

*Nous souhaitons vous alerter sur une nouvelle dérive bureaucratique en marche qui pourra concerner n'importe qui dans notre institut. C'est pourquoi il est vraiment important que vous en preniez tous connaissance.*

La Direction Générale de l'INRAE a soumis au Comité Technique (CT) du 27 mai 2021 une note de service portant sur la « *Création de la Commission d'Enquête Administrative à l'INRAE (CEAI)* ». Ce texte n'a pas été voté en l'état mais sera soumis à nouveau lors d'un prochain CT, la Direction Générale souhaitant mettre en œuvre ces enquêtes dès 2022.

## **Que sont ces Commissions d'enquêtes administratives qu'on veut nous imposer à l'INRAE alors qu'elles n'existent dans aucun autre établissement de la fonction publique de l'Etat ?**

La Direction Générale de l'INRAE souhaite formaliser la possibilité pour l'administration d'enquêter lorsqu'il existe une alerte ou un signalement mettant en cause un ou des agents, voire un collectif de l'INRAE.

A l'issue de l'enquête, le rapport de la commission sera rendu au/à la Directeur/rice des Ressources Humaines et du Développement Durable (DRHDD) qui décidera de l'opportunité de solliciter le PDG de l'INRAE pour engager ou non des poursuites disciplinaires ou pénales. En théorie, la CEAI ne prononce pas de sanction. C'est le PDG qui décide d'une sanction après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP) convoquée par le PDG et composée *paritairement* pour moitié de membres *élus* par vous, et pour autre moitié de membres *nommés* par l'administration.

## **Pourquoi ces enquêtes sont dangereuses pour les agents et les collectifs ?**

Ces enquêtes sont annoncées comme étant une phase exploratoire préalable à l'engagement (*éventuel, nous dit-on*) de poursuites disciplinaires. **De ce fait, ces enquêtes ne sont pas soumises au respect des principes généraux relatifs aux droits de la défense** (*c'est écrit tel quel dans le projet de note de service !!!*). **L'agent ou les collectifs incriminés n'ont aucun droit :**

- **Les trois personnes missionnées par l'administration pour instruire ces enquêtes ont toute latitude pour entendre ou pas les témoins de leur choix.** L'agent incriminé n'a pour tout droit que celui de répondre à une convocation... Il lui est interdit de demander l'audition de collègues qui pourraient témoigner en sa faveur, il lui est interdit d'être auditionné en présence d'un tiers, la seule présence tolérée est celle d'un représentant du personnel (*Encore heureux direz-vous ? Ce n'était pourtant pas acquis, c'est la seule concession que la Direction Générale nous a accordée*). Le rapport d'enquête ne lui sera pas transmis sauf si des sanctions disciplinaires sont décidées contre lui, auquel cas, à réception de la lettre du PDG lui signifiant sa décision de le sanctionner, il sera accordé à l'agent 15 jours en tout et pour tout, pour consulter son dossier, lire et analyser le rapport d'enquête l'ayant incriminé, avant la tenue de la Commission Administrative Paritaire qui émettra un avis sur la sanction. 15 jours pour organiser sa défense avec les représentants du personnel tandis que l'enquête à charge, elle, aura pu durer des mois.
- **Ces commissions d'enquête sont des vecteurs de suspicion et de délation au sein de collectifs fragilisés par la compétition autour de l'accès aux moyens.** L'audition à huis-clos des agents et l'anonymisation des procès-verbaux des témoignages recueillis favorisent l'expression des rancœurs, sans contradiction possible, et entravent le droit de défense de l'agent incriminé. Comment se défendre d'une accusation dont on ne connaît ni la teneur ni l'origine ?
- **Les comptes rendus des auditions n'ont pas à être signés par les agents auditionnés. L'agent a tout juste le droit de lire le compte-rendu de son audition,** mais il n'a pas le droit de dire que ce qu'il a dit a mal été retranscrit ou mal interprété.

- **La note de service précise que la commission d'enquête ne peut pas proposer de sanction disciplinaire.** Mais à l'issue d'une enquête de la commission qui ne serait pas de nature "disciplinaire", un agent peut, sans avoir pu se défendre, être écarté de son collectif de travail, dessaisi de ses activités, mis au placard - *décisions qui peuvent s'apparenter à des pratiques de harcèlement et s'avérer plus néfastes pour la santé de l'agent qu'une sanction disciplinaire* - et cela pendant des mois et même des années, en attendant que DRHDD et PDG décident si oui ou non le contenu du rapport d'enquête (*non porté à la connaissance de l'agent incriminé*) peut donner lieu à une sanction disciplinaire. C'est ce que les représentants du personnel en CAP ont déjà pu constater ces dernières années sur des situations concrètes.

