

Solidaires



Branche INRA

Comité Technique de l'INRA

28 novembre 2017

Notes de la délégation SUD

*Au menu de cette dernière réunion de l'année, le dossier « chaud » de création de la filiale Château-Couhins, après un échange entamé au précédent CT en septembre, une motion unanime des représentants du personnel demandant à la Direction de retirer son projet. A l'ordre du jour, d'autres points ayant également des conséquences importantes : Saclay, la labellisation des UE, le suivi GEFI 2.0, le contrat d'objectifs et de performance, le plan d'action RH et la communication interne...*

*Notre délégation a pris l'option d'une intervention liminaire soulignant la situation financière des plus fragiles en prenant pour exemple le corps des Adjoint/es, les agents en CDD, stagiaires... et demandant des avancées concrètes en cette période de préparation du budget 2018...*

## Déclaration introductive SUD

A l'entrée de ce dernier Comité Technique de l'année, période de préparation du budget de l'année prochaine, **nous souhaiterions centrer notre intervention sur celles et ceux que nous considérons comme pénalisés dans l'application à l'INRA de récents dispositifs : les agents de catégorie C, ceux en CDD et les étudiants stagiaires.** Il s'agit justement de collègues qui se retrouvent déjà souvent en situation de fragilité financière et pour lesquels nous demandons des avancées concrètes dans le budget 2018.

- S'agissant d'abord du dispositif RIFSEEP, nous avons demandé une revalorisation plus importante de la prime du corps des Adjoint/es Techniques. Sachant que 80 % de ces agents recevaient déjà la prime de technicité, le gain réel mensuel brut pour la majorité se monte à 28 euros brut en ATP2. Nous prenons acte que la DRH a bien anticipé la ponction du 1% de la contribution solidarité, en tirant l'enseignement de l'épisode douloureux vécu par une partie des TR en décembre 2016. Par contre l'argument avancé de l'ajustement obtenu sur la prime du corps équivalent de l'enseignement supérieur ne tient pas, pour la bonne raison que ces agents reçoivent en complément de l'IFSE une prime individualisée d'un même montant, en moyenne ! Nous ne referons pas ici le débat du dernier CT, mais demandons que **dès le budget 2018, cet alignement soit complet, par l'attribution d'un complément uniforme de 400 euros annuel aux Adjoint/es Techniques...** sachant qu'il y a un consensus à l'INRA pour ne pas individualiser ces primes ;

- Concernant les CDD, nous avons déjà demandé **que les rémunérations des contractuel/les incluent les primes versées aux titulaires des corps correspondants, y compris cette revalorisation RIFSEEP.** Si l'on a bien compris la position de la DRH, cet ajustement sera budgété dans un second temps, après la prise en compte des mesures PPCR et du SFT (supplément familial de traitement, accès en attente de concrétisation depuis 4 ans !!). Nous pensons que la gestion de ces collègues n'est pas une variable d'ajustement, à traiter suivant les aléas des comptes budgétaires de l'INRA... Elle devrait être une priorité budgétaire pour un institut qui a l'ambition d'être exemplaire dans l'accueil des CDD. Il nous semble même que le calcul actuel des contrats n'inclue pas les primes pour les collègues assimilés aux corps B et C...

- S'agissant des étudiant/es en stage d'étude, nous ne pouvons accepter les nouvelles modalités de calcul de leur gratification, sur le nombre de jours de travail (jours ouvrés et non mensualisée). Cette modalité a pour conséquence une forte baisse du montant attribué, par exemple, au mois de mai... mois où justement l'effectif de stagiaires est le plus important ! Comme si en mai, ces étudiant/es ne devaient pas payer une location les jours fériés ! (notons qu'elle est souvent

supplémentaire à celle de leur scolarité, durant leur stage) S'il s'agit ici de l'application d'une circulaire ministérielle, l'INRA s'honorerait à compenser cette injustice !

