



Compte rendu du tour de France IFSTTAR

Réunion à Satory le 17 mars 2011

Trois points ont été abordés :

I - Doctorants :

Sur les doctorants, il a été rapporté plusieurs problèmes.

1/ Difficulté des fins de thèses

a/ financement. Certains doctorants ne soutiennent pas dans les trois ans, et terminent donc leur thèse sur le chômage. Deux actions sont possibles par rapport à cela : demander des CDD qui permettent aux doctorants de finir ce qui est commencé, mettre en place une veille systématique dans les 6 mois qui précèdent la fin de thèse, de manière à ce que les doctorants qui seraient en éventuelle difficulté soient identifiés et que l'argent soit trouvé en amont. Par ailleurs, il faut sans doute responsabiliser les directeurs de thèse.

b/ prolongation des permis de séjour. Pour les doctorants non européens, le problème précédent se double de la fin du permis de séjour, qui met le doctorant devant un choix difficile : rester en France pour terminer sa thèse mais être alors « expulsable » à tout moment puisqu'en situation irrégulière ou retourner dans son pays d'origine terminer son manuscrit, avant de revenir à ses frais, sur permis de séjour de type tourisme, soutenir en France. La seule possibilité administrative semble être de s'assurer particulièrement pour ceux là que le financement soit prolongé si la soutenance n'a pas lieu dans les 3 ans de l'allocation.

2/ Difficultés au cours de la thèse

Des cas d'interruptions sans que le doctorant l'ait souhaité ont été mentionnés. Il peut aussi se produire des conflits rendant le travail difficile. Il est impératif que l'étudiant ne reste pas tout seul et qu'une médiation intervienne. Peuvent contribuer à calmer la situation : le directeur de laboratoire, le comité de thèse s'il existe, les représentants syndicaux. Nous proposons aux doctorants qui se trouvent dans cette situation de nous contacter pour que nous discutons plus en détails de leur situation personnelle : contact-ifsttar@sud-recherche.org.

3/ problème des doctorants liés par un contrat doctoral et qui doivent réaliser exactement 64 heures d'enseignement dans l'année universitaire

Il faut obtenir un assouplissement de cette règle. Pour cela, seul des interventions syndicales au niveau du ministère peuvent être efficaces. Nous transmettons au conseil national de SUD Recherche EPST pour voir ce qu'on peut faire, éventuellement au niveau de l'intersyndicale nationale.

En lien avec les autres syndicats, nous ferons également remonter ce problème à la direction de l'IFSTTAR (dans le groupe d'échange dialogue social) pour voir comment l'IFSTTAR peut peser sur les contrats doctoraux.

II - Locaux de Satory

Les locaux occupés par le LIVIC le sont illégalement depuis fin 2009 (occupant sans droit ni titre). Une longue discussion a permis aux extérieurs de mieux connaître les péripéties du dossier. D'une manière générale, la situation actuelle, avec une succession de projets qui devraient permettre de résoudre le problème des locaux mais dont aucun n'a pour l'instant débouché, est problématique, puisqu'elle ne permet pas aux personnels de s'impliquer dans un projet à long terme. Ceci est vrai tant pour les personnels du LIVIC qui, sans solution locale, risquent d'être délocalisés que pour les personnels de l'autre bâtiment du site qui aurait alors une taille sous critique.

Il faut donc que les représentants syndicaux interviennent auprès de la direction pour obtenir que la situation du LIVIC soit clarifiée et donner ainsi des perspectives à l'ensemble des personnels IFSTTAR présents sur le site.

III- Badgeuse

Une discussion a permis de mettre en évidence qu'il existe des débats très profonds et des souhaits très divers. À Satory, certains personnels passent jusqu'à 3h30 dans les transports chaque jour, et le site est très difficile d'accès. En particulier, certains chercheurs ou IR refusent la badgeuse (qui est la règle à l'ex LCPC et risque de se généraliser), d'autres disent que cela permet de mieux gérer son temps de travail et de gagner des ½ journées de récupération. Il y a de toutes façons un souhait fort de voir s'instaurer la possibilité de faire du télétravail.

