

Compte rendu du conseil d'unité mardi 6 Juillet - Réunion en visioconférence

Présents : Christophe Maurel – Stéphane Mari – Cécile Abauzit – Liên Bach – Hugues Baudot – Yann Boursiac – Sandrine Chay – Claire Corratge-Faillie – Sandra Cortijo – Léon Dirick – Alexis De Angeli – Fanchon Divol – Thibault Kosuth – Hortense Moreau – Valérie Rofidal – Sandrine Ruffel – Florence Vignols – Sabine Zimmermann. + Perrine Rudinger (invitée)

Excusé : Henrique Afonso

En congés : Jean-François Manzanares

Compte-rendu rédigé par Yann Boursiac et Sandrine Ruffel

Ordre du jour :

1. Résultats de l'enquête « Crise Covid » auprès des non-permanents de l'Unité (H. Moreau & T. Kosuth)
2. Explications sur les grilles d'appréciation pour la campagne d'avancement des ITA INRAE
3. Organisation du travail dans l'unité : badgeage, télétravail

Résultats de l'enquête « Crise Covid » auprès des non-permanents (NP) de l'Unité (H. Moreau & T. Kosuth)

Le questionnaire a été renvoyé par 32 personnes sur les 51 concernées, majoritairement par les doctorants et post-doctorants. Il comprend 2 types de question : aspects relationnels et aspects scientifiques, et concerne la vie de l'agent non-permanent (NP) pendant la crise sanitaire (confinement, jauge limitée, ...)

L'intégration scientifique des NP est plutôt bonne voire excellente, avec comme points forts les réunions fréquentes dans les équipes, et comme point négatif l'arrêt des séminaires de laboratoire.

L'intégration au niveau relationnel est également bonne voire excellente grâce, à nouveau, au maintien de réunions intra et inter-équipes pendant la crise. Le point faible est le manque de communication dans le laboratoire, forcément réduite par le confinement, les jauges, et l'annulation de nombreux événements du laboratoire (séminaires, pauses convivialité,...)

Au sujet du ressenti général de la crise sanitaire COVID, les agents NP n'ont pas déclaré d'inquiétudes pour leur santé, mais plus pour leur avenir professionnel, en relation avec plus de fatigue et une perte de motivation. Peu de points positifs sont ressortis de l'obligation de télétravail (comme, par exemple une plus grande liberté d'organisation du temps de travail).

Sur le télétravail, les agents ont déclaré avoir été principalement en présentiel lorsque cela a été possible, c'est-à-dire une présence de 4 à 5 jours hebdomadaires au laboratoire. En cas de télétravail, 86% ont répondu que leurs tâches étaient compatibles avec le travail à distance, mais ce n'était pas le cas pour 13% d'entre eux.

Sur les conditions générales de travail pendant la crise, elles ont été jugées correctes ou bonnes en présentiel. L'avis est plus mitigé en télétravail avec des problèmes de motivation, d'environnement de travail et, pour une personne, des problèmes de matériel informatique.

Pendant la crise, 100% des NP ont bénéficié d'un suivi par leur encadrant, de façon fréquente ou occasionnelle.

Sur la question de savoir comment la crise affecte leur travail, les agents évoquent des retards dans les expériences, des horaires réduits, la perte de matériel biologique, des interactions limitées, et enfin plus de « stress » dans l'organisation et la planification de leur travail.

Améliorations suggérées : Prolongation du contrat (ce qui est le cas pour 3 personnes), maintien des cultures dans le cas d'un nouveau confinement, amélioration des conditions de télétravail, plus d'évènements conviviaux.

Relations affectées : elles ont été peu affectées avec l'encadrant, beaucoup plus avec le reste de l'organisation, pas tant sur le travail que sur la « convivialité ».

Quels sont les impacts les plus importants de la crise : la vie personnelle, la trajectoire professionnelle, l'organisation de son travail, l'interaction avec l'environnement de recherche. Peu d'impact sur le projet scientifique.

Sur les besoins d'accompagnement, d'animations ou de formations, il est répondu que ces aspects sont importants car source de motivation. Sont demandées : des formations sur le processus de publication scientifique, sur la communication au grand public, et une présentation des métiers possibles et des parcours professionnels.

En conclusion de la présentation d'Hortense et Thibaut, l'impact de la crise a été important sur la motivation des NP, pallié en partie grâce à la bonne communication au sein de leur équipe. La reprise de séminaires est attendue.

Des discussions suivent avec la proposition d'impliquer les NP dans des tâches transversales (suivi xénopes, vérification des chambres de cultures,...), mais qui se ferait au détriment du temps passé sur la recherche.

