l'enquête, la DG n'a pas d'informations précises reçues de la CGT. On a demandé aux centres concernés mais pas de retour. On fait le maximum alors donnez-nous les infos que vous avez !

## 4. Rémunération des CDD INRAE- comparaison avec la rémunération pratiquée à l'IRSTEA

**La DRH** présente le tableau (sans aucun point d'indice) et dit que la rémunération était meilleure à INRA !!!

**SUD** : votre tableau ne donne aucun chiffre ! Alors que c'est ce que nous demandions. Il y a une perte pour les CDD Irstea notamment pour les TR (>=107€).

**DGD** : le mieux disant c'était individuellement. Que les Représentant-es du Personnel posent leurs questions et donnent leurs tableaux comparatifs, puis la DG répondra par écrit !

**SUD** : quelle est la part du RI (régime indemnitaire) dans la rémunération des CDD ? Ce n'est pas transparent. Comment est calculée la rémunération des contractuel-les ?

**DGD** : envoyez-nous vos demandes précises !

**DRH** : c'est un contrat-type mais il y a de nombreuses choses qui s'y greffent (SFT, indemnité de résidence...)

**DGD** : c'est un contrat entre les RH de proximité et nous, et c'est difficile à ce stade de donner tous les éléments. La LPR fixe des objectifs en la matière, notamment les RI, pour ajuster la grille de rému des CDD.

**SUD** : nous déplorons l'absence de mieux-disant pour certaines catégories de personnel.

**DG** répond que les grilles ont été présentées en amont, et que c'est comme ça. Rappelle que les contrats démarrés avant la

fusion sont restés à la même rémunération (grille ex-IRTSEA pour les avenants des CDD IRSTEA).

**SUD** : des agents au même statut et ancienneté n'ont pas la même rémunération. Si un contrat est renouvelé, sur quelle base est-il reconduit?

**DG** : Normalement, un renouvellement conserve la rémunération sans perte.

**SUD** cite pourtant un exemple avec une perte d'indice.

**DRH** : confirme que la rémunération doit être conservée. Pas de réaction sur la perte pour les nouveaux-les recruté-e-s et l'absence de mieux-disant.

[Pour info :

**Perte** entre 46 et 121 euros par mois pour les AT, selon le niveau d'expérience

**Perte** entre 107 et 173 euros pour les TR

**Perte** entre 4 et 103 euros pour les AI

**Perte** entre 9 et 126 euros pour les IE, sauf si + de 8 ans d'expérience (niveau 4) : **Gain** de 51 euros

**Perte** de 37 euros pour les IR sans expérience (niveau 1)

puis **Gain** de 28 à 135 euros pour les autres niveaux d'IR (2, 3 et 4)

**Gain** de 271 à 323 euros pour les CR]

## 5. Rémunération des doctorant-es - comparaison avec le CNRS

**SUD** : rémunération des doctorant-es contractuel-les au CNRS = 2135 euros bruts mensuels (DEC200564DRH du 20/02/2020). A l'INRAE 1874,41 € bruts mensuels (augmentation lors de la fusion pour égaler ce qui se faisait à l'IRSTEA, avant cela, 1 770 € à l'INRA).

Si le CNRS peut payer plus, pourquoi pas l'INRAE ? Car 1 874 € brut c'est un peu plus de 1 500 € net ... pour des personnes considérées comme des chercheurs/euses, quand ça arrange l'institut, et comme des étudiant-es pour la paie !

**DGD** : oui le CNRS a fait ce choix qui a créé des écarts avec les autres EPST. Nous ne l'avons pas fait. Le choix fait par la DG INRAE est d'augmenter de 25 % les recrutements 2021 de doctorant-es.

