



Echos du CTEP de l'IRSTEA du 7 juin 2012

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

L'ordre du jour comportait 11 points, nous développerons ici uniquement les points sur lesquels il y a des informations significatives à donner.

1. Approbation du procès-verbal du CT du 08/03/2012 (**avis**)
2. Examen des suites données aux questions traitées et aux avis émis lors des précédentes réunions
3. Bilan des primes et des rémunérations - année 2011
4. CDD : Effectifs / Rémunérations (année 2011) - Principes de revalorisation des contrats
5. Echanges sur le projet d'organisation d'Irstea
6. Echanges sur le projet de mise en place d'un comité des partenaires
7. Projet de revalorisation de la rémunération des post-doctorants
8. Point d'information sur le diagnostic des risques psychosociaux
9. Reconnaissance maladies professionnelles des agents
10. Information sur les demandes budgétaires de l'Etablissement
11. Processus d'instruction des demandes d'ouvertures d'emplois

Point 3 : Bilan des primes et des rémunérations - année 2011

Sur ce point les RdP ont voté, à l'unanimité, trois motions jointes en annexe. Ils ont rappelé leur opposition aux systèmes de primes modulables et à la PES qui détériorent l'esprit d'équipe.

Sur la PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique des ingénieurs et personnels techniques « recherche »), les chiffres montrent d'une part qu'il n'y a pas du tout la même politique de modulation suivant les centres et d'autre part que les personnels en fonction dans les services centraux de la DG ont bien plus souvent que leurs collègues des groupements un taux de modulation très supérieur à 100 %, ce qui défie les lois de la statistique et illustre plutôt l'adage selon lequel il vaut mieux être « près du bon dieu ». Les RdP demandent l'arrêt de la PES, particulièrement injuste, et demandent une revalorisation des carrières. Le président répond qu'il va examiner ce qu'il est possible d'envisager pour la PES – qu'il juge assez choquante dans son principe – mais indique que la modulation des primes est un outil de management si on explique bien aux personnes concernées. Les RdP font remarquer que pour l'instant les agents n'ont bien souvent aucune explication, qu'ils soient modulés en moins ou en plus.

Point 4 : CDD Effectifs et Rémunérations (année 2011). Principes de revalorisation des contrats

Les RdP ont voté, à l'unanimité, une motion sur ce point jointe en annexe pour demander aux tutelles des créations d'emplois, en priorité pour intégrer les CDD. Le nombre de CDD ne cesse de croître et rien n'est fait pour gérer le problème. Il y a eu en permanence dans l'Etablissement en 2011 autour de 280 CDD (hors doctorants) mais en fait, compte-tenu du « turn over » ce sont 475 recrutements qui ont été réalisés sur l'année ! On voit bien, avec des chiffres de cet ampleur, que le recours aux CDD n'est pas réservé à pallier des besoins temporaires comme cela devrait l'être : il s'agit bien d'un recours abusif à des personnels hors-statuts, précaires, pour répondre à des besoins permanents. Cet abus de CDD, inacceptable socialement, est en outre préjudiciable au travail de recherche et il alourdit la tâche des fonctions support...

Concernant la revalorisation de la rémunération lors de la signature d'un avenant (qui finalement s'avère possible, ce dont les RdP se réjouissent !), les RdP considèrent qu'elle doit être systématique (comme les prises d'échelon pour les titulaires) et non soumise au bon vouloir du Directeur Régional. Elles doivent concerner tous les CDD y compris ceux recrutés depuis la parution de la Note de Service de janvier 2011, qui devra être remaniée rapidement.

Par ailleurs, ils sont très mécontents de découvrir à l'occasion de ce débat qu'une question qu'ils croyaient réglée depuis longtemps (reprise d'ancienneté à 100 % entre 2 contrats successifs à l'intérieur de l'Etablissement) ne l'est toujours pas... La DRH s'engage à clarifier la règle.

Points 5 : Echanges sur le projet d'organisation d'Irstea

Le Président présente les grands principes de la note en précisant que ce n'est qu'un premier brouillon et qu'il est preneur de toutes remarques et propositions. Une note finale sera présentée pour avis à un **CTEP exceptionnel le 27 septembre prochain**. L'idée n'est pas de tout révolutionner mais de tenir compte de la diversité des situations. Il y a une consolidation de la logique des TR et l'animateur devient un « Directeur Adjoint Scientifique », à 50 % de son temps voire plus, sous le pilotage du Directeur de Département. On fait émerger le niveau équipe pour répondre à une demande formulée par beaucoup d'animateurs. Une lettre de mission sera proposée par le directeur d'unité et cosignée par le Directeur de Département, les responsables d'équipes seront nommés par le Président.