Un questionnaire est émis sur le commentaire autour de l'équipement en télétravail, alors qu'un tour avait été fait en préalable dans l'unité pour identifier et traiter ces problèmes. Cela pourrait venir d'un problème de communication au niveau de l'unité sur ce point.

La diapositive sur les demandes de formation est discutée. Il est rappelé que beaucoup d'offres sont affichées sur la lettre BPMP ou bien envoyées par Cécile Abauzit. Les agents NP ne sont cependant pas au fait de toutes les informations, qui sont de plus « noyées » dans un flux important. De nombreuses formations existent également au niveau de l'école doctorale et il est possible d'en réaliser plus que le minimum requis dans le contrat individuel de formation (pour les thésards). Il est noté que la langue de la formation peut constituer une barrière pour certains. Enfin, l'encadrant doit être à l'écoute de l'agent sur cet aspect également.

La question d'une procédure standardisée d'entretien entre encadrant et étudiant est soulevée. Pour les thésards, le comité de thèse existe, mais quid des autres non-permanents ? Une fiche existe et est disponible sur l'intranet (NDLR : [ici](#) pour INRAE, [là](#) pour le CNRS).

Enfin, Christophe remercie Hortense et Thibaut pour le travail réalisé. Il semble que les encadrants de proximité ont assuré leur tâche pendant la crise et c'est une bonne chose.

Les résultats de cette enquête ont été remontés au niveau du centre. Onze unités du campus ont fait la même chose (ce qui représente 200 NP), et font remonter une image assez proche de celle du labo (i.e. suivi correct par l'encadrant, mais perte de l'animation collective). La différence de BPMP se situe au niveau d'un taux de présence plus élevé, en lien direct avec le travail expérimental dans notre domaine. En ce qui concerne les demandes de formation, ce point sera à l'ordre du jour du dernier CU de l'année.

Explications sur les grilles d'appréciation utilisées lors de la campagne d'avancement des ITA INRAE

Il s'agit d'une nouveauté de l'année car, précédemment, l'avancement au choix était associé à la rédaction du rapport d'activité, d'un avis donné par le responsable et le DU, puis d'une proposition d'avancement par le DU.

Cette année, l'avancement a été séparé de l'entretien annuel. Selon la nouvelle procédure, le responsable remplit une grille d'appréciation de l'agent, le DU émet ensuite un avis et une proposition. Les dossiers sont ensuite discutés en CVVP (comités de valorisation des parcours professionnels, qui ne comprend que des représentants de l'administration et plus les partenaires sociaux).

Vingt-cinq agents étaient promouvables cette année à BPMP, deux l'ont été.

Une demande d'explications de cette grille d'appréciation a été faite par les représentants des ITA.

La grille comprend une échelle de 4 acronymes : EX, M, P, AD. Ils signifient : Expertise/Maitrise/Pratique/A développer.

Cette grille reste confidentielle jusqu'à la fin de la campagne d'avancement. Cette année, un malentendu est apparu lorsque les grilles ont été communiquées aux agents : la légende des échelles a disparu du document lors de la création du .pdf tandis qu'elle apparaît bien sur le fichier Excel correspondant.

Une présentation de la grille est faite ; elle comprend différentes rubriques : technicité et compétence métier, transversalité (insertion professionnelle générale), savoir-être, encadrement, engagement, conditions d'exercice des fonctions, valorisation du parcours, objectifs professionnels,...

Au niveau de l'unité : les responsables directs ont rempli la grille avec pour préconisation d'insister sur les commentaires factuels. Une harmonisation des grilles de BPMP a ensuite été réalisée par le DU en relation avec les responsables.

La question est posée de savoir si l'harmonisation à l'échelle de l'unité aurait eu tendance à rabaisser le curseur des agents BPMP par rapport aux autres agents, au vu des résultats de la campagne. Il est exact que 2 promotions ont eu lieu sur 25 potentielles. Les dossiers des AT et TR sont discutés au niveau du centre, tandis que pour les AI, IE et IR les dossiers sont discutés au niveau du département. Les processus d'harmonisation sont donc réalisés à différents niveaux. Toutefois, il semble que, lors de ces réunions, les grilles n'étaient plus prédominantes en regard des disparités entre unités. Il y a eu un interclassement final, qui a été plus important que la grille d'origine. Le choix a été fait de mettre peu de dossiers en avant, mais les pousser le plus possible.

