

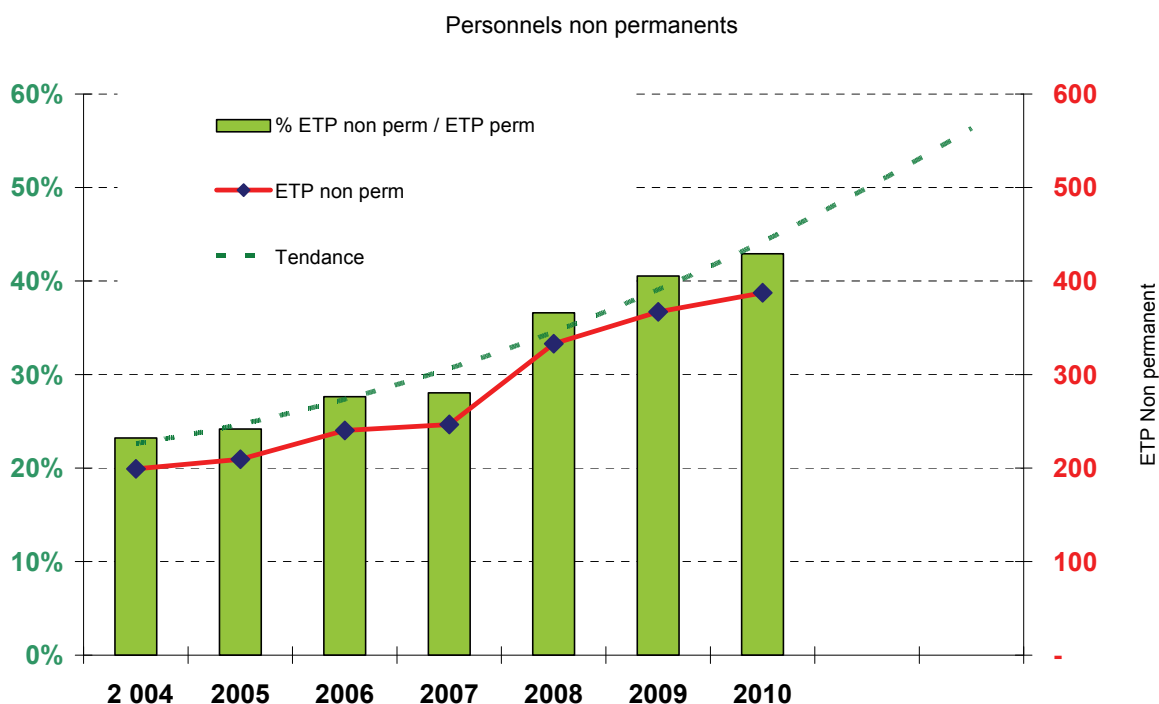
Bilan social du personnel

Lors de la réunion du CTEP du 8 mars 2012, la direction de l'IRSTEA a présenté avec beaucoup de retard les bilans sociaux de 2009 et 2010. Les représentants du personnel ont fait une analyse de ce document et présenté en séance un diaporama. Celui-ci est repris dans ce document avec quelques explications et commentaires.

