



Compte-rendu du Comité Social d'Administration du centre INRAE Occitanie-Toulouse du 24 mars 2026

Fusion 'Toulouse Plant Science', avancement au choix, primes individuelles, reclassement des collègues licencié-es de GeT-IT, évacuation déchets, Formation tout au long de la vie (FTLV)...

Table des matières

- 1) Toulouse Plant Science (TPS) : projet de fusion LIPME/LRSV au 1^{er} janvier 2027
- 2) Avancement au choix : Comités de Valorisation des Parcours Professionnels (CVPP)
- 3) Primes individuelles : distribution du CIA et du CIVAC
- 4) Reclassement des collègues licencié-es de l'équipe GeT-IT (INRAE Transfert)
- 5) Évacuation des déchets : pour un juste partage des tâches !
- 6) Formation tout au long de la vie (FTLV) : bilan 2025 et prévisions 2026

1) Toulouse Plant Science (TPS) : projet de fusion LIPME/LRSV au 1^{er} janvier 2027

Depuis que nous avons été informés du projet de fusion des LIPME et LRSV, la CGT milite pour, qu'a minima, un cabinet certifié soit mandaté pour effectuer une expertise agréée afin d'identifier les risques socio-organisationnels inhérents à ce type d'organisation et les actions à mettre en œuvre pour les prévenir.

Vous trouverez, ci-dessous, le texte voté par deux fois au CSAS du centre INRAE Occitanie-Toulouse :

Préconisation des représentants des personnels du Comité Social d'Administration Spécial du centre INRAE Occitanie-Toulouse

Fusion suggérée par l'HCERES, les chercheurs des laboratoires Laboratoire des Interactions Plantes-Microbes-Environnement (LIPME) et Laboratoire de Recherches en Sciences Végétales (LRSV) ainsi que la Fédération de Recherche Agrobiosciences, Interactions et Biodiversité (FR AIB) situés sur le centre INRAE Occitanie-Toulouse ont décidé de constituer une seule unité.

Cette fusion serait sous la quadruple tutelle d'INRAE (départements scientifiques Santé des Plantes et Environnement (SPE) et Biologie et Amélioration des Plantes (BAP)), du CNRS (section 23¹), de l'Université de Toulouse et de l'INP. De plus, elle permettrait d'accueillir un laboratoire commun (Labcom) avec une entreprise privée, De Sangosse, laboratoire déjà présent au LRSV et géré par l'Université.

Elle permettrait plusieurs approches : biologie des plantes, agroécologie (en laboratoire et sur le terrain) et génétique moléculaire.

Elle regrouperait plus de 260 personnels (55 INRAE, 59 CNRS, 35 Université et 12 INP) dans des bâtiments situés sur le centre INRAE Occitanie-Toulouse, INRAE étant hébergeur pour certains, l'Université pour d'autres.

L'un des principaux objectifs de ce regroupement est d'accroître la visibilité, la viabilité et l'attractivité de ce domaine de recherche.

¹ La section du CNRS a changé : c'est désormais la section 25.

Le projet de fusion dénommé Toulouse Plant Science (TPS) a été présenté au CSAs d'INRAE de ce même centre le 21/10/2024 par Nemo PEETERS, DR2 INRAE qui animerait, avec une équipe de direction, cette nouvelle structure.

Étant entendu que cette fusion va entraîner des modifications des conditions de travail des personnels, issus d'organismes et surtout de cultures différents, amenés à travailler dans des locaux multi-hébergeurs, les représentants des personnels du Comité Social d'Administration Spécial de ce même centre demandent qu'une expertise agréée par un expert certifié soit diligentée afin d'identifier les risques socio-organisationnels inhérents à ce type d'organisation et les actions de prévention à mettre en œuvre pour les prévenir. Il est essentiel que la politique de prévention de ces risques et le plan d'actions associé (qui relève du DU) soient partagés avec les instances CSA/F3SCT. Nous attendons un suivi régulier par les instances (CSAS/F3SCT) des actions menées dans ce cadre et des conditions de travail au sein de l'unité issue de la fusion, au moins pendant les deux premières années de sa mise en place.