Un commentaire est émis, sur le sentiment que l'avancement semble dépendre beaucoup des collègues qui s'expriment avec le plus de véhémence. Il est répondu que c'était déjà le cas avant. La première expérience de cette année est certainement à améliorer. La direction souhaite préciser qu'INRAE veut initialement baser la promotion sur le mérite des agents plus que sur l'ancienneté. Cependant les offres d'avancement sont de toute façon très faibles (1 poste pour 80 dossiers de

promotion de TR en AI, par exemple). Vu le nombre excédentaire d'excellents dossiers, on revient alors sur des critères alternatifs : possibilité de passer des concours, ancienneté, ...

La question est posée de savoir s'il existe des collectifs de DU qui feraient remonter à la direction le manque de postes pour les promotions. Il semble que non. INRAE a toutefois sollicité les DUS, au travers d'une enquête, pour un retour d'expérience sur cette nouvelle procédure. Au final, ces grilles demandent beaucoup de travail et de temps passé pour peu d'avancées compte-tenu du faible nombre de postes, ce qui est assez contradictoire. En interne, ces grilles peuvent cependant être un levier pour orienter les collègues sur d'autres voies d'avancement (concours notamment).

Une question est posée sur la signification de la transversalité (NDLR : elle comporte des rubriques comme : organisation générale et règles, dialogue partenaires internes/externes, sollicitations professionnelles, respect des règles Hygiène et Sécurité, sens du service public). Il est répondu que cela reste une nouveauté, qu'il n'est pas toujours évident d'en saisir le sens. Il est donc important de le remplir avec « du factuel ». La participation aux tâches collectives est un atout à mettre dans ce cadre. L'objectif final de ces grilles doit être de mettre en avant les atouts de chaque agent. Il ne faut donc pas voir la grille avec pour objectif d'être classé EX dans toutes les rubriques.

Dans le cas d'un agent uniquement affecté à des tâches transversales, à la question de savoir comment améliorer son dossier si on se juge mal noté, il est répondu que c'est à voir en autoévaluation et avec sa/son responsable. Le critère EX serait plutôt dévolu aux changements de corps tandis que M serait suffisant pour changer de grade. A nouveau, il est rappelé que les commentaires factuels sont importants.

Au final, le DU conclut qu'au niveau du centre, les agents étaient bien placés « malgré » l'harmonisation des grilles. La vraie limitation restant le manque de postes ouverts à la promotion.

Reflexions sur l'organisation du travail à BPMP

Badgeage

Le choix doit être fait dans l'unité de rester sur le système actuel d'horaires fixes, ou de faire une transition sur des horaires variables avec badgeage/système de suivi. Ce point a été discuté lors du précédent Conseil d'Unité. Il nécessite désormais un retour formel vers INRAE.

Globalement, les agents du laboratoire ne sont pas favorables à une modification des règles de présence. Un commentaire est fait sur une enquête réalisée auprès des ingénieurs qui sont contre le badgeage (10 sur 12 réponses). Toutefois, certains pensent que ce dispositif pourrait faciliter les récupérations (car les demandes sont actuellement déclaratives, et il peut y avoir de l'autocensure). Le collège des chercheurs/enseignants-chercheurs (C/EC) est plutôt contre le badgeage, tandis que ce point n'a pas été rediscuté parmi les AT/TR, qui ont déjà exprimé le souhait que les modalités de temps de travail restent homogènes entre tutelles.

En conclusion, l'avis majoritaire du laboratoire est de rester dans le système actuel. Deux recommandations sont émises par la direction : ne pas hésiter à demander des récupérations lorsqu'elles sont justifiées, et ne pas hésiter à s'exprimer sur le sujet car des améliorations sont toujours possibles.

Télétravail

Le seul texte formel sur l'organisation du télétravail au laboratoire est contenu dans le compte-rendu du CU du 24 Septembre 2018. Désormais, les modalités de télétravail, mises à jour à compter du 1^{er} Septembre 2021, devront être intégrées dans le règlement intérieur de l'unité.

Un rapide rappel des nouvelles réglementations de nos quatre tutelles présentées dans le document de Cécile Abauzit est présenté. De fait, le télétravail a été utilisé de manière plus ou moins libre pendant la crise sanitaire. Nos tutelles demandent désormais un contrôle réglementaire plus strict, à compter du 1^{er} Septembre 2021. Les principaux changements, par rapport aux règles antérieures, concernent la possibilité de jours flottants, et le télétravail possible hors du domicile (mais interdit de l'étranger).

Il est rappelé que les discussions sur l'aménagement du télétravail au sein de l'unité ne peuvent se faire que dans le cadre des règles de chaque tutelle. Toutefois, l'unité est incitée à mettre en place des règles spécifiques de gestion du télétravail afin de maintenir la structure et le fonctionnement collectif de l'unité.