Nous nous sommes engagés à avoir une démarche en plusieurs temps :

1. Recueillir les éléments positifs et négatifs qu'entraînent les différents systèmes possibles (horaires fixes, déclaration volontaire, badgeuse) et les porter à la connaissance de tous.
2. Demander (et obtenir !) qu'un référendum soit organisé sur tous les sites (l'idée étant d'anticiper sur le fait que le règlement sera probablement à terme le même pour tout l'institut)
3. Réfléchir avec tous les agents et les autres organisations syndicales à la revendication du télétravail : est-il souhaitable s'il ne concerne qu'une partie des agents ? Peut-il être envisagé en complément d'une demi-journée de réunion sur un lieu proche du domicile ? ...

Réunion au Boulevard Lefèvre le 18 mars 2011

Également trois points abordés principalement :

I - Déménagement

Les premières inquiétudes sont liées au déménagement prévu pour fin 2012. Il semble que même si les travaux de Marne prennent du retard, il soit prévu avec l'acheteur (Ville de Paris) de louer les locaux du Boulevard Lefèvre pour faire la jonction. Donc, la situation immobilière du site du Bd Lefèvre est meilleure que celle de Satory.

Cependant, les agents présents craignent que le déménagement ne conduise de nombreuses personnes à quitter l'IFSTTAR, principalement en raison de l'allongement des temps de trajets. Ceci va entraîner une perte de compétences, au moins transitoire.

II- Avancement

Une bonne part des personnes présentes sont de statut « expert technique ». C'est un corps de catégorie C du MEDDTL qui n'est présent que dans les CETE (en particulier dans les laboratoires régionaux) et à l'ex-LCPC. La mise en place d'un concours spécifique pour permettre à ces agents de passer en catégorie B (techniciens) avait été obtenue il y a quelques années auprès du ministère de l'équipement, mais elle a été refusée par le ministère de la fonction publique. La seule possibilité actuellement est donc de passer le concours interne de technicien ouvert à tous les agents de catégorie C du ministère. Il y a maintenant à ce concours interne plus de 750 candidats pour seulement 60 places.

SUD Recherche EPST propose d'être vigilant au moment des discussions sur le « repyramidage des corps » c'est-à-dire de la réflexion qui aura lieu probablement dans quelques années sur les équilibres entre catégories A, B et C à l'intérieur de l'IFSTTAR.

D'une manière générale, il faut savoir que la direction actuelle a prévu de traiter la question des corps de recrutement des nouveaux agents au cas par cas. Elle prévoit également de faire passer des agents en poste d'un corps à un autre suivant les situations les plus « favorables » à chacun. SUD RE est contre le traitement au cas par cas, car il est source de passe-droits. Nous serons donc très attentifs à ces évolutions de postes.

III- Badgeuse

La question de la badgeuse a été abordée par nous, car il semblait utile de recueillir les impressions des agents présents, soumis à la badgeuse depuis la RTT (Réduction du Temps de Travail autrement dit, passage aux 35 heures, qui a eu lieu à la fin des années 90) après les débats passionnés de la veille. Les agents présents ne se plaignent pas. Ils mentionnent qu'un bilan était présenté en CTP annuellement. Ceci permet aux agents de récupérer les heures qui ne sont jamais payées en heures supplémentaires. Ceci est vrai en particulier pour les personnes chargées de mettre en place des expérimentations, ce qui peut les conduire à travailler le soir. Un agent regrette que, contrairement à ce qui était fait dans son service précédent, les retards dus à la RATP ne soient pas décomptés du temps de travail, même avec un certificat fourni par la RATP.

Réunion à Marne la Vallée le 28 mars 2011

I - **Problèmes de situation personnelle et de fonctionnement du service ressources humaines**

Une collègue précise que bien que relevant des fonctions support, elle n'est pas mentionnée dans l'organigramme. Nous rappelons que c'est une de nos revendications d'avoir toujours, pour chaque agent, une vision précise de sa fiche de poste, de son affectation et de l'évolution de carrière possible. On nous avait annoncé les fiches de postes de toutes les fonctions supports pour le CTP d'avril. Il aura lieu finalement le 9 mai. Nous veillerons à ce que le sujet soit débattu.

