

Liminaires

► CFDT :

Centre Inra de Lille, si vente du CERTIA : ne resteront sur le site que les SDAR.

Réponse de la Direction Générale : Il y a le temps jusqu'à l'été, remise d'un rapport de M. Gandemer (Président de centre).

► CGT :

Points à rajouter à l'ODJ : Restructuration/régionalisation/fusion centres, PES, Patrimoine bâti de l'INRA, point sur conditions de travail des personnels travaillant en prestation à l'INRA, dématérialisation des documents de travail en commission INRA.

Nous en sommes à la moitié de la tournée de la DG dans les centres. On peut en tirer déjà un certain nombre d'indications. La DG n'a trouvé aucun relais, ni appui, même parmi la hiérarchie intermédiaire pour sa politique de restructuration. Au contraire, ce qui s'est fait jour parmi les personnels de toutes catégories, c'est l'inquiétude sur le devenir des départements, et sur la diminution de la dotation de base qui ne peut être qu'amplifiée par la mise en place des programmes qui vont en prendre 1/3 à terme. Certes, vous donnez apparemment des garanties sur le devenir des UE et plates-formes, sur les contrats unités/SDAR ou sur les secrétaires d'unités mais dans des termes où tout peut être rediscuté par la suite. Nous continuons à demander l'abandon de la restructuration.

PES : Dénonciation du fait qu'il y ait eu refus au CSN de la veille d'accepter qu'une motion soit mise aux voix pour discuter sur la PES, contrairement au CNRS (y compris au CTP).

Dénonciation et légalité de la demande d'acceptation ou non de la PES par les agents.

► SUD :

Les sujets à l'ODJ ne prennent pas assez compte des pressions exercées sur le personnel. Toujours pas de CR de CTP sur intranet depuis décembre 2008. Charte de bonne pratique sur la montée des dossiers à l'INRA. SUD quittera le groupe de travail sur le risque psychosocial.

► Direction Générale :

PES : Basé sur le volontariat (souhait du CSN). Obligation de mettre en place la PES, sous peine de problème de droit, vis-à-vis des autres EPST.

Restructuration INRA : bilan sur les centres des remarques faites (AERES) et des réponses apportées. Contenu des 3 premiers grands programmes. Il y aura des équipes volontaires pour faire des propositions d'actions transdisciplinaires. Pas de procédure unique suivant les programmes. Début avril : synthèse critique des remontées des partenaires et du public sur les orientations de l'INRA, pour un doc d'orientation en juin 2010, pour l'horizon 2011-2014.

Questions remontées des AG : quid pour l'échelon de l'unité ?

► CGT :

Quid des unités ou des équipes qui ne seront pas dans les grands programmes ? En prenant sur la dotation de base, perte d'autonomie des unités en liberté de recherche.

► Direction Générale :

Sentiment d'une forme d'adhésion aux principes de la réforme. Interrogations sur le devenir au niveau CD, Unités et équipes. Les programmes sont-ils au centre ou pas de cette

réorganisation ? Les départements vont continuer à travailler sur des fronts de science. Les AIP (Actions Initiatives Programmées) existent déjà, cela n'aura un impact que sur les masses globales financières. La DG souhaite viser la cohérence dans la durée sur les enjeux sociétaux que doit traiter l'INRA. Il n'y a pas de garantie que ça va marcher... Si on est bien organisés et consistants dans la durée, on mobilisera des ressources additionnelles autour de cette programmation (effet de levier).

► **CFDT :**

Dans les AG, besoin d'information avec questions et inquiétudes mais pas adhésion. Que deviennent les unités hors programmes ?

► **Direction Générale à propose de la dématérialisation des documents de travail dans les instances paritaires à l'INRA :**

Groupe de travail DRH avec OS sur manipulation des docs à l'INRA pour les représentants du personnel et sur les bonnes pratiques du CTP.

Les 4 organisations déposent la motion suivante au CTP, reprenant les termes de celle votée par le CSN du CNRS

Le Comité Technique Paritaire de l'INRA constate que des dispositions réglementaires imposées de l'extérieur introduisent la notion de prime d'excellence scientifique.

Considérant que cette mesure étrangère à la culture de l'organisme introduirait des effets pervers, il exprime son désaccord de principe avec la PES.

Pour : 10 (CGT, CFDT, SUD, CFTC) - Administration : NPPV.

La motion est donc adoptée.