Les RdP n'ont pas à ce stade de position arrêtée sur cette note qu'ils découvrent et sur laquelle ils mèneront une réflexion collective d'ici le CTEP de fin septembre. Ils ont cependant d'ores et déjà des interrogations sur les évolutions envisagées du rôle des animateurs de TR et des responsables d'équipe, dont ils regrettent d'ailleurs qu'elles n'aient pas été soumises à réflexion et débat lorsque la direction a fait grossir démesurément les UR et les TR. Les animateurs actuels de TR et d'équipes ont-ils envie de voir leurs responsabilités alourdies et prendre un tour nettement plus hiérarchique ou « managérial » (au niveau des responsables d'équipes : octroi des congés, responsabilité des entretiens annuels...) ? Quelles conséquences de ces évolutions sur les relations entre « animateur » et « animés » ? En tout état de cause, la nomination pour assurer de telles fonctions devrait donner lieu à appel à candidatures et les candidatures être examinées par une instance avec des RdP, comme c'est le cas pour les Directeurs d'Unités. Les RdP font aussi remarquer que la souplesse ne doit pas être confondue avec du flou et donc il faudra homogénéiser un minimum le contenu des lettres de mission pour les responsables d'équipes. Le Président répond que la taille des UR et des diverses équipes sont très différentes et qu'il est difficile d'harmoniser. Il indique qu'il n'y a pas de taille cible pour les UR comme pour les équipes. C'est la cohérence scientifique et technique qui prime, on construit sa politique scientifique et si elle a du sens, ensuite on construit les équipes qui la portent. Il n'est pas opposé à l'idée qu'il y ait des appels à candidatures pour être directeur adjoint de département ou responsable d'équipe et une procédure pour les examiner dès lors que ces postes sont officialisés : à réfléchir.

Points 6 : Echanges sur le projet de mise en place d'un comité des partenaires

La direction projette de créer un « comité des partenaires » rassemblant uniquement des partenaires du secteur privé, dont une des motivations avancées dans le document fourni au CTEP est « le développement indispensable de nos ressources propres, compensant l'érosion des fonds publics ». Les RdP ayant été choqués, la direction concède que cette formulation va un peu loin. Les représentants de la direction expliquent que la création d'un « comité des partenaires » correspond à un engagement pris dans le cadre de la labellisation Carnot. Cet abondement Carnot de 1,8 millions d'euros en 2011 est crucial pour l'Etablissement il est du même ordre que les crédits incitatifs, c'est la marge de manœuvre de l'Etablissement. Le but est de développer la recherche avec les PME et il n'y a pas de lieu dans les instances pour ce contact. C'est un comité externe qui nous renverra une image de la perception du monde socio économique sur l'IRSTEA. Il fera partie de la note d'organisation de l'Etablissement. Les RdP expriment leur crainte que ce comité se comporte comme un lobby qui cherche à « tirer la couverture à lui » sans prendre en compte l'ensemble des contraintes et demandes des autres partenaires de l'IRSTEA et des personnels. Ils ne voient pas pourquoi les souhaits de ces partenaires ne pourraient pas être débattus dans le cadre des instances pluralistes qui existent déjà (notamment les Commissions Spécialisées) qui risquent de plus d'être encore affaiblies par la création de ce nouveau comité.

Point 7 : Projet de revalorisation de la rémunération des post-doctorants

La rémunération des post-doc, calée sur la dotation du MESR, n'a pas évolué depuis 2003 et la direction constate que d'autres organismes ont mis en place des rémunérations supérieures. La direction souhaite faire une proposition de revalorisation pour le CA de novembre. Les RdP estiment qu'il ne faut pas regarder la loi du marché et faire de la surenchère avec les autres organismes sur telle ou telle catégorie mais d'abord veiller à assurer à l'intérieur de l'Etablissement une cohérence des grilles de rémunération des personnels. Pour les RdP, un post-doc est un CDD chercheur et rien d'autre, et la rémunération des CDD chercheurs doit être calée, comme pour les autres CDD, sur la grille des titulaires, ce qui permet de prendre en compte les années d'expérience professionnelle, dont la thèse. C'est déjà le cas pour quelques CDD chercheurs recrutés sur des projets ANR par exemple. Les RdP ne voient pas la nécessité de maintenir cette catégorie « post-doc » que la direction ne sait pas définir. Le Président convient qu'effectivement il faut mieux définir ce qu'est un post-doc avant de parler rémunération.