On nous a également mentionné des problèmes de mise en application des réductions d'ancienneté (une forme particulière d'augmentation de salaire) qui sont notifiées mais pas appliquées dans la fiche de salaire. Ces retards peuvent être de plus d'un an, entraînant des difficultés pour les impôts. Il est particulièrement choquant que cette situation existe pour le personnel technique et administratif alors que les avancements des chercheurs sont toujours pris très rapidement en compte dans les fiches de paye.

La question de la visibilité sur les dossiers de retraites, en particulier pour les mères de trois enfants et plus, qui ont cinq ans pour décider où non de bénéficier d'un avantage spécifique, se pose toujours. Rappelons que la bonne information des agents sur leurs droits à retraite est un droit, qui a toujours eu du mal à être respecté pour les anciens agents de l'INRETS et sur lequel nous sommes intervenus de nombreuses fois. La personne en charge du dossier a changé récemment.

Une question se pose également sur la PPRS modulée. Comment va-elle être distribuée aux agents qui peuvent la recevoir (quelle modulation) et sur quels critères ? Les mêmes qu'à ceux de l'INRETS ?

II- **Question de la fusion des corps**

Certains agents s'interrogent sur l'évolution prévue pour les différents corps, qui sont particulièrement dissemblables sur les deux ex-établissements (voir le dernier transparent de la présentation de comparaison des deux établissements faite en 2010 en annexe). La position actuelle de la direction sur les différents corps de l'établissement est qu'aucun ne serait à priori mis en extinction et l'IFSTTAR jouerait sur tous les tableaux pour les personnels techniques et administratifs (corps de recrutement des nouveaux agents choisis au cas par cas, possibilité de faire passer des agents en poste d'un corps à un autre suivant les situations les plus « favorables » à chacun).

Pour la question des CR/DR, qui coexistent avec à la fois des CR/DR équipement (à l'ex LCPC) et d'établissement (à l'ex-INRETS), deux auditeurs devaient être nommés mais nous n'avons pour l'instant aucune nouvelle¹.

Rappelons que SUD RE est, de manière générale, contre le traitement au cas par cas, car il est source de passe-droits. Nous serons donc très attentifs à ces évolutions de postes. Par ailleurs, pour la fusion des corps de CR/DR nous militerons pour que le régime de primes de l'ex LCPC (PSR : attribuée à tous, sans critère d'un montant de 3400 € par an pour les CR et de 5600 € pour les DR) soit appliquée à l'INRETS où la prime d'excellence scientifique (dite PESte) ne concernait que 20 % environ des agents, sur critères d'« excellence ».

¹ Voir page 9 une information nouvelle à ce sujet.

III- Question sur le rôle et les moyens d'actions des syndicats

On nous demande combien nous sommes d'adhérents. Nous répondons (oralement uniquement, bien sûr).

« Comment les syndicats peuvent-ils être utiles ? » s'interrogent quelques uns. Nous précisons qu'il y a de nombreuses manières d'être entendus.

Premièrement, parce que nous sommes un syndicat et que nous sommes reconnus comme tels, à l'intérieur de l'IFSTTAR mais aussi à l'extérieur, la direction accède à certaines de nos demandes, en particulier lorsqu'il s'agit des situations individuelles des agents en situation de détresse.

Deuxièmement, lorsque nous nous exprimons auprès de la direction, elle ne voit pas seulement les personnes qui sont devant elle mais également les électeurs qui ont choisi cette liste aux élections professionnelles. Même si nous ne sommes pas suffisamment nombreux à militer, nous avons nos électeurs, qui ont manifesté par leur vote (55 % au dernier CTP INRETS par exemple) qu'ils nous soutiennent. Ceci nous donne un poids plus important vis-à-vis de la direction.

Enfin, les personnels peuvent agir en signant les pétitions que nous leur proposons ainsi qu'en participant aux mouvements de grèves. Un moyen d'action est également de se tenir au courant des évolutions, par exemple en participant à des assemblées générales, ce qui permet de discuter et de construire collectivement des argumentaires.