Les résultats des votes sont les suivants :

- 13/11/2025 : 8 pour (3 CFDT, 5 CGT), 2 abstentions (CFDT)
- 24/03/2026 : 5 pour (CGT), 3 abstentions (CFDT)

Le Président de centre a par deux fois refusé cette expertise.

La CGT va désormais se retourner vers l'inspection du travail et **invite les collègues à soutenir sa démarche.**

2) Avancement au choix : Comités de Valorisation des Parcours Professionnels (CVPP)

Nous avons rappelé en séance que la manière actuelle de gérer les CVPP, au bon vouloir des Directions d'Unités posait de nombreux problèmes :

- Personne en CVPP ne défend les avancements des agent·es en détachement, mission, décharge, congé, qui sont donc discriminé·es, et bien souvent cumulent une double peine : accident de service et carrière bloquée !
- Plus généralement, rien n'est fait pour prémunir du risque de discriminations systémiques dans les CVPP : il nous faudrait faire entièrement confiance au bon vouloir des DUs ?
- Erreurs d'appréciations de l'ancienneté des agent·es : l'ancienneté avant recrutement à l'INRAE n'est souvent pas harmonisée entre agent·es, l'ancienneté dans le corps n'est pas regardée pour les avancement de grade, ralentissant l'avancement d'agent·e-s ayant eu une carrière trop longtemps bloquée mais ayant eu une promotion récente ;
- Trop d'agent·es à la carrière bloquée alors qu'ils et elles font très bien leur travail, qui se font « doubler » par des agent·es avec moins d'ancienneté mais qui sont mieux « vu·es » par leur hiérarchie.

Nous avons conclu qu'à notre sens, le rétablissement des CAPL, instance paritaire experte, permettrait de résoudre un grand nombre de ces problèmes, et serait possible dès aujourd'hui juridiquement.

3) Primes individuelles : distribution du CIA (pour les ITA) et du CIVAC (pour les CDDs)

La CGT a signalé que les critères stricts d'attributions du CIVAC excluaient de fait une bonne partie des agent·es en CDD du centre qui ont des contrats bien trop courts. Le président de centre a indiqué qu'il pouvait être saisi s'il manquait de l'argent sur un contrat pour attribuer un CIVAC.

La CGT a obtenu que le cas des éventuels agent-es titulaires privé-es du CIA « socle » soient remontés auprès des représentants du personnel. Elle a aussi obtenu que soit communiquée la proportion des agent-es ne bénéficiant pas du CIA bonifié par unité, sur un an et sur trois ans, pour pouvoir estimer à quel point la distribution de ces primes « tourne » ou pas entre agent-es.

4) Reclassement des collègues licencié-es de l'équipe GeT-IT (INRAE Transfert)

Le président de centre signale que les demandes de postes externes remontées par les unités vers les départements scientifiques ne sont pas partagées avec le centre. Le président de centre n'était donc pas informé des demandes de postes pouvant correspondre aux profils des collègues licencié-es. Il s'engage donc à faire mieux et à se coordonner avec les directions d'unités du département Génétique Animale (GA).

La CGT aimerait bien le croire, si ce n'est que c'est la 3^{ème} fois que le président fait cette promesse, sans propositions pérennes pour trois de nos collègues !

5) Évacuation des déchets : pour un juste partage des tâches !

Beaucoup de collègues nous ont fait part de leur insatisfaction quant à la nouvelle gestion des déchets, en cours d'expérimentation sur le centre, suite au déploiement du nouveau marché de collecte (Véolia). Aujourd'hui, chaque unité est responsable des apports vers la plateforme déchets, hors déchets 'ménagers' et 'petit recyclable'. Or auparavant, c'était un agent du centre, qui gérait cette collecte.