1. Emploi – carrière

Emplois précaires

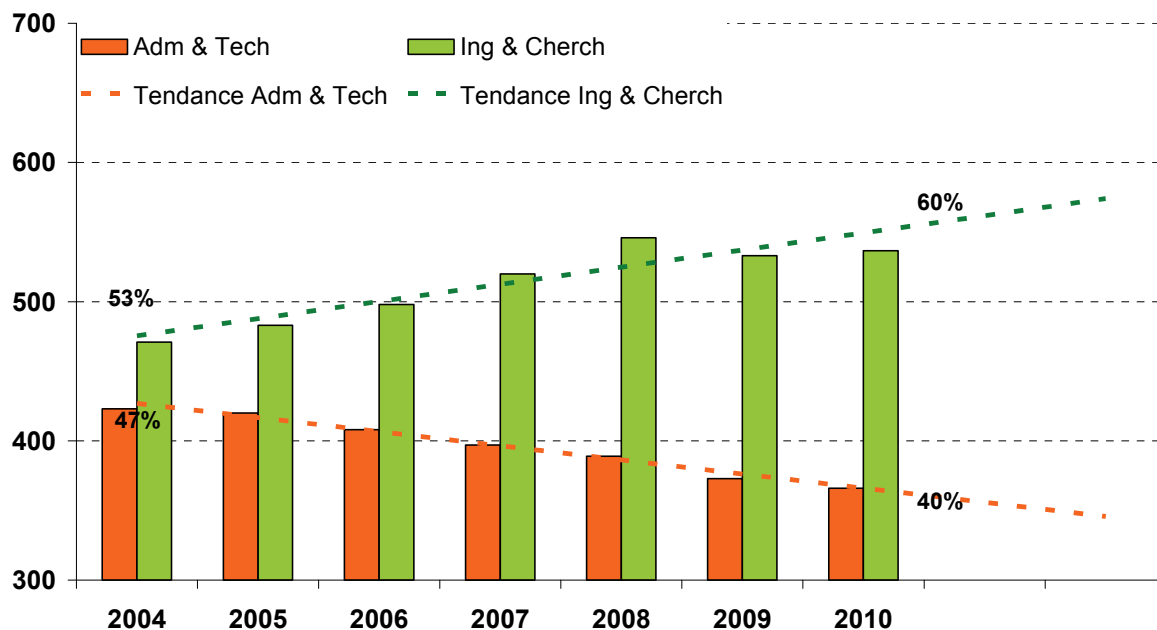
L'évolution des personnels au Cemagref est préoccupante car le nombre de CDD ne cesse d'augmenter en dépit des promesses de l'administration qui prétendait vouloir limiter le recours à ce type de contrat. Rien n'est fait pour gérer ce problème. A ce rythme il y aura bientôt 50% d'agents en contrat précaire au Cemagref. Ceci pèse sur le fonctionnement des équipes et sur tout le personnel de soutien à la recherche. Comment garder une cohésion d'équipe et être capable de garder le savoir faire dans de telles conditions de travail ? Sans parler des problèmes humains, et des inégalités de traitement entre deux populations faisant le même travail, qui sont pour nous insupportables et sans aucune justification autre qu'un parti-pris idéologique de défaire les statuts de fonctionnaires.



Evolution personnels ingénieurs et chercheurs versus personnels techniques (y compris administratifs) pour les titulaires

Le nombre de chercheurs et ingénieurs est en augmentation alors que les personnels techniques sont en baisse dans les corps de titulaires. La distorsion est encore plus forte si on regarde l'effet des CDD qui sont majoritairement des ingénieurs et des chercheurs. Cette situation entraîne un surcroît de travail pour les personnels d'appui à la recherche et conduit des scientifiques à faire de plus en plus de gestion. Comment dans ces conditions être efficace ?

Evolution des effectifs de personnel titulaire



Retraites

L'évolution des départs à la retraite montre une accélération inquiétante pour la pérennité du savoir faire de l'Etablissement. D'une moyenne d'une dizaine d'agents on est passé à une vingtaine d'agents partant à la retraite chaque année. Dans les 5 prochaines années ce sont potentiellement une quarantaine d'agents qui pourront partir tous les ans. Il sera intéressant de voir le bilan des départs en 2011 pour voir l'influence des réformes des retraites. Le départ des séniors pose le problème de l'ancrage vers la recherche appliquée, l'évaluation AERES incitant les jeunes chercheurs à des recherches plus académiques. Comment gérer ces départs au niveau scientifique et humain ? Rien n'a été fait. Si la direction ne se bat pas pour garder les postes c'est donc potentiellement 20 postes par an qui risquent de disparaître si la politique actuelle de réduction des dépenses publiques est poursuivie.

Nombre de départs à la retraite chaque année



Seule la création de postes de titulaires, pour régulariser les précaires, remplacer les départs et répondre aux autres besoins de développement de nos activités est une réponse sérieuse pour que l'IRSTEA soit un EPST durable.

