

Solidaires



branche Cemagref

Echos du CTPC du Cemagref du 19 novembre 2010

Cette note a pour but de vous informer rapidement des principales discussions qui ont eu lieu au dernier Comité Technique Paritaire Central (CTPC). Ce n'est pas un compte-rendu exhaustif de la réunion mais un résumé de ce que vos représentants SUD-Recherche-EPST en ont retenu.

L'ordre du jour comportait 7 points, nous reprendrons ici uniquement les points les plus importants.

Point 0 : Modification du décret du Cemagref

Les représentants du personnel (RdP) (SUD / FO / CGT) ont commencé le CTPC par une déclaration liminaire sur le projet de modification du décret.

Le texte de la déclaration lue en séance figure ci-après en annexe 1.

En réponse, le DG présente à nouveau la révision comme un toilettage du décret pour le mettre en harmonie avec les évolutions juridiques et les évolutions de nos activités. Les RdP voient dans la première version du projet de modification du décret qui leur a été récemment fournie une remise en cause fondamentale avec un glissement du Cemagref vers **une agence de moyens** (qui commande et finance des recherches), avec un abandon corrélatif du rôle d'opérateur de recherche (qui réalise lui-même la recherche) et de l'évaluation, confiée à l'AERES.

Le DG répète que "sa porte est ouverte" pour discuter des modifications du décret mais refuse de mettre par écrit, en langage compréhensible par tous, les intentions qui sont les siennes : les attendus nous seront fournis lorsque le projet de décret partira au Conseil d'Etat (NDLR : c'est-à-dire quand il sera bouclé) car là c'est obligatoire (!!).

Point 2 : Projet de convention de gestion des personnels MAAP affectés au Cemagref

(point pour avis)

Les agents MAAP sont affectés au Cemagref et il faut renouveler la convention entre le Cemagref et le MAAP qui a expiré en juillet dernier. Cette convention a pour but de faciliter la gestion de ces personnels et de faire en sorte qu'ils puissent bénéficier de toutes les évolutions et prestations des personnels du MAAP. Le gros problème pour les RdP c'est que le budget alloué par le MAAP au Cemagref pour financer les postes n'est pas à la hauteur des besoins. Pour pouvoir payer ces personnels il faudra donc garder certains postes vacants (au besoin en poussant des titulaires MAAP vers la sortie ?). De plus aucune dotation de fonctionnement ou d'investissement n'est associée à ces postes alors que déjà la dotation de soutien de base du MESR accompagnant les postes recherche est deux fois plus faible que la moyenne des EPST.

Le projet de convention de gestion est mis au vote :

10 votes CONTRE (tous les RdP : 7 SUD-RE, 2 FO, 1 CGT) et 10 votes POUR (administration).

Les RdP ont voté contre ce projet car les réductions budgétaires d'une part et la loi de mobilité dans la Fonction Publique d'autre part font peser des menaces sérieuses : les conditions de gestion de ces personnels vont se dégrader.

Le vote étant partagé à égalité (10 POUR, 10 CONTRE), le projet de convention de gestion des personnels MAAP n'est ni adopté ni rejeté (l'avis du CTPC est simplement "réputé avoir été donné").

Point 4 : Charte de l'expertise (point pour avis)

Le ministère de la Recherche souhaite que tous les EPST ayant une activité d'expertise adoptent la charte nationale mise au point en particulier avec la participation du Cemagref et de l'IRD. La charte Cemagref est la déclinaison de cette charte. Les RdP ont posé des questions sur la protection juridique des agents effectuant des expertises. La DG s'engage à rédiger une note d'information sur ce point et à présenter cette

question dans les séminaires d'informations prévus dans chaque centre régional. Suite à ces engagements de la DG **la charte a été adoptée à l'unanimité.**

Point 5 : Ajustements des critères d'attribution de l'ISFIC (point pour avis)

Suite à la réduction du nombre de TR (qui a diminué le nombre d'attributaires), la DG propose d'élargir l'attribution des ISFIC (Indemnités Spécifiques pour Fonctions d'Intérêt Collectif) à de nouvelles fonctions inventées pour la circonstance. La nouvelle liste d'éligibles à l'ISFIC (hors titulaires MAAP) deviendrait donc (les extensions étant les fonctions soulignées) :

- premier groupe (montant moyen = 6000 €) : chef de département, directeur / directeur adjoint à la direction générale, directeur régional ou directeur de centre, chef d'unité de recherche, animateur de thème de recherche.
- deuxième groupe (montant moyen = 3000 €) : adjoint au directeur à la direction générale, chef de service, délégué à la direction générale, adjoint au chef d'unité de recherche, adjoint à l'animateur de thème de recherche, responsable de plate forme scientifique et technologique nationale labellisée.