- Pour clore, nous revenons sur un sujet qui a déjà été abordé en Comité Technique dans les années 2000, avant que la mesure ne soit supprimée. **Il s'agit du jour de carence lors des arrêts maladie, rétabli par vote de l'Assemblée Nationale ce mois de novembre, mesure qui pénalisera plus fortement les collègues qui ont déjà du mal à boucler leur budget.** L'application est prévue au 1<sup>e</sup> janvier. Nous avons souvenir que lors de sa première application, certains EPST avaient fait de la résistance passive en tardant à l'appliquer. Et, comme nous l'avons dit dans le dernier message adressé à tous les agents, nous considérons qu'il vaudrait bien mieux s'intéresser aux causes de ces arrêts et notamment à la dégradation des conditions de travail. D'après le bilan social, le nombre d'agents e congé maladie est en augmentation, il est passé de 2295 en 2013 à 3036 en 2016.

**Approbation à l'unanimité du PV du Comité Technique du 28 septembre 2017**

***Devenir de Château Couhins : Création d'une filiale la Société d'Exploitation du Domaine de Couhins (SEDC) et convention de mise à disposition des personnels***

L'échange débute par un résumé du projet par le Directeur Scientifique Agriculture, amélioré selon lui à la suite du CT de septembre : un projet ambitieux pour Couhins qui répond aussi aux questions de recherche à la Grande Ferrade. L'objectif est de doter l'INRA d'un démonstrateur d'une viticulture durable basée sur l'agroécologie en situation concurrentielle. La gouvernance filiale est modifiée avec un appui par un comité de direction réuni tous les mois.

**Intervention SUD :** Vous prétendez ici nous éclairer par rapport au précédent CT, au contraire le brouillard s'épaissit. Quelle est votre agroécologie pour quelle agriculture ?

Lors de l'épisode glyphosate l'INRA a montré à tous son incapacité à préparer l'avenir. Notre 4 pages, diffusé auprès de tous les agents de l'INRA fin octobre, « Pesticides et recherche publique : de la capacité de l'INRA à anticiper, ou pas, sur les évolutions réglementaires et agronomiques, à travers le révélateur du glyphosate » a expliqué pourquoi. Après avoir fait pendant 15 ans la sourde oreille et souvent méprisé les alertes répétées de SUD sur l'exploration et la construction des alternatives à l'agrochimie, quelles leçons la direction de l'INRA a-t-elle tirées de cette situation de terrible impuissance à répondre aux légitimes et pressantes sollicitations adressées à la recherche publique ?

Vous écrivez « Cette étude est partie d'une hypothèse de croissance du chiffre d'affaires prévisionnel de 25% entre 2018 et 2023 suite à une augmentation des surfaces plantées et une amélioration progressive des rendements moyens. »

Or pour produire mieux en réduisant, ou supprimant les pesticides, il faut accepter de produire moins ; faire moins pour faire mieux, c'est la condition incontournable ; avant dans une 2<sup>ème</sup> phase, si cela est possible techniquement, de faire plus et mieux. Sinon, c'est que vous n'avez aucune ambition de réduire significativement les pesticides et que votre agroécologie n'est qu'un leurre, une escroquerie pour continuer en mode « business as usual ».

Contrairement à ce que vous affirmez en introduction, votre projet n'est ni audible, ni crédible. « *Un scénario de création d'une filiale a été comparé sur le plan économique avec celui d'une unité de service* », nous dites-vous. Où est cette étude ? Pourquoi les représentants du personnel en sont-ils privés ? Où est le projet fédérateur que vous revendiquez dans le point RH/Communication du CT de ce jour ? Un premier résultat est d'ores et déjà acquis : la déstabilisation d'un collectif de travail (contradictoire avec les déclarations d'intention de votre plan RH).

Nous proposons à l'ensemble des RP de voter contre le projet de filiale.