**SUD** : La LPR prévoit qu'à terme la rémunération sera revalorisée de 30% mais quand ?

**DGD** : attend l'accompagnement budgétaire pour concrétiser cela.

**SUD** : la différence est bien trop importante entre INRAE et CNRS. Nous disons que c'est une priorité.

## 6. SFT – Supplément Familial de Traitement - Accessibilité aux doctorant-es

**DRH** : La DG INRAE a porté l'analyse au niveau du MESRI. On veut leur donner la possibilité de le percevoir.

**SUD** : pourquoi ne peut-on pas le faire alors que cela se fait dans certains organismes et universités comme Paris ? Cela ne représente pas un gros budget car peu de doctorant-es ont des enfants ! De plus nous demandons **EVIDEMMENT** la rétroactivité dès la mise en place.

**DGD** : on fera notre maximum.

## 7. Baisse du prix du repas dans les restaurants INRAE pour les étudiant-es (suite à la demande de repas à un euro et la réponse faite en CCHSCT), et quel autre soutien possible ?

**SUD** : Les semaines et les mois sont passés et rien n'a bougé. Les étudiant-es en détresse n'ont pas pu bénéficier d'une quelconque aide de l'institut. Des solutions auraient pu voir le jour et l'Inrae aurait pu s'enorgueillir d'avoir accompagné ses stagiaires dans cette période particulièrement difficile pour tou-tes les étudiant-es.

Mais nous persévérons et continuons à demander à l'Institut de réfléchir à mettre en place des aides innovantes, en collaboration avec les personnes concernées et en associant tout le personnel à la réflexion.

Car non seulement la pandémie n'est pas terminée mais nous devons anticiper d'autres possibles situations comparables (faire de la prévention, donc) !

**DGD** : 1 euro pas possible car seul le CROUS est acteur. Mais dispositif durable envisagé pour amener les étudiant-es à prendre leur repas sur site. Analyse auprès des centres : pas de politique homogène. **La DRHDD a envoyé un message**

**aux centres : prix plancher URSAFF : 2,48 € pour les étudiant-es (pas les apprenti-es ni les doctorant-es) pour un plat et 2 périphériques. Mise en oeuvre avec les gestionnaires des restaurants.** Un suivi sera mis en place.

**CGT :** rupture d'égalité entre les stagiaires, entre ceux et celles qui mangent à l'INRAE et ceux/celles qui mangent au CROUS à 1 euro.

**DGD :** oui mais ils ne mangent pas au même endroit (...)

**SUD :** notre préoccupation c'était la grande détresse des étudiant-es pendant cette pandémie. On regrette que l'Inrae n'ait pas été assez réactif. On aimerait qu'une réflexion soit mise en place sur comment aider nos étudiant-es.

**DGD :** oui ça serait chouette merci de faire cela. Je ne vois pas comment on peut faire mais on va voir avec la DRH : **Mise en place d'un dispositif de crise et évaluation du traitement de la situation des étudiants fragilisés.**

## 8. Maintien du nombre de stagiaires en 2021 (base 2019) - Etat des lieux

**DRH :** on a assuré notre mission avec plutôt une valeur proche de notre valeur plancher. On est à 1 400 - 1 600 stagiaires à l'INRAE, en mai 2021, légèrement plus faible qu'en 2019. Mais la différence ce sont plutôt moins de stagiaires de 3ème et des stages non obligatoires. En 2020 c'était -40% de stagiaires.

## 9. Fonctionnement des CAP

**CFDT :** comment les documents sont transmis aux CAP lors des CAP disciplinaires ? Devenir des CAPL ? CCDR supprimées mais CAPL ? Quelle prise en compte des agents de catégorie A et A+ ? Modification des CAPL ? Quelle CAP chercheurs (CR et DR) ?

**DRH :** liens entre CVPP et CAPL : CVPP pour les avancements avec situations individuelles est à faire remonter aux CVPP en amont. Pôle spécifique de la DRHDD en cours de création pour tout ce qui concerne les situations individuelles (CAP). Les dossiers CAP en stock sont en cours d'être résorbés. Il est prévu que CAP (fonctionnaires) ou CCP (contractuel-les) se tiennent en distanciel pour que les dossiers soient traités dans les temps.

**Service juridique :** réflexion au niveau du Ministère MESRI pour définir la cartographie des instances de l'ESR. Dispositif pour tous les EPST pour CSA et CAP. CAP par catégorie et demande de CAP spécifique pour chercheurs mais pas de réponse.