Point 8 : Point d'information sur le diagnostic des risques psychosociaux

Le diagnostic dans les centres « pilotes » vient de se terminer, on va passer au plan d'action envisagé. Suite au comité de pilotage du 11 juin une information sera apportée aux personnels. Le but est de pouvoir présenter ce plan d'action aux instances avant la fin de l'année pour mise en œuvre dès le début 2013.

Point 9 : Reconnaissance maladies professionnelles des agents

Les RdP ont demandé ce point à l'ordre du jour car deux personnes ont un dossier en attente depuis plusieurs mois (l'une depuis deux ans). Ils s'étonnent des délais anormalement longs de traitement de ce type de dossiers par la direction et, comme ils l'ont écrit, exigent que des réponses soient apportées rapidement aux agents. La DRH reconnaît qu'il y a eu carence dans ce domaine et va demander à un conseil juridique extérieur ce qui doit être mis en place pour gérer ce type de dossier. Les RdP demandent à ce que le CHSCT suive ce dossier.

Point 10 : Information sur les demandes budgétaires de l'Etablissement

Ce point fait suite à l'audit demandé depuis plus de 6 mois par les RdP, le montant de la subvention reçue du ministère de l'agriculture étant insuffisant pour rémunérer les personnels qui dépendent de ce programme (P142). Il apparaît que 2011 a pu être bouclé du fait d'un nombre de départs en retraite exceptionnellement élevé de titulaires Agriculture, en ne remplaçant pas 12 départs pour

équilibrer la masse salariale, ce qui correspond au double des exigences d'économie budgétaires demandées par le gouvernement (non-remplacement d'un départ sur deux). Dans les années à venir, si la subvention n'augmentait pas, il faudrait continuer à laisser vacants 12 emplois de plus chaque année sur le P142, alors que le nombre de départs sera bien inférieur. Le Président considère que le modèle économique de l'Institut n'est pas viable car il n'a pas la maîtrise des personnels et de l'évolution de leur carrière et il est quand même obligé de les rémunérer avec la dotation de l'Etat. Pour lui, il faut donc trouver une solution pérenne car on va droit dans le mur avec un risque de conflit social dans l'Etablissement. Le Président a demandé une discussion interministérielle sur le sujet.

Point 11 : Processus d'instruction des demandes d'ouvertures d'emplois

Les RdP réitèrent leur souhait que les RdP dans les CTS disposent des documents nécessaires à l'accomplissement de leur tâche : organigrammes des équipes / services, bilan de la campagne précédente, point sur les mouvements de l'année (y compris CDD). Ils demandent qu'un tableau de bord soit mis en place qui permette de suivre le cheminement des demandes d'emplois et la traçabilité des avis donnés aux divers niveaux d'instruction de ces demandes jusqu'aux arbitrages du Président. Il est important en effet que chaque demande conserve la même dénomination (voire un code ?) d'un bout à l'autre de l'instruction et qu'elle soit accompagnée d'un profil de poste. Lorsque les CTS examinent les demandes d'ouvertures d'emplois, les RdP doivent pouvoir intégrer des demandes complémentaires à la liste (laissées parfois de côté ou censurées dans l'œuf). Le président indique qu'il y réfléchira, qu'il veut d'abord voir à quoi ressemblent les demandes d'ouvertures d'emplois et que la mise en place des conseils de départements peut répondre en partie à cet objectif de transparence.

Pour cette année les RdP sont en attente de la fixation d'une date pour une commission carrières exceptionnelle, avec les directeurs de département, dans la première quinzaine de septembre.

Ils signalent que certains Directeurs Régionaux n'ont pas soumis les demandes d'ouvertures d'emplois 2013 à leur CTS, considérant que ce n'était plus du ressort des CTS, ce qui ne correspond pas à la conclusion des débats que nous avons eus sur le sujet en CTEP. Les représentants de la direction se montrent surpris, assurant qu'ils avaient « passé le message »...

Les représentants du personnel qui étaient présents à cette réunion sont à votre disposition pour toute information complémentaire. Vous pouvez aussi les contacter pour toutes contributions à la réflexion que vous voudriez apporter concernant les orientations de la note sur l'organisation de l'Etablissement qui sera soumise au CTEP du 27 septembre.

