



Cette note a pour but de vous informer des principales discussions qui ont eu lieu en réunion du Comité Technique d'Établissement Public (CTEP) du 5 septembre 2013. Ce n'est pas un compte-rendu exhaustif des réunions mais un résumé de ce que vos représentants (SUD-Recherche-EPST, FO, CGT) en ont retenu.

Réunion du CTEP de l'IRSTEA du 5 septembre 2013

L'ordre du jour comportait 3 points :

1. Plan stratégique (PS) – avis
2. Contrat d'objectif (CO) – état d'avancement
3. Schémas directeur de centre – Information

En préambule, Les représentants du personnel (RdP) rappellent qu'ils souhaiteraient avoir les documents plus tôt. (*bis repetita placent !*)

Point 1 : Avis sur le plan stratégique (PS)

Les RdP interrogent la direction sur les choix mis en exergue dans le texte et sur les moyens envisagés pour atteindre ces objectifs. Pour le président, le PS doit faire face aux évolutions nécessaires en particulier la mise en place des défis et l'affichage de la mission partenariale de l'établissement et il rappelle qu'il ne s'agit pas de mettre des moyens dans un PS.

Les RdP considèrent que les moyens ne doivent pas pour autant être effacés du PS car de fait l'ambition affichée est surréaliste. Ils regrettent que le PS acte les emplois précaires et le développement de la sous-traitance. Ils rappellent que le nombre de CDD dans l'établissement a explosé ces dernières années : cette précarité croissante est nuisible non seulement pour les CDD eux-mêmes mais également pour les activités de recherche et d'appui à la recherche. C'est tout le système qu'il faut revoir. Ils déplorent le manque d'attractivité actuel des carrières dans l'établissement pour l'ensemble des personnels et ne comprennent pas pourquoi seul un nouveau « statut » d'expert sénior est mis en avant pour les fins de carrière des scientifiques. On ne peut pas demander toujours plus sans aucune amélioration en parallèle pour les personnels. La direction indique qu'il ne s'agit pas d'un « statut » d'expert-senior mais d'un « label » qui doit servir à faciliter le déroulement de carrières des chercheurs qui ont ce profil ; il n'y aura pas de prime à la clé.

Une motion jointe en annexe est présentée par les représentants du personnel. Elle est votée à l'unanimité par les RdP et donc adoptée par le CTEP.

Le vote sur le projet de plan stratégique présenté recueille 10 votes contre : le texte est rejeté à l'unanimité des représentants du personnel, et le plan stratégique sera donc représenté lors du CTEP du 30 septembre.

Point 2 : Information sur le futur contrat d'objectifs

Pour les RdP, le contrat d'objectifs (CO) est un engagement *réciproque* entre l'Etat et l'Établissement : les ministères doivent s'engager en termes de **moyens** vis-à-vis des établissements (Rappel de ce qui est écrit

dans la loi au sujet des contrats pluriannuels d'objectifs des organismes de recherche, précisément à l'article L311-2 du code de la recherche). Les RdP rappellent que les subventions pour charge de service public allouées à l'Établissement par les tutelles ministérielles Recherche et Agriculture MESR suffisent déjà difficilement à payer les personnels titulaires et que cela risque de s'aggraver. La situation est plus préoccupante encore que lors de la signature du dernier contrat d'objectifs en janvier 2009. De plus, la révision du décret organique en février 2012 ne s'est pas accompagnée de la mise à niveau qu'on pouvait espérer pour la recherche environnementale. Les RdP soulignent qu'il ne faut pas laisser la situation se dégrader : il faut des engagements de l'État et une restructuration des financements publics (les ressources propres sont constituées à près de 90 % par des fonds publics et pourraient donc être converties en subventions ministérielles... sans parler du Crédit Impôt Recherche).

Les RdP pensent qu'il est possible, en optimisant l'utilisation des emplois sous plafond et hors plafond, de faire croître le nombre de titulaires. La direction répond que l'on ne peut pas ouvrir de postes aux concours sans autorisation préalable et que la masse salariale est limitative. (*Pourtant cela fait plusieurs années que le MESR crée des postes de titulaires à l'ANR¹ en prenant des post-docs dans les EPST, ce qui ne change pas le plafond d'emplois global !*)

Les RdP rappellent qu'ils n'ont pas d'information sur les débats du CST². En particulier sur les inflexions. Que laisse-t-on tomber ? Pour la direction on ne laisse rien tomber, il s'agit d'inflexions et les défis sont juste une forme d'animation : Les RdP rappellent qu'ils ne devaient pas donner lieu à des postes spécifiques (maintenant un animateur par défi plus un animateur interdéfis).