**CAPL :** entre les mains du ministère mais textes restrictifs (article 4 du décret = CAP spécifique par corps quand l'importance des effectifs le justifie. Les CAPL sont créées par arrêté.

**CFDT :** quelle est la position de la DG sur la tenue des CAPL ? C'est leur maintien ?

**DGD :** on n'a pas la main, on ne sait pas si c'est possible ou pas.

**Service juridique :** Les CAPL sont compétentes pour les disciplinaires des B et C et sanctions de premier niveau uniquement (pas très courant). Les élu-es ex-INRA en CAPL (pour B et C) continuent de siéger, les agents ex-IRSTEA (tous corps) sont gérés par les CAPN en CAP conjointes.

**DGD :** on aurait dû avoir déjà les textes. On les attend maintenant pour la rentrée de septembre.

## 10. Demande qu'un bilan détaillé des CVPP soit présenté au Comité technique de septembre 2021, ainsi que le calendrier de la prochaine campagne d'avancements.

**SUD :** Nous le demandons maintenant officiellement pour pouvoir avoir le document au prochain Comité Technique car ces informations ne peuvent attendre celui de décembre. [qui se tiendra finalement le 30 novembre NDLR].

**DRH :** nous travaillons pour faire évaluer le guide d'entretien, sur le retour d'expérience. En septembre ce sera trop tôt, ce sera plutôt pour le CT de novembre. Double campagne 2022-2023 en 2022 : application au 1er janvier 2022 pour la campagne de promotions 2022 et au 1er janvier 2023 pour la suivante. Entretiens d'activité en automne 2021.

**DGD :** nous avons tenu nos engagements sur les quotas ex Irstea et ex Inra.

**SUD :** Vu le très faible nombre de promotions, il doit être possible de faire un premier bilan en septembre avant un bilan détaillé en novembre ! Quand se font les recours ?

**DRH :** un bilan chiffré cela pourrait être possible de le faire en septembre. Mais on fera un bilan qualitatif car nous avons des



retours très contrastés.

## 12. Présentation et échange sur la stratégie RSE de l'établissement

**B. Malpaux (BM)** (nouveau responsable RSE, qui porte le dossier avec conviction) présente le diaporama. Grosse importance des centres dans le dispositif : réseau des CMDD en cours de reconstitution car tombé à 5 en 2019, par des recrutements récents qui nous remettent à niveau. Rôle des unités, ne pas pénaliser les activités de recherche est une priorité, donc on ne pénalisera pas les déplacements. Sur les objectifs chiffrés : travail plus fin en cours avec calendrier et jalons à atteindre.

**DGD** : pour les moyens on regarde aussi avec les ministères etc...

**SUD** : "Vous connaissez les positions de SUD sur l'Etat exemplaire et la nécessité d'une transition agricole et alimentaire rapide, nous les avons exprimées dans nos textes sur l'élaboration du plan INRAE 2030.

Donc nous ne ferons pas la fine bouche devant l'ambitieuse stratégie de Responsabilité Sociétale et Environnementale présentée ici, stratégie que nous appelions de nos vœux lors du CT INRA de mars 2019 où fut présenté le rapport sur le Développement Durable. Le PDG avait alors pris acte du gros retard de l'institut.

Un volet nous semble oublié de ce document : celui du changement organisationnel qu'implique ce plan. Certes les solutions techniques sont incontournables mais en préalable l'INRAE devra prendre en compte cette nouvelle politique à tous les échelons.

Cela nécessite un décloisonnement à la fois horizontal (transversalité entre les unités et SDAR) mais aussi en vertical (lien entre le pilotage et les acteurs de terrain). Aussi, dans la gouvernance, il nous semble important d'insister sur le lien entre les acteurs de terrain et les décideurs (parfois déconnectés de la réalité de terrain).