Nous demandons ensuite des précisions sur :

**- la Note de présentation**

Page 2 comparaison filiale/ unité de service (USC) : charges USC supérieures aux charges de la filiale car coûts d'environnement INRA => quels sont ces coûts ?? Pas de coûts d'environnement pour la filiale ?

Page 3 : introduction de cépages résistants au mildiou et à l'oïdium => mais en cru classé Pessac-Léognan, seuls certains cépages sont autorisés.

Page 5 Gouvernance : le comité de direction désigne le directeur opérationnel => le comité de direction est-il déjà défini ? Sûrement puisque le directeur est déjà désigné (signataire de la convention de mise à disposition des personnels).

#### **- la Convention de mise à disposition**

Article 2 : quelles fonctions (une seule ligne = une seule fonction pour tous les agents ?)

Article 5 : si cessation de mise à disposition, quel périmètre géographique de réaffectation ?

Article 6 : remboursement de la rémunération par la filiale = "traitement brut, indemnité résidence, SFT et, s'il y a lieu, toute autre prime" : Pourquoi "autre prime" sachant qu'aucune n'est citée avant. Pourquoi "s'il y a lieu" pour l'IFSE obligatoire. Et quid du remboursement des cotisations sociales employeur (pas citées)

Article 6 : demandes de profils par la filiale, société privée mais recrutement public !?!

**Les autres syndicats font part de leur position : La CGT** met également en cause l'agroécologie-poudre aux yeux de la Direction et propose de voter, comme nous, contre ce qui est proposé. Elle rappelle qu'elle est contre le principe des unités de service, contre le cadre de la rentabilité incompatible avec la fonction publique. **La CFDT** indique que les syndicats n'ont pas à se substituer à la direction, dont le rôle est de diriger. Elle demande un éclairage sur le démonstrateur en situation réelle d'une viticulture moins consommatrice d'intrants et critique le management de l'unité. **La CFTC** questionne sur les moyens techniques de l'UE de la Grande Ferrade.

#### **Les représentants de la Direction défendent leur projet :**

- **Le DS agriculture précise** que l'augmentation du rendement est prévue uniquement sur vignes jeunes. Il admet qu'il y a une liste des cépages définie pour les crus classés, dans la proportion 85-15 et qu'un échange est prévu avec l'INAO pour faire entrer de nouveaux cépages dans l'appellation. Les moyens de l'UE Ferrade seront définis lorsque le processus Couhins sera enclenché.
- **Pour le DG délégué à l'Appui** : la viabilité de la filiale sera plus regardée que la rentabilité. Le Comité de Direction sera composé de membres INRA (Centre, Département, Siège) et prendra les décisions. D'autres collègues INRA pourront faire acte de candidature sur la filiale. Les agents auront les mêmes primes que les autres agents INRA.
- **Pour le PDG**, l'élément positif de la discussion a été d'établir la réalité de la situation à Couhins, où il n'y a plus d'expérimentations, et d'apporter une clarification de ses missions. Il souhaite une pérennisation de Couhins en sortant de l'ambiguïté. Sur le plan social, les garanties seront maximales et les conditions réversibles : il sera toujours possible de quitter la filiale. La situation de tension dans le management devrait être réglée par l'encadrement du Directeur opérationnel par le Comité de Direction.

**L'échange s'élargit sur la question globale des pesticides. Nous rappelons le positionnement exprimé dans la contribution SUD d'octobre résulte d'un débat collectif et que nos alertes documentées n'ont pas été démenties** : si l'INRA avait apporté des réponses agroécologiques sur les alternatives aux pesticides, l'institut ne retrouverait pas aujourd'hui avec une pression des ministères avec lettre de mission pour trouver des solutions dans les plus brefs délais. Dans le projet sur la réduction des pesticides il n'y a AUCUN chiffre, donc aucun objectif... Dans un contexte de viticulture urbaine en risque fort pour la santé publique. **Le PDG met en cause cette contribution qui selon lui dénigre l'institut, l'ensemble du travail des agents et ternit l'image de l'INRA à l'extérieur de l'Institut. SUD n'est évidemment pas d'accord car ce sont bien les choix de la DG qui sont questionnés et sa capacité à préparer l'avenir.**