RdP SUD-Recherche-EPST :

Marie-B. Albert (Antony)
Jean-Pierre Baume (Montpellier)
Philippe Boët (Bordeaux)
Monique Bouchaud (Clermont)
Ghislaine Grisot (Lyon)
Jean-Marc Le Bars (Antony-DG)
Vincent Louveau (Rennes)
Agnès Rocquencourt (Nogent)

RdP FO :

Didier Croissant (Antony)

RdP CGT :

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

Annexe : motions votées à l'unanimité par le CTEP du 7 juin 2012

Motion du CTEP de l'IRSTEA du 7 juin 2012

Dossier "Prime d'Excellence Scientifique"

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

A l'attention de la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Le Comité Technique de l'IRSTEA rejette le principe même de la Prime d'Excellence Scientifique et de tous les dispositifs visant à l'individualisation des rémunérations via une individualisation des primes ou des mécanismes d'intéressement.

Il demande à la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche d'abroger le décret instituant la PES et d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales sur la revalorisation des salaires et des carrières."

Motion du CTEP de l'IRSTEA du 7 juin 2012

Dossier "rémunérations des personnels"

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

A l'attention de l'ensemble des ministères de tutelle

Le Comité Technique de l'IRSTEA dénonce la baisse continue du pouvoir d'achat des salaires et réclame le déblocage immédiat et la revalorisation significative du point d'indice.

Il demande aux Ministres de Tutelle de prendre les dispositions nécessaires pour une amélioration concertée de l'attractivité des carrières, à tous niveaux, qui doit passer par des mesures collectives de refonte et de revalorisation des grilles indiciaires, la reconnaissance des qualifications et un accroissement des possibilités de promotions.

Il relève l'urgence de deux dossiers et réclame :

- l'application rétroactive au 1^{er} décembre 2011 du Nouvel Espace Statutaire de la catégorie B aux corps des techniciens de la recherche et par répercussion aux Assistants ingénieurs relevant du Décret 83-1260 ;
- l'application au corps de chargé de recherche relevant du Décret 83-1260 des dispositions indiciaires appliquées aux maîtres de conférence relevant du décret 2009-460, en particulier la suppression de la barrière de grade CR2-CR1.

Motion du CTEP de l'Irstea du 7 juin 2012

Dossier "primes et modulation"

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

A l'attention du président de l'Institut

Le Comité Technique de l'Irstea demande au Président de l'établissement de ne pas organiser en 2012 le processus d'attribution de la PES. Il lui demande également de supprimer les mécanismes d'individualisation des rémunérations pour les doctorants, les CDD ou les permanents et donc notamment la modulation des primes (PPRS, PFR, PS, ...). Il lui demande d'agir auprès des Ministères de Tutelle pour que soient apportées de véritables réponses aux problèmes des rémunérations des personnels.

Motion du CTEP de l'Irstea du 7 juin 2012

Dossier "emplois et budget"

Motion présentée par les représentants du personnel SUD-Recherche-EPST, FO, CGT
A l'attention des Ministres de tutelle

Le Comité Technique de l'Irstea réclame :

- des créations d'emplois de fonctionnaires, à tous niveaux pour pouvoir mener ses missions d'enseignement et de recherche dans la continuité et dans l'indépendance vis-à-vis des pressions politiques et économiques, et pour lutter contre l'emploi précaire
- un plan d'intégration des personnels précaires dans les corps de fonctionnaires et des mesures permettant leur maintien dans l'emploi
- le respect des statuts et des garanties collectives et non leur démantèlement

Il demande **aux Ministres de tutelle** :

- une mesure d'urgence : une rallonge budgétaire immédiate pour 2012 : aucun emploi de titulaire, de statut Agriculture ou de statut Recherche, ne doit être laissé vacant faute de financement ; la subvention de l'Etat doit au minimum couvrir l'intégralité de la masse salariale correspondante à l'ensemble des emplois de titulaires de l'Etablissement ;

- l'ouverture d'un débat de fond entre les principaux ministères concernés par les activités de l'Etablissement (Recherche, Agriculture, Environnement), la direction générale et les représentants des personnels pour donner à l'Etablissement les moyens, réglementaires et budgétaires, d'être un EPST à part entière, un EPST durable, avec des personnels titulaires.