Le principe même de cette prime pour des activités réservées à certaines fonctions d'encadrement est fortement rejeté par les RdP, comme tous les instruments d'individualisation des rémunérations. Pour les RdP tout le monde travaille pour le collectif et si certains agents acceptent de prendre en charge des tâches transversales, ce ne doit pas être "en plus" de leur travail : ils doivent être déchargés d'autres tâches en contrepartie (sinon gare au surmenage !). Les fonctions de gestion ou d'appui à la recherche sont de fait privilégiées, mais uniquement au plus haut niveau. Les catégories B et C par exemple sont exclues de tels systèmes réservés à une minorité de cadres, et pourtant une secrétaire d'unité ou un ACMO (ou même un élu du personnel ?!) rend tout autant de service au collectif que le responsable d'unité. Les RdP s'élèvent contre cette différenciation des salaires injuste qui sous le prétexte de "motiver" certains (qui n'en auraient pas forcément besoin !) en "démotive" au total bien plus...

La déclaration lue au nom de tous les RdP figure ci-après en annexe 2. .

Le CTPC a voté sur le projet "d'ajustement" des ISFIC présenté par l'administration.

10 CONTRE : tous les RdP (7 SUD-RE, 2 FO, 1 CGT)

10 POUR : tous les représentants de l'administration

Le vote étant partagé à égalité, le projet de texte présenté par la direction n'est ni adopté ni rejeté par le CTPC (l'avis du CTPC est simplement "réputé avoir été donné").

Point 6 : Groupe de travail "Evaluation" (point pour information)

Le CTPC a été informé des éléments discutés en parallèle au sein du groupe de travail "évaluation par les instances" (GTEI), regroupant des responsables DG, des animateurs de TR (actuels ou anciens) et des représentants du personnel à divers titres (élus dans les instances scientifiques, élus CAP, représentants des syndicats), et d'un groupe de travail constitué de responsables DG et de tous les animateurs de TR.

Les RdP ont lu attentivement la note de synthèse et de cadrage des futures évaluations rédigée pour ce CTPC. Cette note leur a inspiré un certain nombre de remarques et de questions sur les éléments retenus par la DG suite à ces groupes de travail et ils donnent lecture d'une déclaration intersyndicale (voir ci-après en annexe 3).

La réponse du DG à la première question est que le choix de faire évaluer les TR directement par l'AERES est acté : pour lui il n'y a pas matière à discussion sur le sujet, il faut accepter la compétition. Les RdP considèrent qu'on va droit dans le mur ! Les équipes du Cemagref ne jouent pas dans la même catégorie et les nouveaux TR sont un handicap supplémentaire : le risque est réel que la plupart des TR (et des sous-ensembles qui seront évalués) écopent d'une note B. Roger Genet explique alors que les évaluations de l'AERES ne s'imposeront pas au Cemagref, que le rôle des Commissions Spécialisées sera de les analyser et que ce sont elles (les CS) qui le conseilleront sur les conséquences à en tirer (preuve qu'il est bien dans l'évaluation-conseil !!). C'est grotesque ! On ne peut pas à la fois accepter les règles du jeu de l'AERES, conçue comme une évaluation-sanction et puis ensuite contester les résultats de cette évaluation ou dire qu'on s'en moque ! Les notes étant publiques, si elles ne sont pas bonnes, elles serviront de « repoussoir » envers les partenaires de projets potentiels, les candidats à une thèse ou un recrutement ; Et si l'évaluation d'une majorité de TR n'est pas positive, comment l'évaluation de l'Etablissement dans son entier (par une autre

section de l'AERES) qui suivra les évaluations des TR ne s'en ressentirait-elle pas ?! Les RdP sont effondrés devant tant d'inconscience et de désinvolture de la part de la direction...

Pour clarifier les positions, les RdP demandent que les éléments non retenus par la direction et qui avaient pourtant été majoritairement demandés par les membres du groupe de travail soient soumis au vote du CTPC. (Voir motion correspondante ci-après en annexe 4).

Résultat du vote : tous les RdP votent POUR la motion, tous les représentants de l'administration votent CONTRE.

Le vote étant partagé à égalité, la motion n'est ni adoptée ni rejetée par le CTPC.