**En conclusion, le Comité se prononce :**

- **par motion, contre le projet de filiale Château Couhins. (sauf 2 abstentions CFDT, partagée sur ce point)**
- **par vote /avis, contre la mise à disposition de la filiale des agents INRA (moins 3 abstentions 1 CFTC et 2 CFDT).**

Rappel, en l'absence de vote unanime négatif, il n'y aura pas de convocation d'un second CT sur cet avis, le dossier étant à l'ODJ du CA de ce 14 décembre.

*[Nous répondons dès la pause de midi, à l'invitation du PDG de prolonger l'échange hors séance... car nous souhaitons réagir à ses propos : nous lui remettons une copie du 4 pages incriminé en surlignant les 3 passages où la contribution, passée et à venir, du personnel est au contraire saluée. Nous lui rappelons que nous avons pour principe de dire ce que nous pensons, y compris publiquement par exemple en juillet 2016 lors de la procédure de nomination du nouveau PDG... Nous lui confirmons enfin être disponibles pour constituer une délégation SUD en vue d'un échange approfondi par les questions posées dans notre contribution.]*

### **Labellisation des Unités Expérimentales**

Après un plaidoyer des délégations syndicales en faveur de l'ensemble des Unités expérimentales, la DGD Science répond que l'INRA est en avance en Europe pour l'expérimentation, que pour les UE qui travaillent bien, il n'y a pas de souci avec la labellisation, que si nos dispositifs ne sont pas labellisés ils ne sont pas condamnés pour autant. Elle admet que le livret d'accompagnement de la 2<sup>e</sup> campagne est maladroit et n'en assume pas sa responsabilité, n'étant pas en fonction quand il a été rédigé, et précise qu'il en est de même pour le PDG.

Le PDG précise que les échanges en CT sont pris au sérieux, et que toutes les infrastructures n'ont pas vocation à s'ouvrir sur l'extérieur si leur plan de charge est complet. Le DGD Appui indique que soutenabilité économique ne veut pas dire rentabilité....

Motion du CT unanime : « *Au vu du manque de cohérence entre les directions générales successives sur l'avenir des infrastructures (UE, IE,...) non labellisées dans le cadre de la procédure telle qu'elle a été enclenchée, le Comité Technique de l'INRA se prononce pour un moratoire de ce processus de labellisation. La Direction Générale doit affirmer clairement à tous les personnels concernés qu'une absence de labellisation ne se traduit pas par une mise en péril des infrastructures en question.* »

### **GEFI 2.0 : Bilan et indicateurs**

La Direction présente l'état des lieux à ce stade : un volume de factures proche de 2016, un dispositif plus lourd à mettre en place sur les recettes contractuelles, des difficultés au niveau des ré-imputations budgétaires.

**Le DGD Appui rappelle que l'employeur a présenté ses excuses** en CCHSCT et accepté l'expertise agréée. Et que dans le plan d'accompagnement une ligne d'expression directe de souffrance a été mise en place (numéro vert). Le dispositif de primes pour les PRP sera reconduit pour le premier semestre 2018, de même pour les jours de compensation pour tous les gestionnaires.

Dans notre intervention SUD, nous rappelons que c'est comme toujours l'entreprise qui est malade et ce sont les agents qui se soignent, que les tutoriels arrivent trop tardivement. Nous suggérons de mettre les jours de compensation sur le compte récupération. Ainsi il serait possible de les utiliser sous un format horaire. Le DGD Appui est d'accord pour étudier cette dernière proposition.

Enfin d'échange, on nous annonce le remplacement d'Ulysse en 2018 car le prestataire va profondément modifier son offre (200000€/an). Un point d'inquiétude pour la Direction... et pour nous donc !