Dissolution du GIP IFRAI

Pour qu'Agreenium reprenne les missions en partie du GIP IFRAI (dont projets Méditerranée et Parme).

► SUD, CFTC, CFDT : Effectif du GIP et devenir du personnel.

► CGT : Coût du GIP et CR d'activité depuis sa création le 25 avril 2007.

► DG : 4 personnes (3 personnes détachées - 2 Cirad + 1 Inra - qui retrouvent leur employeur et recrutement d'1 CDD récupérée en CDD par l'INRA). Budget : 50 k€ en 2007, 120 k€ en 2008 puis 150 k€ en 2009. Réponses détaillées remises à plus tard.

► CGT : NPPV

Modification de la convention constitutive du GIP OST

Adhésion au GIP du CEMAGREF.

► CGT opposée à tous les GIP : NPPV

Informations sur extension des modifications des recrutements de personnels dans le GIP ECOFOR

► CFDT : Le recrutement par un organisme est mieux que par un GIP...

► CGT : Au-delà de la question de la structure GIP en soi, la CGT dénonce le fait que la modification envisagée porte sur l'autorisation de recrutement direct de personnels contractuels par le GIP (au moins une). Les champs d'action du GIP sur le changement climatique font que ses activités ont toutes les chances de se développer dans le proche futur, c'est-à-dire recrute pour cela des personnels non

titulaires. C'est une tendance déjà en cours comme on le voit sur le graphique des personnels. Nous demandons d'ailleurs que soient précisées les données sur l'évolution du recrutement des CDD par rapport aux détachés. Nous nous prononçons clairement contre cette modification.

► DG : il existe une trentaine de GIP où participe l'INRA. Ils datent d'il y a 20 ans et doivent être renouvelés. Leur nombre devrait diminuer à terme... Car il y a d'autres moyens de recruter du personnel temporaire (Alliances !).

Point d'information sur la création de la DEPE

► DG (A. Chemineau) : Contexte général d'incertitude, renforce le fait qu'il faille avoir des capacités d'analyse et d'anticipation. On sollicite la science pour prendre des décisions. Démarche commune et pluridisciplinaire à l'INRA pour répondre à des sollicitations de politique publique.

Missions DEPE : 1) expertise scientifique collective (dans des revues à comité de lecture); 2) prospective pour décrire des futurs possibles à partir de confrontation d'hypothèses; 3) études pour répondre à des questions à partir de dires d'expert et de littérature grise et/ou de modélisation sur questions ciblées. Sous autorité de la présidence avec un scientifique à sa Direction. Rapports publics avec label INRA. Pas de concurrence avec bureaux privés dans le domaine. Liaison avec la DeV : reconnaissance personnelle et d'unités via évaluations diverses. Diffusion internationale de ses travaux.

► CFDT : manque de relations avec le CSN sur la prospective.

► CGT : réponse directe à l'injonction de l'AERES, sans que cela soit forcé. Conséquences : la DG retire au CSN ses prérogatives de prospective. Donc les personnels élus au CSN n'ont plus leur mot à dire. De plus, dans le texte qui nous est soumis, il est écrit « *La réalisation d'études doit exclure la mise en concurrence déloyale avec le secteur privé* ». Nous n'avons rien à respecter en tant que Service Public (intérêts généraux de la population) vis à vis de la concurrence déloyale avec le secteur privé.

► DG (François Houiller) : demande publique sur une vision la plus objectivée sur un sujet = expertise collective de l'institut. DEPE acceptera ou non et fera réaliser les expertises collectives, et ne remettra pas en cause les expertises individuelles réalisées. Le CSN faisait des rapports de conjoncture scientifique jusqu'alors, donc un type d'acceptation de prospective. La DEPE travaillera plutôt pour la gestion de scénarios, qui sont fortement instrumentées. Il faudra organiser les travaux et coordination entre CSN et DEPE.

► CFDT : Composition à terme de la DEPE ?

► CGT : Juste avant, nous avons abordé les compétences du GIP ECOFOR qui est chargé d'une prospective sur le devenir de la forêt landaise, et vous annoncez prévoir aussi cela pour la DEPE ! Pourquoi sur les grandes prospectives ce n'est pas le CSN, et sur d'autres des commissions issues du CSN ? Pourquoi la mise en place d'une structure dédiée sur ce sujet, alors que cela se réalise déjà ? pour fossiliser le tout ?

