



Carrières et défense des agents : La hiérarchie dialogue avec la hiérarchie !

Nous, représentant-es du personnel en CAP des Chargé-es de Recherche, souhaitons alerter nos collègues sur l'évolution inquiétante à laquelle nous assistons concernant l'accompagnement des carrières à l'INRAE.

Ne restez pas seul-es face à un conflit, toute forme de harcèlement, une alerte CSS (commission scientifique spécialisée), une période de découragement, des difficultés personnelles, une enquête administrative... Contactez vos représentant-es, qui pourront vous conseiller individuellement, de façon confidentielle, dans vos démarches et vos rapports avec l'administration (enquête administrative, Cellule d'Accompagnement des Situations Complexes (CASC), RH...). Tout agent peut être accompagné-e par un-e représentant-e du personnel de son choix lors d'une convocation par sa hiérarchie.

Jusqu'ici, des commissions administratives paritaires (CAP), composées d'autant de représentants élus que de membres nommés par l'administration, étaient des instances à part entière dans la défense des agents lors de situations dites « complexes », ainsi que dans l'avancement de la carrière des ITA. La loi de transformation de la fonction publique (loi Dussopt du 6 août 2019) conduit à réduire considérablement le rôle des représentants du personnel à l'INRAE, dans les faits comme dans l'esprit. Dans les faits, les représentants du personnel en CAP se voient réduits à donner un avis, purement consultatif, sur les décisions hiérarchiques défavorables aux agents (licenciement, refus de titularisation...), ce qui n'était auparavant qu'une part de leur travail. Dans l'esprit, la direction générale de l'INRAE va au-delà des strictes contraintes de la loi, n'envisageant plus aucune participation des représentants du personnel dans les dispositifs d'accompagnement des agents. Pour les ITA, la loi supprime la contribution des CAP au processus d'avancement qui se fait dorénavant sur un « mérite » évalué par la seule hiérarchie. Pour les chercheurs, les CAP n'intervenaient pas directement sur les carrières, mais jouaient un rôle d'accompagnement des situations « complexes » (conflits et/ou difficultés scientifiques) à la demande de la hiérarchie ou des agents.

Depuis plusieurs décennies en effet, les binômes paritaires de suivi (2 membres de la CAP CR dont 1 membre élu et 1 membre nommé par l'administration) ont permis la résolution efficace de nombreuses situations auxquelles le chercheur et sa hiérarchie ne trouvaient pas d'issue, et qui auraient conduit à terme à des licenciements. Ce travail d'écoute et de soutien aux chercheurs, spécifique à l'INRA, précédemment soutenu par les présidents de CAP CR et loué en son temps par la direction générale, est un exemple de dialogue social réussi et d'intelligence collective. Rien dans la loi Dussopt n'interdit ces binômes, et pourtant la direction générale supprime aujourd'hui leur existence et retire à la CAP CR la possibilité d'accompagner les chercheurs en alerte.

C'est dorénavant une nouvelle structure, la CASC (Cellule d'Accompagnement des Situations Complexes) qui sera chargée de « résoudre » la situation d'agents en difficulté identifiés par la hiérarchie, chercheurs et ITAs. Composée d'une seule personne (!) la CASC est chargée de mettre en relation les « acteurs » (présidents de centre, chefs de département, RH...) au moyen « d'outils appropriés » (sic), sans entretien direct avec l'agent et sans implication des représentants du personnel, alors que ces mêmes « acteurs » n'ont pas réussi au préalable à trouver une solution... En parallèle, l'INRAE renforce/reprécise son dispositif d'enquêtes administratives sur décision du PDG (à partir de remontées hiérarchiques pour soupçons de fraude, harcèlement, conflits...), enquêtes impliquant notamment les collègues de l'agent incriminé. Alors que la raison d'être de l'enquête n'est

pas toujours explicite pour l'agent, le rapport de conclusion ne lui sera plus communiqué, le laissant, comme son collectif, dans une incertitude incompréhensible et délétère. La seule avancée obtenue jusqu'ici est que les agents puissent être accompagnés par un représentant du personnel, à leur demande, lors de telles enquêtes. Un agent peut faire également l'objet d'une enquête d'intégrité scientifique, par la commission de déontologie, à la demande du PDG, et c'est encore la CASC qui sera l'interlocuteur de la hiérarchie. La CAPN, lieu de recours, ne pourra rien faire en l'absence de réponse de cette cellule. Son intervention éventuelle, retardée, rendra la recherche de solution plus délicate.

Nous sommes inquiets de cette évolution et des conséquences délétères qu'elle aura sur la carrière des agents et que nous observons déjà. Depuis que les représentants du personnel ont été dessaisis du suivi des agents en décembre 2019, nous constatons des délais de réponse de la hiérarchie anormalement longs (réponses toujours en attente après plus de 18 mois pour certains agents). Ces délais ont de lourdes conséquences pour la santé des agents concernés et leurs projets scientifiques. Nous observons également une forte proportion de femmes CR sous le coup de telles enquêtes, ce qui interroge.

Ce durcissement du management des agents, placés dans un rapport strictement administratif et hiérarchique, nous apparaît comme extrêmement régressif et infantilisant. La présence des représentants du personnel dans des dispositifs d'accompagnement permettait de trouver des solutions tenant compte de l'intérêt de l'agent comme de celui des collectifs. Ce dialogue se ferme car les représentants du personnel n'auront plus pour seul rôle que de voter (pour avis) les sanctions décidées par la hiérarchie.

Ne laissons pas le dialogue social régresser à l'INRAE, ne laissons pas notre carrière et notre travail gérés par une administration qui n'a ni le temps ni la connaissance du terrain pour comprendre et accompagner, seule, les situations individuelles dites « complexes » (le plus souvent liées à des conflits hiérarchiques).

En CAP-CR, nous continuons à exiger un retour des compétences de médiation avec les binômes paritaires qui ont fait leurs preuves. Leur travail de fond sur les difficultés que vivent les agents sur le terrain permettait d'alerter bien en amont sur les réalités vécues par les agents et apportait un éclairage salutaire.

Pensez à contacter vos représentants en CAP.

Les représentants du personnel et experts syndicaux en CAP CR :

Pascal Breil / pascal.breil@inrae.fr / élu Sud-Recherche / Lyon (69)

Georges Carrel / georges.carrel@inrae.fr / élu Sud-Recherche / Aix-en-Provence (13)

Isabelle Denis / isabelle.denis@inrae.fr / experte CGT / Jouy-en-Josas (78)

Ahlem Filali / ahlem.filali@inrae.fr / élue SUD-Recherche / Antony (92)

Sylvain Foissac / sylvain.foissac@inrae.fr / élu CGT / Toulouse (31)

Virginie Galeote / virgine.galeote@inrae.fr / élue CGT / Montpellier (34)

Alain Havet / alain.havet@inrae.fr / élu CFDT / Versailles-Grignon (78)

Anne-Marie Le Coq / anne-marie.le-coq@inrae.fr / experte CFDT / Versailles (78)

Martine Pastuglia / martine.pastuglia@inrae.fr / élue CGT / Versailles (78)

Sandra Plancade / sandra.plancade@inrae.fr / élue CGT / Toulouse (31)

Sylvie Rabot / sylvie.rabot@inrae.fr / élue CFDT / Jouy-en-Josas (78)

Rémi Servien / remi.servien@inrae.fr / élu CFDT / Narbonne (11)

**CGT
INRAE**
cgt@inrae.fr

**SUD Recherche EPST
branche INRAE**
sudinrae@inrae.fr

**CFDT
INRAE**
cfdtinra@inrae.fr