Les grands axes de financements n'ont pas été modifiés en accord avec cette politique : plan de relance et CPER mériteraient d'être examinés au regard de ce plan. Là encore il risque y avoir du décalage entre les ambitions et la réalité et donc une possible perte de temps et d'opportunité. Deux exemples : dans le plan de relance une vingtaine de chaudières à fioul sont changées et peu d'ENR (énergies non renouvelables) dans les solutions proposées.... A Rennes la rénovation thermique d'un bâtiment ancien en 2021 n'a pu étudier l'inclusion de la pose d'une toiture solaire. Nous avons besoin de nous inspirer de la démarche Négawatt (sobriété, efficacité, renouvelables), Solagro et des autres pionniers du renouvelable et des économies d'énergie ou de la transition agro-écologique qui travaillent depuis 40 ou 50 ans sur le sujet.

Un exemple de ce que nous voulons plus voir : le passage à la téléphonie sur internet qui entraîné un absurde gaspillage avec le remplacement de tous les postes, la dépendance aux réseaux informatique et électrique (si coupure de courant plus de téléphone !) et une vulnérabilité accrue en réunissant les réseaux.

Par ailleurs certains centres sont toujours dépourvus de CMDD positionnés dans les SDAR.

Qu'en sera-t-il des actes du schéma RSE ? Quelles ambitions chiffrées ? Quel calendrier ? Un rendez-vous dans un an est impératif pour un premier bilan puis chaque année pour mesurer le chemin parcouru, constater les engagements tenus et en impulser de nouveaux.

Pour finir quelques remarques : dans le bilan carbone-comptabilisation des émissions par activité émettrice (p.6) l'avion et l'élevage se détachent nettement. Le froid n'est pas mesuré, mais à connaître le nombre de frigos de cuisine branchés un peu partout dans les labos on peut craindre que ce soit un gros poste lui aussi. Pour l'élevage, on peut compenser pour les ruminants en passant à une alimentation basée sur les prairies.

Pour que cette politique soit populaire, il faudra choisir une ou deux cibles qui impactent concrètement les agent-e-s. Donc pas forcément la poursuite d'un label pour la vitrine. Mais par exemple une mesure phare sur l'avion, les cantines, les prairies, les haies ou le froid. Quelque chose qui réussisse à court terme, avec un fort impact, et dont on puisse être collectivement fier-e-s. De quoi donner de l'énergie pour la suite.

**Oui pour une fois, disons-le : nous sommes pour cette stratégie RSE !**

Pour finir, voici quelques remarques sur le diaporama :

- diapo 2, alors que le terme « transition des agricultures » est maintenant passé dans le vocabulaire de la direction, ce n'est pas le cas de celui de « transition alimentaire ».
- diapo 3, « valeur » n'a pas du tout le même sens selon qu'on le met au singulier ou au pluriel.
- diapo 4, sur les partenariats, préciser qu'on est ici sur les partenariats pour la fourniture d'INRAE et pas sur les partenariats scientifiques, mais on peut espérer que l'INRAE sera un jour plus exemplaire dans ses choix RSE que dans ses choix

scientifiques comme c'est le cas avec le partenariat Triskallia dans le LIT OuesterEL ! <sup>1</sup>

**BM** : CMDD : on a amélioré les choses, l'objectif est un CMDD par centre à temps complet. Il y a eu un fort effort de recrutement, 60% de l'objectif à ce jour. Bilan carbone : avions et ruminants en tête des émissions, les frigos ne seraient pas vraiment pris en compte car la consommation électrique passe dans les fluids [qui devraient cependant apparaître dans le bilan carbone NDLR]. On insiste sur le fait d'une démarche participative. Sujet "alimentation saine" concerne les cantines pas les recherches sur l'alimentation.

### 13. Demande d'explication de la note de service 2020-12

**SUD** : La Note de Service qui concerne les sujétions, contraintes particulières de travail et astreintes, dont le titre I (Principes généraux) en exclut les doctorant-es : "La présente note s'applique aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) ainsi qu'aux agents contractuels de droit public (hors doctorants)".

Si les doctorant-es sont amené-es à travailler avec des contraintes particulières de travail (tôt ou tard dans la journée, le week-end, etc...), et c'est le cas pour certaines expérimentations nécessaires à leur travail de thèse, il n'y a aucune raison pour qu'ils et elles ne soient pas concerné-es par ces dispositions et ces compensations. Pourquoi en sont-ils/elles exclus-es ?