Une personne présente, membre de la CGT, dit que pour elle le syndicat a un rôle de production d'analyse et de veille prospective sur les évolutions de long terme, alors que les directeurs généraux successifs eux, se contentent sur le court terme de remplir la mission qui leur est assignée. C'est également vrai vu de SUD Recherche EPST.

IV- Badgeuse

Cette question a encore une fois été posée (par nous). Ce qui est demandé par les personnes de Marne présentes est double. D'une part, une personne insiste pour qu'on ne mette pas en place des contrôles qui pourraient conduire certaines personnes à se trouver mises en difficulté. Au contraire, des doctorants présents regrettent de ne pas pouvoir travailler plus, surtout dans la phase de rédaction. Pour cela nous sommes conscients des difficultés d'augmentation de la souplesse d'accès aux locaux (par exemple une personne seule qui se blesserait dans un bâtiment sans surveillance), nous proposons que des ordinateurs portables soient mis à disposition des thésards en phase de rédaction pour leur faciliter la vie.

Nous proposons les mêmes choses qu'à Satory, à savoir les trois étapes : information/ referendum / réflexion sur le télétravail.

Réunion à Nantes le 1^{er} avril 2011

Les personnes présentes (à part la délégation de SUD Recherche) étaient toutes des membres du corps de CR/DR du MEDDTL

I - Situation des chercheurs du ministère de l'équipement

Une personne présente nous a expliqué la part active qu'elle a prise, avec de nombreux autres collègues du site de Nantes, au mouvement Sauvons la Recherche. Cette activité a consisté à participer aux états généraux de SLR, à manifester, à discuter avec des collègues nantais des autres EPST et des universités. Dès le milieu des années 2000, elle a tenté d'alerter, sans succès, les collègues de l'ex-LCPC sur les modifications profondes auxquelles allait conduire la création de l'ANR. Elle voit les évolutions récentes de la recherche comme le transfert progressif vers les universités de la recherche au détriment des EPST.

Les discussions avec l'ensemble des personnes présentes ont permis de préciser des choses sur le statut des corps de CR/DR du ministère :

- Composition de la commission d'évaluation des CR/DR du ministère : c'est une commission paritaire, avec moitié de représentants élus, moitié de personnes qualifiées, désignées par la tutelle. Cette commission comprend 24 membres au total. La diversité des établissements concernés par cette commission d'évaluation implique, pour les personnes de l'ex-LCPC présentes, une certaine autonomie par rapport au ministère.
- Postes à pourvoir : tous les établissements (qui sont nombreux : ex-LCPC, ENTPE, ENPC, les différents CETE, Météo France, ...) faisaient remonter, après arbitrage interne, leurs demandes au ministère qui, à son tour, arbitrait entre ces établissements.
- Sélection des candidats :
 - La première étape était une vérification administrative que les candidats satisfaisaient aux conditions.
 - La commission de recrutement, qui auditionnait tous les candidats, était établie à partir des membres de la commission d'évaluation de ces chercheurs, et comportait souvent 3 personnes, parfois quatre (dans ce cas un expert était désigné). Elle établissait une liste de candidats aptes et un classement à l'intérieur de cette liste. Il arrivait fréquemment, surtout pour les DR que les concours soient jugés infructueux, avec aucun candidat déclaré apte.
 - Ensuite, le jury d'admission (dont les personnes présentes ne se souvenaient pas de la composition) choisissait parmi les personnes jugées aptes.
- Revendications : depuis quelques années, les syndicats présents dans ces corps ont obtenu deux choses :
 - La mise en place de la Prime Spécifique de Recherche (PSR). Cette prime spécifique au MEDDTL, est versée à d'autres personnes que les CR/DR (lesquelles ?). Les CR/DR MEDDTL la perçoivent au taux maximal (coefficient 2). Attention, la répartition de la « cagnotte » distribuée sous forme de PSR entre les différentes catégories d'agent est susceptible de varier d'une année sur l'autre. Donc le montant versé n'est pas acquis sur le long terme. D'autre part, cette cagnotte ne concerne que les corps du ministère et l'extension aux agents ex-INRETS ne se fera pas sans difficulté.