### **Campus de Paris-Saclay**

Après interventions des délégué/es sur les derniers aléas de ce dossier controversé (divergences des partenaires universitaires en 2 blocs : Université Paris-Saclay et Polytechnique, demande du personnel INRA de bénéficier de la même indemnité pour les agents qui muteront hors Ile de France), le PDG indique que d'un mal viendra peut-être un bien... Il rappelle la ligne rouge INRA : garder la gouvernance scientifique tout en étant acteur du nouveau dispositif. Nous sommes pour une vision partagée...

Concernant le rapprochement INRA IRSTEA, il précise qu'une évaluation scientifique a bien été transmise par les deux PDG aux ministères, sans scénario pour le moment ; il faut réfléchir aux synergies si rapprochement.

Le DGA Appui précise que la prime de 8500 euros pour changement de résidence administrative sera prévue sans qu'il y ait obligation de changement de logement personnel, y compris si le ministère le refuse, ce sera alors une prime INRA. Pour la mutation hors Ile de France, il persiste un désaccord entre la Direction et les représentants du personnel.

### ***Présentation du projet de Contrat d'objectifs et de Performance COP 2017-2021 (information)***

Une V5 sera soumise au CA du 14 décembre (première présentation au CA d'octobre).

**Intervention SUD :** Comme la CGT et CFDT, nous considérons que le contrat d'objectif est un marché de dupes de l'INRA qui s'engage unilatéralement par rapport aux tutelles qui ne s'engagent pas. L'organisationnel qui fait l'essentiel du document est secondaire pour nous.

Ce qui compte d'abord ce sont les orientations des recherches publiques : une bonne partie des nombreuses propositions de l'élu SUD faites au CA d'octobre est reprise dans cette nouvelle version, notamment l'indispensable vision systémique des recherches.

C'est encourageant, mais est-ce suffisant alors que nous sommes au bord de l'abîme, comme le montre notre sélection des dernières mauvaises nouvelles :

- alerte des 15 000 scientifiques sur l'état de la planète à l'occasion de la COP23 de Bonn 13 novembre ;
- publication qui nous annonce la disparition de 80% des insectes ;
- Appel S-EAU-S de l'UFC que Choisir, le 17 octobre dans le cadre des Etats Généraux de l'Alimentation, qui est implacable concernant les dégradations environnementales massives ;
- disparition de 25% des fermes françaises, et de l'emploi qui va avec, ces 10 dernières années, et les prévisions pour les 10 années qui viennent ne sont pas meilleures.

L'avenir du service public est en jeu car les citoyens financent la recherche pour construire un futur viable. Et les générations futures sauront nous, vous, retrouver pour nous, vous, demander des comptes dans des temps pas si lointains car désormais les atteintes à la biosphère sont visibles de plus en plus rapidement.

Ce qui pose la question urgente de la réallocation des moyens de recherche pour désinvestir immédiatement dans certains secteurs et définir les nouveaux domaines prioritaires.».

Notre point de vue étant destiné au PDG et aux Directions Scientifiques et ceux-ci ayant quitté la séance, le sujet se clos ainsi pour la réunion de ce jour !

### ***Présentation du plan d'action Ressources Humaines et communication interne (information)***

Le plan d'action RH est présenté en Comité Technique par le DRH et le plan Communication interne est présenté par la nouvelle responsable communication.

#### **Commentaires SUD**

- sur la Feuille de route RH

p.5 (et page 12) dématérialisation des entretiens ? (dématérialisation des dossiers, on comprend, des entretiens, on ne voit pas bien...)

P.6 découplage entretien d'activité/avancement ?

p.7 bilan des actions RPS : a-t-il été présenté, en CCHSCT par exemple?

p.11 politique plus transparente en matière de régime indemnitaire : y compris la PEDR ? cette prime qui est tout sauf transparente, puisqu'elle récompense un seul individu pour le travail de toute une équipe et en toute opacité, sans que le reste de l'équipe ne le sache. Et c'est bien qu'elle est honteuse.

p.12 Prévention : nous sommes d'accord pour que les outils de pilotage soient améliorés : l'OPPI est un outil lourd, inadapté et peu lisible

p.13 Mission Centrale de Prévention "coordonner le DD". Et "Devenir de la MDD" dans le tableau de suivi des actions => rattachée à la MCP ?