**DRH** : question lors du dernier CT et on a étudié le sujet. Pourquoi pas les doctorant-es ? On n'a pas trouvé d'éléments réglementaires pour leur exclusion. C'est effectivement particulier... On vous propose de lever cette exclusion de principe avec une vigilance sur le travail des doctorant-es en horaires décalés. Il faut vérifier la maturité du doctorant et que ce soit exceptionnel

**DG** : il y aura une nouvelle note de service avec ces restrictions.

**SUD** : Notre demande n'était pas dans le but d'inciter les doctorant-es à travailler en horaires décalés mais on sait qu'ils et elles le font et donc il fallait qu'ils/elles aient accès à des compensations comme les autres agents.

### 14. Accès aux documents concernant certaines instances INRAE (CT, CA, etc.) pour les organisations syndicales représentatives mais non représentées dans ces instances

Question mise à l'ordre du jour à la demande de la CFDT.

**SUD** : TOUS les syndicats doivent avoir les infos quelle que soit leur présence aux instances. Cela se fait en Conseil scientifique et dans d'autres instances sans que cela pose problème.

La CFDT qui n'a pas d'élue à la CCPC Chercheurs a pourtant assisté aux deux CCPC de 2021 qui portaient sur des situations individuelles et a pu s'exprimer. Les autres OS présentes, SUD, CGT et FO, n'ont pas protesté.

Il ne peut y avoir deux poids, deux mesures.

On peut ajouter que FO a des RP dans plusieurs CHSCT locaux (via le scrutin du CT), dans plusieurs conseils de centre (au moins Lyon-G, peut-être Bordeaux, PACA ou Jouy et d'autres ?) et au moins au conseil de gestion du département AQUA, donc au moins une instance nationale.

**Proposition de la DG** : amélioration de la communication des éléments post-CT. On peut aussi associer FO aux GT (groupes de travail) en amont des instances

**CFDT** : la représentativité est celle des élections en CT. Ça nous dérange de les inviter aux GT ainsi que la présence de FO en réunion à la CNAP.

**CGT** : nous sommes d'accord pour que toutes les organisations syndicales aient les infos. Le caractère confidentiel des documents doit être respecté par les OS, mais n'empêche pas le CT de communiquer ces documents aux partenaires sociaux.

**SUD** : nous ne comprenons pas cet acharnement contre FO. A l'Irstea nous travaillons intelligemment en intersyndicale. Ils ont tout de même un certain nombre de voix lors des élections, dont 6,7% au CT en 2020 bien que nouveau syndicat côté ex-INRA !

---

<sup>1</sup> <https://reporterre.net/Scandale-Triskalia-portraits-de-destins-bouleverses>



## 15. Rupture conventionnelle

**DRH** : fonctionnaires titulaires et contractuels en CDI peuvent solliciter une rupture conventionnelle. Certains CDD ont droit à des indemnités de fin de contrat .

**CFDT** : a été sollicitée par des collègues donc porte ce point au CT. IDV l'indemnité de départ volontaire subsiste mais restreinte à la restructuration des services (?). La rupture conventionnelle offre des montants différents. Il y a eu des demandes mais refusées.

**DG** : elles seront instruites mais ce n'était pas nos priorités.

**SUD** : comme la CGT, nous **soutenons uniquement les demandes individuelles de collègues car c'est un droit, mais sans faire de la publicité pour la rupture conventionnelle. SUD veut que l'on recrute des fonctionnaires.**

**DG** : les départs en rupture conventionnelle peuvent augmenter notre possibilité de recrutement . La DG instruit ce dossier parce qu'on nous le demande [la CFDT !] mais ce n'est pas nous qui sommes à l'initiative.

**SUD** : sauf si le gouvernement demande dans le même temps une réduction de masse salariale qui nous ferait perdre ces postes. ! Il ne faut pas que cela serve à déminer des situations conflictuelles.

**15h45 : fin de CT**