- Le passage automatique de CR2 en CR1, qui a fait suite à l'uniformisation de la grille de Maître de Conférences (MCF) où les grades MCF 2 et MCF1 ont été regroupés sur une même grille.
- Ce qui, pour une des personnes présentes, reste important de revendiquer : la création d'un grade de CR0, la prise en compte de l'ancienneté (comme titulaire d'un monitorat au cours de la thèse, ou comme post doctorant) à l'accession à un poste de CR titulaire. Ce dernier point est en réalité acquis depuis longtemps, pour les CR MEDDTL, aussi bien que pour les CR INRETS.
- À Nantes, les DR (et les HDR) ne sont pas reconnus par l'Université de Nantes de plein droit comme « Professeur des Universités » leur empêchant de faire partie du quota de 3 « Professeur des Universités » composant les jurys de thèse. Il est donc plus difficile pour eux de faire partie d'un jury de thèse. Il semble que le souci soit local au site de Nantes en relation avec l'Université...

II- Situation des autres personnels

Pour les autres recrutements (de Techniciens Supérieurs TS, ou d'Ingénieur des Travaux Publics de l'Etat ITPE), la plupart du temps, ces postes sont pourvus par mobilité interne au ministère. Les personnes qui postulent sont alors issues des écoles du ministère. Exceptionnellement, il peut arriver que ces postes soient ouverts par concours sur titre.

Il semble qu'il y ait moins de CDD qu'à l'INRETS sur les fonctions de recherche (à vérifier).

III- Évolutions de la recherche en France et de l'IFSTTAR

Les personnes présentes semblent assez pessimistes sur la viabilité à long terme des établissements publics de recherche quels qu'ils soient et en particulier pour l'IFSTTAR. Une absorption par l'université leur semble très probable.

IV- Évaluation des unités

La phase d'évaluation pour la région ouest de l'AERES est tombée en même temps que la réorganisation des divisions de l'ex-LCPC en départements. Pour cette raison, c'est la version antérieure des évaluations (avec un comité d'évaluation désigné par le Conseil Scientifique) qui a fait les évaluations des divisions. Les critères utilisés ont été très largement inspirés de ce qui se fait habituellement : publications, doctorat, HDR.

Réunion à Bron le 12 avril 2011

Une quinzaine de personnes (en sus de la délégation SUD Recherche EPST), représentant tous les métiers de la recherche, étaient présentes.

I - Situation générale des personnels des fonctions support

Des agents constatent que la situation de leur service n'est pas bonne. Ils se plaignent d'être très peu consultés par leurs supérieurs, aucune réunion n'a été organisée entre l'ensemble des membres de tous les services support. Ils ne reçoivent pas de mail, ni d'instruction sur ce que l'on attend d'eux. On ne leur demande pas leur avis (par exemple sur le logiciel comptable). Leurs compétences ne sont pas utilisées. Du coup, les agents sont démotivés et cherchent des mobilités ou à retourner chez leur précédent employeur s'ils sont en détachement. Ils ressentent un malaise.

On applique les règles de l'ex-LCPC sans avoir fait auparavant de réelle comparaison des avantages/ inconvénients des deux systèmes. Ceci renforce le sentiment d'absorption (qui nous avait déjà été signalé dans d'autres sites de l'ex-INRETS).

Par ailleurs, une personne fait remarquer qu'elle a l'impression que beaucoup de personnes sont en arrêt maladie. Ceci est potentiellement révélateur d'un malaise général. Il faudrait que les représentants du personnel (RP) en comité hygiène et sécurité (CHS) demandent un bilan sur ce sujet.

II- Fiches de postes

Plusieurs choses sont rapportées.

