



INRA

cgt@inra.fr

Solidaires



INRA et IRSTEA

contactinra@sud-recherche.org



IRSTEA

fo@irstea.fr



IRSTEA

cgt@irstea.fr

Chers collègues,

Nous étions, ce mardi 19 novembre 2019, appelés à siéger en réunion conjointe des CHSCT nationaux de l'INRA et de l'IRSTEA en vue de rendre un avis sur le « plan d'actions fusion » présenté par les deux Présidences en lien avec le travail réalisé par le cabinet Alixio.

C'est ce plan qui doit permettre la prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS) en lien avec la fusion, et la mise en place de mesures préventives.

Suite au travail d'expert agréé conduit, à la demande des CHSCT, par le cabinet FHC Conseil, les représentants du personnel ont formulé un certain nombre de préconisations dont certaines ont été prises en compte pour amender ce plan d'actions.

Toutefois, et sans remettre en cause l'importance du travail fourni et les éléments pertinents présentés, les RP n'ont pu que constater que trop d'éléments restaient imprécis ou renvoyés à des étapes de réflexions ultérieures et encore incertaines en terme de calendrier. Le document est ainsi en décalage avec l'urgence de la mise en place d'un plan précis de prévention des RPS.

Vos représentants SUD-Recherche EPST, CGT-INRA, FO-ESR et SNTRS-CGT ont donc émis un avis défavorable, ce qui s'est traduit par un vote de 9 voix contre et 4 voix pour.

Vous trouverez ci-dessous l'explication de vote que vos RP ont lu à l'occasion de cette demande d'avis. Nous mettrons à votre disposition, dès qu'ils seront finalisés, les documents relatifs à l'expertise conduite par FHC Conseil.

Vos représentants CGT – FO – SUD dans les deux CHSCT

CHSCT conjoint de l'INRA et de l'IRSTEA

Mardi 19 novembre 2019

➔ Point unique de l'ordre du jour : demande d'avis sur le PLAN D'ACTION FUSION

Explication de vote des Représentants du Personnel SNTRS-CGT / SUD-Recherche EPST (INRA et IRSTEA) / CGT-INRA et FO-ESR

Les RP SNTRS-CGT / SUD-Recherche EPST (INRA et IRSTEA) / CGT-INRA et FO-ESR aux CHSCT de l'INRA et de l'IRSTEA, réunis ce jour en réunion conjointe, ont décidé de rendre un avis défavorable sur le plan d'action tel que présenté par les deux Présidences de l'INRA et de l'IRSTEA.

Les RP reconnaissent l'ampleur du travail réalisé par Alixio et les directions pour réaliser ce plan d'action, ainsi que les efforts pour y insérer les requêtes des RP en matière de prévention des RPS.

Cependant, ces amendements à un document déjà finalisé ne sauraient constituer à nos yeux un plan de prévention à la hauteur des recommandations de l'expertise agréée du cabinet FHC.

En effet, et à titre d'exemple :

- il est très difficile de distinguer des éléments de prévention primaire des RPS dans le document
- le document reste très général, et ne liste souvent que des déclarations d'intention, par exemple :

- paragraphe NB2 p20 : "*les modalités sont à l'étude*"
- p34, « (...) *et la convergence finale des différents SI (...) plus long terme qui ne rentre pas dans le périmètre (...) du plan d'action* »
- quand les choses sont décrites, elles suscitent une inquiétude, renforcée par un manque de précision :
 - p20, le paragraphe sur le « droit au repositionnement » semble écrit pour que son application soit limitée à la portion congrue ("*inadéquation avérée*", "*expertise par les RH locaux*", au premier semestre 2020 seulement, ensuite c'est la BAMI)
 - proposition de réaliser en 2020, 142 promotions de corps au lieu de 90, mais sous réserves de moyens budgétaires et sans indications pour les années ultérieures, là où les RP attendaient un plan ambitieux de suppression des inégalités de grade et corps entre les deux communautés de travail.

De plus, et en accord avec les conclusions du cabinet FHC, nous continuons à percevoir ce document avant tout comme un plan d'action d'accompagnement au pilotage des nombreux chantiers induits par l'absorption de l'IRSTEA par l'INRA.

Ce document présenté n'est donc pas un plan de prévention des RPS. Il relève plus des compétences d'un CT que d'un CHSCT. De plus, les RP en CHSCT n'ont reçu ni liste priorisée d'actions, ni document synthétisant la démarche de prévention, malgré leur demande du 12 novembre 2019.

Enfin, la demande d'une instance RH, basée sur le principe de la commission carrière existant à l'IRSTEA, semble avoir été ignorée.

S'il contient des éléments intéressants qui peuvent servir de bases à des actions de prévention des RPS, le document présenté n'est pas assez abouti à ce stade pour que les RP approuvent une démarche dont on ne peut que s'inquiéter des conséquences possibles pour les femmes et les hommes impactés par la fusion.