Point 3 : Information sur les schémas directeurs de centre

La direction indique que dans le cadre de la loi Fioraso promulguée en juillet dernier, des Communautés d'Universités et d'Établissements (CUE) vont voir le jour et seront pilotées en lien étroit avec les Régions. L'Europe a joué les Régions contre les États. Convergence générale pour que la Région prenne de plus en plus de place. Comment capitaliser sur les points forts d'Irstea en Ile de France (IdF) plus qu'ailleurs ? Irstea émerge dans un nombre important d'Écoles Doctorales (ED). Comment pèse-t-il dans les régions ? L'établissement s'est donné un calendrier qu'il maîtrise plus ou moins. Les CUE se dessineront en 2014 pour l'IdF, l'exercice a donc commencé dans cette région, dans un système très distribué. Deux personnes (Eric Vindimian, Directeur Régional de Montpellier et Didier Pont, Directeur d'Unité HBAN) ont été missionnés afin de proposer une méthode applicable à tous.

Pour les RdP, la lettre de mission va plus loin et ils s'inquiètent des conséquences sur les centres et l'établissement en général. Attention au risque de démobilité et d'attraction centrifuge des agents, notamment chez les plus jeunes.

Les représentants du personnel présents à cette réunion du 5 septembre du CTEP sont à votre disposition pour toute information complémentaire :

RdP SUD-Recherche-EPST :

Marie-B. Albert (Antony)
Jean-Pierre Baume (Montpellier)
Monique Bouchaud (Clermont)
Ghislaine Grisot (Lyon)
Philippe Jatteau (Bordeaux)
Jean-Marc Le Bars (Antony-DG)
Mickaël Alain (Clermont)
André Miralles (Montpellier)

RdP FO :

François Trinquet (Antony)
Françoise Vernier (Bordeaux)

RdP CGT :

Myriam Chanet (Clermont)
Jean-Louis Vigneau (Montpellier)

¹ Agence nationale de la recherche

² Conseil Scientifique et Technique de l'Irstea.

Réunion du CTEP de l'IRSTEA du 5 septembre 2013
Projet de plan stratégique « Stratégie 2020 ».

Motion présentée par les représentants du personnel SUD-Recherche-EPST, FO, CGT

A l'attention du président de l'Irstea, de la présidente du CST de l'Irstea et aux ministres de l'ESR,
de l'Agriculture et de l'Ecologie

Le CTEP d'IRSTEA réuni le 5 Septembre 2013 est sollicité pour donner un avis sur le projet de plan stratégique « Stratégie 2020 ».

Le CTEP réaffirme tout d'abord son attachement au service public de la recherche et aux missions d'EPST « à part entière » de l'établissement. Ces deux principes ne paraissent pourtant pas être au cœur de la stratégie présentée. Concernant la stratégie de mise en œuvre, le texte en reste à des vœux pieux ou présente même des stratégies contradictoires avec ses propres objectifs. A titre d'exemple, le caractère finalisé de la recherche est affirmé mais tout va dans le sens d'une priorité donnée à un renforcement de la recherche académique. Rien n'est envisagé pour résoudre les problèmes chroniques de précarité de l'emploi et de manque de soutien budgétaire des ministères.

Il considère qu'aucun plan stratégique ne peut s'envisager sans demander parallèlement l'attribution de moyens en personnels titulaires et en crédits budgétaires pour le mettre en œuvre.

Il réaffirme que la recherche est une activité qui ne peut se concevoir sur des pas de temps courts, sur des financements au coup par coup avec des personnels en CDD ou de la sous-traitance. Un EPST ne doit pas seulement répondre aux questions sociétales mais être capable de les anticiper, et disposer des moyens propres, en personnels titulaires et en crédits budgétaires, pour garantir l'indépendance de la recherche et de l'expertise publique.

Ce principe déjà énoncé en 2008 par les représentants du personnel est encore plus d'actualité, au regard de la dégradation continue de l'emploi, des salaires et des carrières et des subventions pour charge de service public. Selon les chiffres mêmes de la direction, les ressources propres ont progressé sur les quatre dernières années de 76% et parallèlement le nombre de CDD sur ressources propres s'accroissait de 85%. Aujourd'hui, la subvention versée par le Ministère de l'Agriculture sur le P142 ne suffit plus à couvrir la masse salariale des emplois correspondants : 11 emplois vacants ont été gelés et il a fallu puiser dans le fond de réserve pour boucler la paie 2012. On peut craindre que cela ne s'aggrave encore dans les années à venir.

Le CTEP se prononce pour :

- le recrutement des personnels permanents exclusivement sur le statut de fonctionnaire des EPST (hors personnels titulaires affectés),
- des créations d'emplois de titulaires « recherche » pour résorber la précarité et développer les activités, en veillant à l'équilibre entre emplois techniques et emplois scientifiques,
- des vraies mesures pour améliorer l'attractivité de l'établissement pour tous les personnels : revalorisation des salaires et des carrières,
- le financement intégral de la masse salariale par les subventions des ministères, y compris par le ministère de l'Ecologie,
- l'augmentation des crédits de base alloués à l'établissement par l'ensemble des ministères concernés par les activités d'Irstea,
- une évaluation des collectifs de recherche qui redevienne de la responsabilité de l'Etablissement via les commissions spécialisées, de façon à ce qu'elle soit véritablement une évaluation-conseil scientifique basée sur des critères appropriés à la recherche finalisée conduite à l'Irstea.

***Motion adoptée par le CTEP, à l'unanimité des représentants du personnel
(7 SUD-Recherche-EPST, 2 FO, 1 CGT)***