Points d'informations complémentaires demandés par les RdP :

1) Information sur le budget

Le DG reconnaît que le projet de budget 2011 n'est pas satisfaisant. Le budget Recherche est augmenté de 1,7% mais avec les charges retraite cela revient à un maintien en € courant. Pour le MAAP c'est -3% (ce qui est cependant moins fort que pour le reste du ministère où les réductions de crédits sont de l'ordre de - 7%). La dotation MAAP ne suffira même plus à couvrir la masse salariale des emplois dont le financement lui incombe¹. Cela va conduire à la destruction d'emplois de titulaires, dès 2011 mais sans doute aussi en 2012 (cf. budget triennal de l'Etat).

On va donc être naturellement conduits à devoir faire rentrer plus d'argent donc plus de contrats donc plus de CDD et plus d'usure au travail !

La DG assure cependant que les taux de prélèvement sur les contrats ne seront pas majorés.

2) Dynamique 2010

La DG a voulu faire participer le personnel pour améliorer le fonctionnement de l'établissement sur certains points. Pour les RdP c'est une méthode de travail de la DG mais les instances représentatives des personnels doivent jouer pleinement leur rôle. Le DG indique qu'un CTPC sera saisi début 2011. Les RdP font déjà remarquer des problèmes posés par certains essais de réorganisation dans certains groupements. De plus certaines évolutions proposées conduisent à des externalisations et donc nécessitent plus de financement et donc plus de contrats et donc plus de CDD...

3) Ouverture des postes et clarification des procédures

Les RdP demandent à ce que les procédures soient clarifiées et que la publicité des postes soit effectuée correctement. Ils prennent pour exemple les ouvertures d'emplois décidées en dehors de la procédure d'arbitrage de l'ensemble des demandes, les mobilités qui échappent de plus en plus à l'avis de la commission carrières, et les dernières nominations en CST du chef de département Eaux et du Directeur Scientifique qui n'avaient fait l'objet d'aucun appel à candidatures ni en interne, ni en externe. Sur le dernier point, le DG justifie ce choix en indiquant qu'à la parution du nouveau décret de l'Etablissement en 2011, il y aura une remise à zéro générale et la renomination (ou pas ?!) de tous les responsables...

De façon générale les RdP réclament pour la nième fois que les procédures concernant les ouvertures de postes, la mobilité, les concours etc... soient rediscutées en commission carrières, clarifiées et ensuite respectées. Les RdP sont ouverts pour que dans certains cas liés à l'urgence ou à la nécessité d'un service il y ait des procédures accélérées mais ils veulent que cela soit prévu en tant que tel. Le DG reconnaît qu'il y a nécessité de clarifier certaines pratiques.

Les représentants du personnel SUD-Recherche-EPST qui étaient présents à cette réunion sont à votre disposition pour toute information complémentaire :

M-B. Albert (Antony - groupement)

Jean-Pierre Baume (Montpellier)

Monique Bouchaud (Clermont)

Huguette Félix (Aix)

Philippe Jatteau (Bordeaux)

Jean-Marc Le Bars (Antony -DG)

Vincent Louveau (Rennes)

André Miralles (Montpellier)

Renaud Tutundjian (Lyon)

¹ soit 184 emplois d'ingénieurs de statut MAAP + 20 emplois de personnels techniques et administratifs de statut MAAP + 80 emplois de cat B et C passés sous statut Recherche après le départ des personnels MAAP.

Réunion du CTP Central du Cemagref du 19 novembre 2010

Déclaration liminaire des représentants du personnel SUD-Recherche-EPST / FO / CGT

Révision du décret organique (et autres textes réglementaires liés)

Modifier le texte fondateur de l'EPST Cemagref est un enjeu essentiel pour l'avenir de l'Etablissement et ses personnels. Cela ne peut se faire en catimini entre le Directeur Général et les ministères de tutelle, en masquant les questions de fond et en écartant le personnel des débats.

Les représentants du personnel regrettent profondément que la direction, réduisant la portée d'une telle révision à un simple "toiletage technique", n'ait pas cru bon d'afficher clairement vis-à-vis du personnel quels étaient les objectifs poursuivis et n'ait pas daigné en débattre avec les organisations syndicales avant d'envoyer un projet de texte modificatif aux ministères de tutelle. Le seul point du décret sur lequel la direction a beaucoup communiqué et jugé utile de lancer un "grand débat participatif" interne c'est celui d'un éventuel changement de nom de l'Etablissement !

Cette révision du décret organique – et des textes réglementaires liés - ne peut se concevoir pour nous que comme l'aboutissement d'une réflexion et d'une concertation approfondie sur l'avenir de l'Etablissement, ses missions, ses personnels, ses moyens budgétaires, son système d'évaluation, ses tutelles ministérielles, la composition du CA, l'organisation et le fonctionnement interne.