Les arguments du centre : 1) la tâche est trop pénible pour centraliser la collecte sur un seul agent ; 2) nous sommes trop sédentaires : aller porter les déchets chacun-e ne peut que nous faire du bien ! Au-delà de la blague, avons-nous vraiment le temps de gérer ce type de tâche ?! De plus, dans les faits, ce type de tâche repose au final toujours sur les mêmes « volontaires ».

Aujourd'hui est également en cours d'expérimentation un triporteur électrique, en panne, au modique coût de location de 600 € / mois, loué pour 4 mois (prix neuf = 10 000 €) !

C'est pourquoi, un questionnaire sera transmis à toutes les unités pour évaluer cette organisation sachant que la situation est contrastée selon les équipes. D'autres scénarii pourraient ainsi être envisagés.

Nous, CGT, souhaitons que les déchets soient au maximum recyclés, mais que leur évacuation des services soit gérée par le centre : affecter à cette tâche une ou plusieurs personnes du service Logistique permettrait qu'elle soit réalisée en totale conformité avec les règles d'hygiène et de sécurité avec, pourquoi pas, un vélo cargo non électrique (ici, c'est petit et plat). On pense encore que la division du travail a du sens ! Et la baisse du temps de travail aussi 😊 !

Ce point sera rediscuté au CSAs du 30/06 avec les résultats de l'enquête.

6) Formation tout au long de la vie (FTLV) : bilan 2025 et prévisions 2026

Taux d'accès des titulaires à la formation : 61% sur le centre

Le budget local formation est passé de 394 515 € en 2022 à 263 069 € en 2025.

Focus dispositifs individuels et apprentissage - Bilan 2025 :

- Pas de demande de formation diplômante citoyenne cette année, une première depuis que la nouvelle responsable formation est sur son poste ;
- Apprentissage : Les arbitrages 2026 ont donné 2 avis défavorables sur 4 demandés, en raison du coût trop élevé des frais de formation demandé par les établissements. Au-delà de 6 000 €, le financement repose sur l'unité. La CGT est d'accord pour que les catégories B et C soient prioritaires ;
- Évolution du dispositif « formation diplômante » : introduction d'un plafond de financement, malgré le faible nombre de demandes chaque année. Incompréhensible alors que ça ne coûtait pas si cher que ça ! > Déclaration liminaire des représentants du personnel à l'unanimité lors de la commission FTLV nationale du 12/01/2026 ;
- Formation d'engagement citoyen : le plafond passe de 12 000 € il y a 3 ans, à 5 000 € sur toute la carrière d'un·e agent·e (2 000 € si l'association n'est pas humanitaire) ;
- Formation « droits et devoir du salarié » demandée par le centre et TWB (35 demandes sur le centre pour les gestionnaires RH, incluant les salarié·es de droit privé de TWB) ;
- Formation "autodéfense en cas d'agression verbale et/ou physique" demandée par l'unité Dynafor pour des doctorantes exposées à des situations d'agression verbale lors d'enquêtes sur le terrain. Cette formation a pour objectif d'adopter la bonne posture et de préserver sa dignité ;
- Certaines formations sont annulées faute d'inscrit·es suffisant·es malgré un besoin exprimé dans les unités ;
- Webinaire "Optimiser sa démarche de recherche d'emploi", pour les contractuels et titulaires, proposé sur le centre, à l'initiative de la conseillère d'orientation de centre, n'a eu aucune inscription, malgré trois relances. Rappelons que les formations à la recherche d'emploi ne créent pas plus d'emplois disponibles pour les travailleur·ses !
- Les cours d'anglais sont désormais financés uniquement pour des besoins spécifiques (congrès, accueil d'anglophones). Ces formations, surtout suivies par des chercheur·ses, devraient être priorisées pour les agent·es de catégories B et C.

En conclusion, la CGT condamne la baisse des financements consacrés à la formation et l'augmentation du cofinancement demandé aux unités.

Le plan local de formation a été mis au vote : 5 votes contre (CGT), 3 absentions (CFDT).