## **Notre revendication**

Nous, élus par vous en CAP, avons déjà vu se mettre en place ce genre de commissions d'enquêtes administratives et avons pu en mesurer pleinement les conséquences graves pour les agents sous enquête. Certains collègues ont été stigmatisés et mis au placard alors même qu'aucun avis ni sanction n'avaient encore été prononcés; Ils ont été condamnés de façon informelle, mis au ban hors de toute procédure équitable, sans jamais avoir pu se défendre, ni même comprendre exactement de quoi ils étaient accusés.

**Nous refusons avec force ces enquêtes administratives, menées par des personnes nommées par la hiérarchie et sans contradiction, ni droit de la défense, possible !**

Nous avons des propositions alternatives, équitables et efficaces, pour régler et apaiser les tensions au sein de nos collectifs, selon un modèle qui a fait ses preuves depuis plus de 20 ans à l'INRA.

Ce modèle, c'est celui des binômes de suivi (*fonctionnant en CAP des chargés de recherche*) qui ont résolu de nombreuses situations difficiles avec bienveillance et toujours dans l'intérêt de notre institut.

La procédure était simple. Lorsqu'une alerte était faite à la CAP, soit par la hiérarchie, soit par un agent, **un binôme composé PARITAIREMENT d'un membre élu du personnel et d'un membre nommé par l'administration** était mis en place pour « enquêter » mais surtout pour rechercher des solutions avec l'aide précieuse du président de la CAP qui mobilisait le chef de département et le président de centre concernés, la direction des ressources humaines, etc. **Ces binômes paritaires ont contribué à résoudre bon nombre de situations de blocage en évitant de considérer la sanction disciplinaire comme unique solution.** Au cours des 10 dernières années, ces binômes ont particulièrement bien fonctionné, **et la Direction Générale elle-même s'est félicitée de ce modèle d'accompagnement « gagnant-gagnant » !**

**Depuis 2020, la Direction Générale refuse que les binômes paritaires interviennent pour résoudre les situations individuelles, avec des conséquences catastrophiques pour certains agents ayant subi une enquête administrative.**

**Pire, elle entend officialiser ces enquêtes !**

**Pourtant, rien ne l'y oblige. Et nous, syndicats représentatifs, ne sommes pas obligés de l'accompagner dans cette entreprise mortifère.**

**Nous avons la responsabilité de nous y opposer en mettant en avant notre expérience vertueuse. C'est en tous cas ce que fera la CGT !**

**Abandon du projet d'institutionnalisation de commission d'enquête à charge !  
Développement des binômes paritaires !**


**Face à l'apparente « nécessité » pour la Direction Générale de se doter de cet outil d'enquêtes, nous rappelons ici que les tensions et les comportements**

**problématiques de certains collègues sont bien souvent des conséquences de la pression exercée sur les agents à tous les niveaux** par la bureaucratisation, la chute des effectifs dans les unités, la compétition pour l'accès aux ressources et aux financements et un management incompatible avec nos missions. Le fonctionnement en mode « projet » promu par nos gouvernants depuis plus de 20 ans, et sensiblement accentué par le ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation actuel, n'est pas neutre pour nos collectifs. Il engendre compétition et rancœur qui favorisent les comportements déviants. Ces conséquences délétères du management par projet sont constatées et dénoncées depuis maintenant plusieurs décennies. **Alors même que certaines entreprises privées tendent à y renoncer devant l'ampleur des dégâts collatéraux, notre institut public s'y investit sans recul ni état d'âme.**

**Ne laissons pas la Direction Générale saborder nos droits les plus élémentaires et l'INRAE avec.**

**Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE**

Porte de Saint-Cyr, RD 10, 78210 Saint-Cyr l'Ecole ou [cgt@inrae.fr](mailto:cgt@inrae.fr)



Centre INRAE : .....

Qualité (M. ou Mme) : ..... NOM : .....

Prénom : ..... Date de naissance : .....

Corps : ..... Grade : .....

E-mail : .....