Quelques points spécifiques sont à discuter lors de ce CU :

- Sachant que toutes les tutelles imposent une présence minimale de 2 jours hebdomadaires sur site, est-ce que ces deux jours sont déterminés de manière individuelle ou de manière collective entre les agents ?
- A-t-on besoin d'un outil de suivi de présence sur site ?
- Quelle est la compatibilité entre le télétravail et l'encadrement de stagiaires et, de manière générale, comment déterminer quelles tâches sont télétravaillables ou non ?

Jours de présence sur site

L'enquête auprès des C/EC indique que 63% veulent suivre les règles de leur tutelle plutôt qu'un fonctionnement commun tandis que les ingénieurs veulent en majorité des règles communes. La position serait plutôt que le jour obligatoire en présentiel soit un jour spécifique à chaque équipe, mais non un jour commun à toute l'unité. Les AT/TR ne sont pas favorables à ce qu'un jour fixe non-télétravaillable soit imposé à toute l'unité.

Il est rappelé qu'actuellement (« hors crise »), le télétravail n'est pas autorisé à INRAE le jour des réunions d'équipe et, pour le CNRS, le jour de la réunion d'équipe et le jeudi, ou le mardi et le jeudi si la réunion d'équipe a lieu le jeudi. Le DU dispose également d'un délai de 48h pour la convocation en présentiel d'un agent en télétravail.

Une discussion sur le statut des séminaires est engagée : il se dégage que le jeudi, jour des séminaires, ne devrait pas être télétravaillé de façon régulière par les scientifiques.

Un consensus se fait sur le fait que le jour de réunion d'équipe n'est pas télétravaillable. Le jeudi, jour où sont organisées diverses activités collectives dans l'unité est identifié comme un jour où il est fortement recommandé de ne pas télétravailler. Les responsables et le DU peuvent enfin considérer que certaines demandes ne sont pas compatibles avec la continuité de service et le bon déroulement des activités de recherche de l'unité.

Le sens du présentiel est également discuté. Il ne recouvre pas que le fait d'assister aux événements communs (le statut des pauses convivialités est discuté), mais également une possibilité pour tout le monde de savoir que leur interlocuteur est présent sur site et peut être rencontré en personne.

Il est mentionné également que poser des contraintes trop fortes sur les jours non télétravaillés entraîne l'impossibilité de faire du télétravail pour les agents coordonnant leur présence dans le cadre des postes fonctionnant « en continuité de service ».

Outils de suivi de télétravail/présence

Les jours de télétravail doivent impérativement être déclarés dans un délai de 5 jours ouvrés pour INRAE, et dans un délai raisonnable pour le CNRS.

Le collège C/EC souhaiterait le plus de flexibilité possible, c.a.d 1-2j à l'avance ou le vendredi précédent. Il est répondu par la direction que cet arrangement n'est pas compatible avec les règles des tutelles.

Un outil de suivi des agents est possible (il a existé de fait pendant la crise) et permet de savoir quand un collègue est présent sur site. Toutefois, certains ne voient pas l'intérêt de cet outil et doutent de sa fiabilité au long court. Il est admis qu'un tel outil de visualisation ne devrait pas nécessiter une double saisie pour être accepté et utilisé.

A l'heure actuelle, des extractions des logiciels RH ne sont pas possibles, et une liste modifiable en accès non sécurisé (comme pendant la crise) est contraire à la RGPD.

En conclusion, un outil commun ne sera pas mis en place pour l'instant, et un délai de déclaration de plusieurs jours reste nécessaire. Il est demandé de bien réfléchir au sens collectif de la mise en télétravail de chacun, et notamment à son impact sur l'interaction entre collègues et sur le fonctionnement collectif.

Fonctions télétravaillables

La discussion a concerné principalement le fonctionnement des plateformes et services communs, et surtout le problème d'encadrement des stagiaires (jusqu'à 6 mois).

Après discussions, certains points se dessinent sur l'encadrement des stagiaires. Il est proposé de proscrire le télétravail de l'encadrant pendant les 2 premiers mois de stage et de le limiter à 1 jour hebdomadaire pendant le reste du stage. Alternativement, on pourra proposer 2 encadrants pour les stagiaires. On pourra éventuellement favoriser un co-encadrement avec un ITA, ce qui est déjà pratiqué dans certaines équipes.

Christophe remercie les participants pour la richesse de cette discussion. Il annonce qu'il diffusera un texte, reprenant de nombreux éléments discutés en séance, et permettant d'énoncer les règles spécifiques du télétravail dans l'Unité.

Fin 12h50