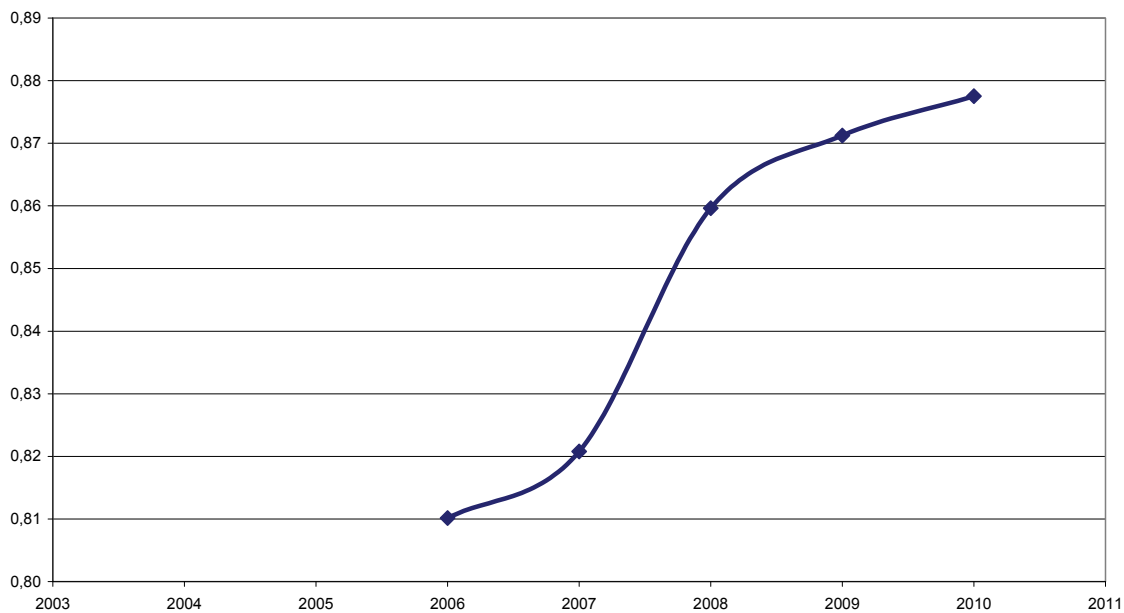
2. Rémunération

Aucune information n'est donnée dans le bilan social sur les salaires, seulement quelques informations sont fournies sur les primes. Ce n'est pas une accélération de ce type de gestion des rémunérations par les primes (avec la PES-te et autres projets en cours) qui va aider au travail d'équipe et à restaurer l'équité, ni même à maintenir le pouvoir d'achat hors exceptions.

Quel éventail des rémunérations ? Quelles évolutions ? Le bilan social ne permet pas de répondre. Le bilan social devrait à minima publier la répartition par déciles des rémunérations (tous personnels confondus), pour pouvoir analyser les effets des évolutions de la structure des emplois et des politiques de la fonction publique.

Si on analyse, à partir des documents budgétaires fournis au Conseil d'Administration, la masse salariale en pourcentage de la SCSP (« subvention pour charge de service public » = dotation venant des tutelles) on constate une évolution préoccupante. Près de 88% de la SCSP sert à payer les personnels et on n'a quasiment rien pour le fonctionnement et l'investissement (coté Agriculture, on n'a même pas assez maintenant pour financer les emplois) ! Les autres EPST ont plutôt un ratio autour de 75%, ce qui veut dire qu'au-delà des dépenses de personnel, la subvention Etat couvre deux fois plus de dépenses de fonctionnement et d'investissement que dans notre Etablissement.

Masse salariale en pourcentage de la SCSP



3. Relations professionnelles

L'organisation matricielle de l'IRSTEA avec les équipes, UR, TR, UMR éventuellement multi-sites ne facilite pas le travail pour les scientifiques comme pour les personnels techniques et d'appui.

La gestion par projet conduit à une multiplication des CDD, à l'atomisation du travail et à la perte de la solidarité au sein des équipes et entre équipes.