P.13 Développement des parcours et des compétences. Si nous sommes convaincus que la formation est un formidable levier dans l'évolution des parcours, nous sommes moins enthousiastes que vous sur



son accompagnement "très éclairé" et "qui anticipe les changements", en tous cas pour le passage à la GBCP et l'évolution de l'outil S2I 9.2 (les formations à l'outil débiteront en 2018, après un an d'utilisation).

Vous écrivez page 7 de la feuille de route RH 2017-2021 : « **Le monde concurrentiel de la recherche et la complexité des problématiques auxquelles répondre mettent en avant aujourd'hui l'importance de favoriser les partenariats dans une logique de développement des compétences et de construction d'une vision systémique.** »

NON : nous ne pensons pas que la recherche publique prépare bien l'avenir en jouant toujours et encore la compétition. Nous demandons « **un monde coopératif et solidaire de la recherche** ». *Au vu des périls qui nous menacent collectivement, ce sera la coopération ou la mort.*

- Sur la Communication interne

Tout d'abord, comme c'est notre première rencontre, bienvenue à l'INRA à la nouvelle responsable communication. D'autant que nous avons eu beaucoup de mal avec votre prédécesseur... qui a fait beaucoup de tort à l'INRA.

Morceaux choisis dans le plan de com interne :

- « *Timeline* » = calendrier

- Publics cibles « *top management* » = Chefs de Département et Présidents de Centre

- « *12 actions de communication externe avec forte mobilisation et/ou impact interne.* » SUD : coût de l'opération Lauriers ?

- Portail internet One INRA (!???)

- « *Organiser des journées d'accueil en inter-régions pour les AI, B & C en 2019* » : pour SUD initiative bienvenue, nous l'attendions depuis des années.

- « *Vers un Réseau social d'entreprise ? Un réseau social d'entreprise a pour objectif la cohésion au sein d'une organisation ainsi que la transmission des connaissances et de la culture de l'entreprise.* »

Pour SUD : à l'INRA nous ne sommes pas une entreprise mais un établissement public. Nos communicants sont-ils du secteur privé ?

-« *Des fiches pour le top management. Constat : besoin d'information et d'élément de langage en cas de communication « sensible » ou de crise.* » SUD : en mémoire des pénibles épisodes vécus avec l'ancien responsable comm', nous affirmons qu'un service public qui fait bien son travail d'information n'a pas à gérer beaucoup de situations de crise.

- « *Un évènement fédérateur. Constat : il n'existe aujourd'hui aucun évènement rassemblant tous les agents.* » SUD : nous proposons un plan INRA à 0 pesticide en 2021 (COP) ?

**Enfin le service public ne devrait-il pas remplacer communication par information ?**

***PPCR : problématiques et méthodologie de travail sur l'avancement au grade des Chargés de Recherche hors classe***

Comme la CGT, nous sommes opposés à la mise en place d'un groupe de travail tel qu'il est décliné par la Direction, également élargi aux modalités de passage de CRN, en CRHC ou DR. Nous demandons une négociation directement entre la Direction Générale et nos syndicats afin de discuter au mieux le cadre de l'application de la PPCR aux CR et DR INRA.

**La discussion sur le bilan social est reportée au Comité Technique du 26 janvier 2018 où il sera discuté en ouverture.**

**De même, les suites des questions traitées et avis donnés n'ont pas non plus été traités, ainsi que le point sur la charte de déontologie des achats.**

*Dates fixées pour les réunions 2018 du Comité technique*

*Vendredi 26 janvier 2018, Mardi 6 mars 2018, Mardi 22 mai 2018, Mardi 25 septembre 2018, Mardi 27 novembre 2018.*