► DG (FH) : le CSN gardera 2-3 sujets à traiter en terme de grandes prospectives, si elles ne sont pas trop instrumentées ? Il y aura donc formalisation des relations CSN/DEPE.

Formation professionnalisante et évolution des compétences à l'INRA

Réflexion sur 2 ans toujours en évolution. Dialogue constant avec la CNFP. L'INRA a une initiative en matière de formation via les initiatives de ses agents.

Négociation avec les partenaires sociaux au sein de groupes de travail : engagements financiers, plans de formation des centres, formateurs internes (env. 20% de la formation), application de la VAE à l'INRA.

Réalisation d'un document précisant les 4 axes de formation, les obligations de formation, et les procédures réglementaires, et le rôle des acteurs.

Budget : 4,4 M€ (dont cofinancement), 7 152 personnes formées, 2,67% de la masse salariale, 35 h/agent formé/an, 14,71% de non formés sur 3 ans. Taux d'accès titulaires de 57%.

30 à 40% des formés à l'INRA depuis 2 ans sont des non titulaires.

► CGT : les agents ne savent pas que ce document est sur l'intranet INRA. Evolution de la Formation Permanente (année 70) vers une Formation Professionnalisante. 2008 : 38% des coûts affectés à la formation au management (animation des collectifs) par des cabinets privés. Dérive dangereuse. Budget insuffisant par rapport à la demande (calculé que sur les effectifs des titulaires !), alors que la formation des non titulaires augmente. Il ne faut pas que la variable d'ajustement soit due à un problème futur de cofinancement des unités. S'il n'y a pas de moyens ambitieux affectés à une politique ambitieuse... Traçabilité des demandes individuelles de formation (en cours, via un self-service) : y a-t-il des refus de formation dans les unités ?

► DG : En 2009, pour la première fois, le budget total de la Formation Permanente a été dépensé.

► CGT : Est-ce encore de la Formation Permanente ? Sonnette d'alarme sur le recours à des officines privées à base de salaire différé, et qui font ou non du bon travail suite à des sollicitations des présidents de centre en cas de conflits ou de réorganisation de services. L'individu doit primer sur le collectif.

► DG : Période de professionnalisation : nouvel outil à la disposition des agents et unités, créé sur la loi de février 2007. Logique de co-construction agent/unité pour répondre à des tensions dialectiques, avec l'appui des acteurs RH. Logique d'expérimentation et bilan en CNFP.

► CGT : Plusieurs remarques :

- en CAP chercheurs, va-t-on parler de mobilités chercheurs ?
- Critères d'éligibilité restreints aux femmes qui rentrent de congés de maternité... Il est impensable de mettre en exergue une telle population, en faisant pression sur cette population.
- Attention au collectif de type TGU, collectif récent provenant de fusions d'unités en tout genre : il ne faut que le système soit dévoyé, faute d'un conseil de service (inexistant parfois) pour mettre en place « une politique intelligente » de Ressources Humaines.

► SUD : capacité de réponse à des réadaptations voulues par le ministère de la Fonction Publique.

► CFDT : articulation avec ce qui existe déjà à l'INRA ? Problèmes des frais de mission pris en charge par le DU d'accueil dans certains cas ?

Accompagnement des outils déjà mis en place dans le cadre du cycle de vie des unités.

Rémunération des stagiaires

En application du Décret 2009-885 du 21 juillet 2009, une Note de Service, déjà annoncée par circulaire interne du 13 novembre 2009, précise les niveaux de rémunération des stagiaires à l'INRA : il n'y a plus possibilité de gratifier les stagiaires du secondaire, ni de prendre en charge leur frais de déplacement. De même, aucun stagiaire de quelque niveau que ce soit ne pourra prétendre à gratification si son stage est d'une durée inférieure à 2 mois. Pour tous les autres stagiaires, il y a fixation d'un montant unique de rémunération fixé réglementairement à 12,5% du plafond de la sécurité sociale, sans possibilité de dépasser ce seuil. Si le plafond est dépassé, le stagiaire doit être recruté en qualité d'agent contractuel avec une rémunération supérieure au SMIC. Il reste une possibilité d'appliquer une prise en charge partielle des frais de transport pour ces stagiaires. Ce dispositif est déjà entré en vigueur à l'INRA au 16/02/2010. La CGT-INRA condamne ce nouveau dispositif législatif qui de fait réduit très fortement l'attractivité de l'Institut en terme de formation par la Recherche pour tous les stagiaires en Master notamment.