Ce doit être l'occasion d'ouvrir un débat de fond entre les ministères concernés par les activités de l'Etablissement (Recherche, Agriculture, Environnement) la direction et les personnels pour régler les problèmes du Cemagref et lui donner les moyens d'être un EPST à part entière et un EPST durable.

Il faut remettre les choses dans le bon ordre : débattre d'abord sur le fond des objectifs poursuivis, et voir ensuite quelle traduction juridique on en fait dans le décret organique ou les textes d'application (qui doivent être menés de front et présentés conjointement). Il n'est pas correct que les personnels aient à "deviner" les objectifs poursuivis par la direction et/ou les tutelles en faisant l'exégèse de propositions de modifications du décret organique, de plus partielles et sans les textes d'application.

Nous refusons de discuter sur la base du projet de texte de modifications qui nous a été adressé récemment, et **nous réclamons un texte d'orientation présentant les objectifs du chantier "révision du décret organique" (et autres textes réglementaires liés)** sur lequel on puisse débattre avec le personnel dans la clarté et qui serait présenté lors d'un prochain CTPC. Sans cette étape, toute discussion sur la base d'un projet de décret modificatif ne pourrait être que source de malentendus et de conflits. Nous attendons votre réponse.

Réunion du CTPC du Cemagref du 19 novembre 2010**Ajustement de la procédure d'attribution des ISFIC au Cemagref**

Déclaration des représentants du personnel SUD-Recherche-EPST / FO / CGT

Les organisations syndicales dénoncent la baisse continue du pouvoir d'achat des salaires et militent pour l'amélioration des carrières et contre l'individualisation des rémunérations. Elles sont opposées à l'attribution de primes de fonctions ou de résultats réservées à quelques uns. Les représentants du personnel rappellent la motion votée lors du CTPC du 20 novembre 2006². Pour eux elle est toujours d'actualité :

"Le CTPC exprime son désaccord sur l'attribution d'indemnités de fonctions réservées à certains agents et dont les montants sont sans commune mesure vis-à-vis d'autres indemnités telles que par exemple les « Indemnités pour Travaux Dangereux et Insalubres ». Il considère que tous les agents du Cemagref exercent, par définition, des « fonctions d'intérêt collectif », qu'ils soient de catégorie A, B ou C et quelles que soient leurs tâches. Il réclame :

- *la transparence sur l'ensemble des rémunérations des agents de l'Etablissement*
- *l'amélioration des rémunérations et des carrières de tous les agents"*

Les représentants du personnel font également le constat désagréable que la direction adapte l'organisation matricielle du Cemagref pour permettre l'attribution de ces primes et c'est pour eux la marque d'une consternante gouvernance d'établissement et de mépris pour les instances compétentes.

² Pour mémoire, résultat du vote au CTPC de novembre 2006 :

9 POUR (6 SUD-Recherche-EPST, 2 FO, 1 CGT)

1 abstention (représentant liste SNIGREF-CFTC)

10 NPPV (représentants de l'administration)

La motion est adoptée par le CTPC

Réunion du CTPC du Cemagref du 19 novembre 2010

Evaluation

Déclaration des représentants du personnel SUD-Recherche-EPST / FO / CGT

Les points retenus par la direction générale suite aux réflexions du GTEI et des animateurs de TR appellent de la part des représentants du personnel un certain nombre de questions et remarques.

Evaluation des collectifs

1) L'évaluation directe par l'AERES des collectifs et ce collectif étant le TR semble acté par le document fourni.

2) deux points importants avaient été actés à la majorité par le groupe de travail et ne sont pas repris :

"Le groupe de travail est très attaché à la dimension "évaluation-conseil" et considère que l'attribution d'une note globale - réductrice et génératrice de multiples effets pervers – est contraire à cette conception.

En conséquence, et à l'instar d'autres instances d'EPST – dont notamment le C3N³ – une partie majoritaire du groupe de travail estime souhaitable un abandon de la notation par l'AERES."

"Le groupe de travail constate que l'évaluation des collectifs de recherche mise en œuvre aujourd'hui par l'AERES, qui privilégie le décompte des "chercheurs producteurs et chercheurs non-producteurs" sur la base des publications de rang A, n'est pas conçue pour prendre en considération l'ensemble des missions du Cemagref, ni le caractère interdisciplinaire de ses recherches, ni le caractère collectif des activités auxquelles l'ensemble des agents, quel que soit leur statut, apportent leur contribution.

Le groupe de travail alerte le directeur général, il redoute que cette situation soit inévitablement préjudiciable à l'Etablissement, à ses missions et à la cohésion des personnels. Il redoute également que les TR, nouvellement mis en place, soient systématiquement mal évalués.