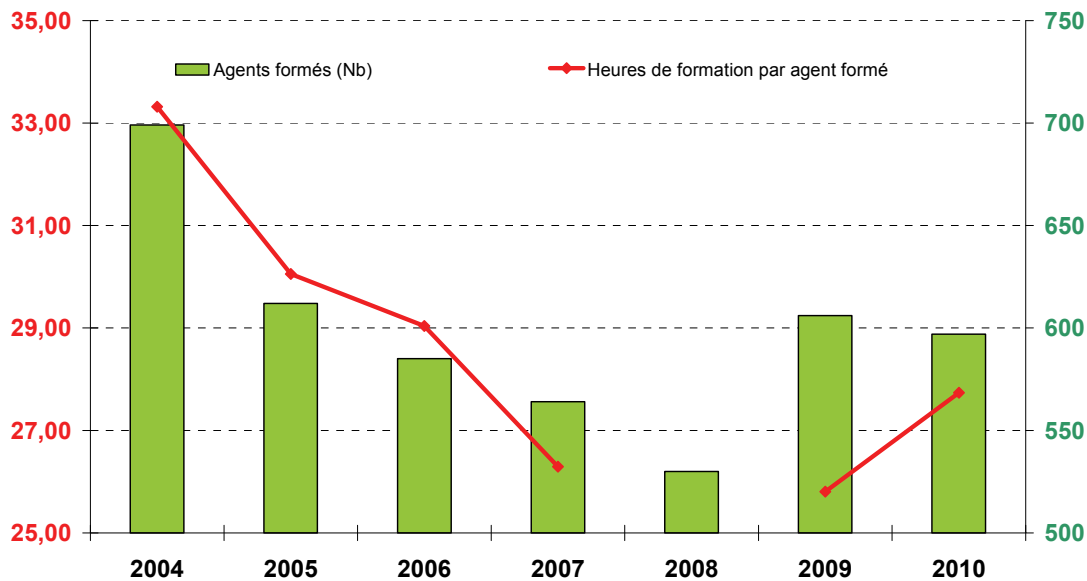
On assiste à une explosion du travail de reporting et des indicateurs pour répondre aux sollicitations des diverses structures. L'accroissement de la bureaucratie plus celle de l'emploi précaire conduisent à un surcroît de travail administratif assuré avec de moins en moins de personnel d'appui.

Aucune présentation n'est faite dans le bilan social de ces évolutions.

4. Formation

Le nombre d'agents formés est en légère augmentation sur les deux dernières années mais avec moins d'heures de formation par agent. Cela peut s'expliquer en partie par la surcharge de travail qui ne laisse plus de temps pour se former. Moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation contre 3% au CNRS et encore plus dans le secteur privé.

Formation



5. Conditions de travail

Dans le bilan social les missions à l'étranger sont présentées comme un élément de mobilité. Ce n'est pas de la mobilité mais bien des conditions particulières de travail comme les missions en France qui n'apparaissent nulle part ! Il n'y a aucune indication sur les conditions de travail : heures supplémentaires, astreintes, arrêts maladie, ...

Il n'y a pas d'informations dans le bilan social permettant de juger de l'évolution des conditions de travail.

6. Action sociale

L'action sociale représente moins de 1% de la masse salariale dont les 3/4 pour la restauration (CNRS : 1,5 % ; INRA : 1 %).

La politique d'emploi des handicapés est présentée dans la partie action sociale alors qu'elle devrait être dans le chapitre emploi. L'IRSTEA paye des pénalités croissantes car l'Etablissement n'emploie pas suffisamment de personnel handicapé. On ne sait d'ailleurs pas dans le bilan quelle proportion de personnel handicapé est employée. En séance il a été précisé que le taux était de 2,3% à l'IRSTEA (alors qu'il devrait être de 6% minimum).

Le bilan social vu par les RdP : un outil à améliorer !

Il est difficile de se servir du bilan social pour bien comprendre les politiques de l'Etablissement sur le plan social, du personnel, du budget, de l'emploi, de la formation...

Le bilan social doit être un outil pour éclairer la politique conduite par l'IRSTEA, suivre et analyser l'impact des évolutions sur le personnel. Il devrait contenir des indicateurs permettant d'analyser les leviers et les résultats de la politique sociale.

Une comparaison sur plusieurs années permettrait de souligner le niveau de cohérence de la politique poursuivie.

Les RdP sont prêts à discuter du contenu du bilan social afin d'en faire un véritable outil de dialogue et de concertation.

N'hésitez pas à leur faire part de vos idées.