Point Compte Épargne Temps (CET)

Les seuls bilans fournis à ce CTP concernent les rachats de CET « anciens » (donc antérieurs à 2009). Ils seront payés en 4 fois aux agents et versés à partir de mars 2010. Le montant financier correspondant est pris sur la ligne salariale de l'Institut (ligne 1 de comptabilité). Il n'y a pas de chiffres pour les CET nouveaux (point présenté à un prochain CTP). La DG rappelle qu'il y a désormais obligation pour les agents de prendre au moins 20 jours de congés par an.

La CGT-INRA fait remarquer qu'à partir des chiffres fournis, on peut estimer que les agents INRA ont épargné ainsi 545 années de travail (en basant le calcul sur 1 an = 210 jours de travail), ce qui est loin d'être négligeable...

Patrimoine bâti

Suite à une annonce ministérielle du 3 août 2009, le ministre a annoncé que tous les logements en Utilité de Service (US) non occupés par un agent de l'État seront désormais reloués au tarif du marché, et s'ils ne trouvent pas preneur, seront vendus. La CGT-INRA condamne ce désengagement de l'État d'une partie de son patrimoine bâti au nom d'économies budgétaires, et demande au CTP un point sur sa mise en œuvre à l'INRA, ainsi que ses répercussions au titre de la loi de finances 2010. La DG confirme que ce point est à l'étude, mais qu'il n'est pas encore en application à l'INRA, et qu'il n'apparaît pas en loi de finances 2010. La DG confirme que l'INRA est propriétaire de ses murs à 87% et que les 7-8 % de ses murs qui dépendent du ministère de l'agriculture appartiendront désormais à France domaines en 2012 (avec des loyers à payer à terme !).

Personnel des entreprises extérieures travaillant à l'INRA

► CGT : Certaines entreprises (notamment de ménage) pour obtenir les marchés, baissent les prix de leurs prestations en sous estimant la charge de travail. Cela conduit à des situations de travail anormales, des heures supplémentaires non payées, etc. Or l'INRA est, suivant la législation, qualifié d'« entreprise utilisatrice » et de « donneur d'ordre » et donc exerce des responsabilités morales et juridiques envers les personnels qui travaillent dans ses locaux. Appel à faire attention à ce fait et pour que les DSA remontent les bretelles aux employeurs indécents, ce que généralement ils refusent de faire.

► DG demande qu'on signale directement les cas à Pierre Paris.

CERTIA et avenir du centre de Lille

► DG (M. Eddi) : Pasteur et INSERM ont quitté le site, avec des charges énormes à supporter par le seul INRA. Une entreprise (Décathlon) a voulu venir occuper ces locaux inoccupés en location depuis plusieurs années et serait d'accord pour les acheter, mais rien n'est encore complètement conclu. Les UR de Lille ont quittés le site, ou souhaitent partir auprès de l'Université. En ligne de mire 2014, site INRA avec SDAR seuls sans UR... De plus, Décathlon souhaiterait devenir propriétaire du site, et donc l'INRA devenir locataire. Or SDAR vieillissant et diminution des effectifs : donc quel devenir du centre de Lille à terme ? La DG a confié une mission à Gilles Gandemer et prendra ses décisions ensuite.

Dématérialisation des documents

La CGT demande que pour cette année, cela se passe comme en 2009, et demande que la DRH envoie les documents aux membres des CAPN. Elle demande en plus que les tableaux des effectifs imprimés soient mis à la disposition des élus et experts (un par liste).

Pour la DG, l'évolution vers un espace collaboratif créé de toutes pièces pour des personnes habilités pendant une période de temps donné (donc détruit après la CAPN), permettrait de retrouver trace rapide des dossiers papiers, sans que les fichiers de travail issus de HR-Access ne changent. Cela devrait nécessiter une réunion de travail avant la CAPN pour former les participants. Pour ceux qui veulent travailler avec des dossiers papier en CAPN, il y aura toujours cette possibilité.

Après une remarque des OS qui ont affirmé que la dématérialisation ne pouvait exister que s'il y avait égalité d'accès pour tous les acteurs en matériel, en formation, et en usage (Silverpeas), etc., et qu'elles ne pouvaient accepter des modifications au cas par cas sans un accès identique pour tous, la Direction générale a constaté une situation générale de blocage pour cette année et a décidé d'un arrêt provisoire de cette innovation en la matière au niveau CAPN. Il y aura à terme accès à des machines dédiées.