En conséquence, une partie majoritaire du groupe de travail recommande au directeur général de demander la mise en œuvre de l'option prévue dans la loi⁴ qui permettrait à l'AERES de s'appuyer sur l'Etablissement et son expérience déjà longuement murie d'une évaluation adaptée à ses missions."

3) Rien n'est indiqué sur la manière de prendre en compte ou de traiter les points recensés. le rôle du CST et des CS étant profondément impactés par les points retenus. Pour les représentants du personnel c'est typiquement la discussion à engager pour la refonte du décret.

³ Le C3N regroupe le bureau du Conseil Scientifique du CNRS, les présidents des Conseils Scientifiques de Département et le bureau de la Conférence des Présidents des sections du Comité National (CPCN). Il a diffusé le 4 mars 2010 un document intitulé "**Quelques remarques sur une agence qui fâche: l'AERES**"

⁴ Article L114-3-1 du code de la recherche :

"L'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ... est chargée :

1° D'évaluer les établissements et organismes de recherche ... en tenant compte de l'ensemble de leurs missions et de leurs activités ;

2° D'évaluer les activités de recherche conduites par les unités de recherche des établissements et organismes mentionnés au 1° ; elle conduit ces évaluations soit directement, soit en s'appuyant sur les établissements et organismes selon des procédures qu'elle a validées ;

Evaluation individuelle

Les représentants du personnel rappellent leur attachement très fort à l'évaluation conseil dans la continuité du collectif. Rien n'est proposé dans le cas d'une évaluation AERES pour conforter cette demande constante des RP. Ce point crucial doit lui aussi être discuté dans le cadre de la refonte du décret.

En conclusion

Nous attendons donc de la part de la DG une réponse claire et précise sur les points fondamentaux suivants :

- 1) à quel moment et dans quelles instances le choix a-t-il été acté au Cemagref que ce serait l'AERES qui procède directement à l'évaluation des collectifs et donc indirectement de ses personnels ?
- 2) Comment de façon concrète la DG prend en compte les craintes et manquement évoqués par le GTEI ainsi que les dérives alarmantes observées lors des premières évaluations d'UMR?

Réunion du CTPC du Cemagref du 19 novembre 2010**Evaluation**

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

Le CTPC reprend à son compte et appuie les recommandations suivantes du groupe de travail "Evaluation par les instances" :

Recommandation n° 1 :

Le groupe de travail est très attaché à la dimension "évaluation-conseil" et considère que l'attribution d'une note globale - réductrice et génératrice de multiples effets pervers – est contraire à cette conception.

En conséquence, et à l'instar d'autres instances d'EPST – dont notamment le C3N⁵ – une partie majoritaire du groupe de travail estime souhaitable un abandon de la notation par l'AERES.

Recommandation n° 2 :

Le groupe de travail constate que l'évaluation des collectifs de recherche mise en œuvre aujourd'hui par l'AERES, qui privilégie le décompte des "chercheurs producteurs et chercheurs non-producteurs" sur la base des publications de rang A, n'est pas conçue pour prendre en considération l'ensemble des missions du Cemagref, ni le caractère interdisciplinaire de ses recherches, ni le caractère collectif des activités auxquelles l'ensemble des agents, quel que soit leur statut, apportent leur contribution.

Le groupe de travail alerte le directeur général, il redoute que cette situation soit inévitablement préjudiciable à l'Etablissement, à ses missions et à la cohésion des personnels. Il redoute également que les TR, nouvellement mis en place, soient systématiquement mal évalués.

En conséquence, une partie majoritaire du groupe de travail recommande au directeur général de demander la mise en œuvre de l'option prévue dans la loi⁶ qui permettrait à l'AERES de s'appuyer sur l'Etablissement et son expérience déjà longuement murie d'une évaluation adaptée à ses missions.

⁵ Le C3N regroupe le bureau du Conseil Scientifique du CNRS, les présidents des Conseils Scientifiques de Département et le bureau de la Conférence des Présidents des sections du Comité National (CPCN). Il a diffusé le 4 mars 2010 un document intitulé "*Quelques remarques sur une agence qui fâche: l'AERES*"

⁶ Article L114-3-1 du code de la recherche :

"L'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ... est chargée :

1° D'évaluer les établissements et organismes de recherche ... en tenant compte de l'ensemble de leurs missions et de leurs activités ;

2° D'évaluer les activités de recherche conduites par les unités de recherche des établissements et organismes mentionnés au 1° ; elle conduit ces évaluations soit directement, soit en s'appuyant sur les établissements et organismes selon des procédures qu'elle a validées ;