- Les fiches de postes créées au moment de la mise en place de l'organigramme cible (début 2008) n'ont pas été actualisées en fonction de ce que font réellement les personnes. Donc, certaines personnes ne peuvent pas utiliser ce moyen pour faire reconnaître la réalité de leur travail.
- D'autres personnes n'ont pas de fiche de poste ou encore ne sont pas présentes dans l'organigramme.
- Actuellement, suite aux réorganisations liées à la fusion, on est en phase de remise à plat des fiches de poste. On va utiliser deux fiches (conformément aux pratiques de l'ex-LCPC) : une fiche de poste très générique, qui permet par exemple de recruter une personne sur ce poste, d'autre part une fiche de fonction qui décrit en détails l'ensemble des tâches réalisées par un agent et qui lui est propre. On sépare donc en deux les fiches de poste des agents de l'ex-INRETS.
- Ces fiches de postes avaient été demandées par les RP au comité technique paritaire (CTP) du 6 janvier. On nous avait promises pour le CTP d'avril, qui finalement aura lieu le 9 mai.
- En ce moment, les supérieurs hiérarchiques reçoivent des propositions de fiches de postes, qu'ils doivent discuter avec les personnels avant de les faire remonter.

Nous nous renseignerons auprès du SRH pour savoir quel est le calendrier et alerter les personnels concernés sur le fait qu'ils doivent avoir un temps d'échange avec leur hiérarchie à ce sujet.

III- Carrière, avancement

Plusieurs personnes rappellent qu'elles sont bloquées au dernier échelon de leur grade et qu'il est très difficile de rester motivé pour passer des concours internes ou externes et avoir une promotion lorsqu'on a connu plusieurs échecs de suite.

ChB présente (en résumé approximatif) ce qu'à dit S. Joyeux, DRH, lors de la rencontre syndicats direction du 7 avril : SJ a essayé de rééquilibrer les possibilités de promotions de chaque corps d'ITA sur les 3 types de promotions : promotion au choix, concours interne, concours externe. ChB verra avec elle quelles sont les mesures qu'elle a prises. Ceci sera rediscuté lors du CTP. Lors d'un message aux agents, il serait possible de leur demander de se signaler auprès de nous s'ils sont dans une situation de carrière bloquée. La question est également posée du niveau d'étude des personnes recrutées. Ces personnes nouvelles mais plus diplômées que leurs collègues auront plus facilement accès aux promotions.

Il est rappelé qu'autrefois le nombre de recrutement dans un corps était proportionnel au nombre de promotions possibles. Ceci n'est plus le cas, puisque depuis le Nouveau Cadre Budgétaire et Comptable (NCBC), l'établissement a deux contraintes : le nombre d'emplois équivalent temps plein (ETP) et la masse salariale. Il peut jouer comme il veut sur les différents grades et corps des personnels, du moment que ces deux contraintes sont respectées.

IV- Évolution des différents corps de l'IFSTTAR

Comme sur d'autres sites, nous abordons ensuite la question de l'évolution prévue pour les différents corps, qui sont particulièrement dissemblable sur les deux ex-établissements. Nous rappelons que la position actuelle de la direction sur les différents corps de l'établissement est qu'aucun ne serait à priori mis en extinction et l'IFSTTAR jouerait sur tous les tableaux pour les personnels techniques et administratifs (corps de recrutement des nouveaux agents choisis au cas par cas, possibilité de faire passer des agents en poste d'un corps à un autre suivant les situations les plus « favorables » à chacun).

Les personnes présentes pensent que le statut d'ITA d'un EPST doit être maintenu.

Pour la question des CR/DR, qui coexistent avec à la fois des CR/DR équipement (à l'ex LCPC) et d'établissement (à l'ex-INRETS), deux auditeurs (nous le savons depuis la réunion syndicats direction du 7 avril) ont été nommés : Patrick Chabrand (président de la commission d'évaluation des chercheurs de l'ex-INRETS (CEC)) et Benoît Lesaffre (président de la commission d'évaluation des chercheurs du MEDDTL (CEval)). Nous demanderons à les rencontrer. Ils vont rencontrer les différents élus des deux commissions dans les prochaines semaines.

Réunion à Salon de Provence, le 13 avril 2011

Une quinzaine de personnes (en sus de la délégation SUD Recherche EPST), représentant tous les métiers de la recherche et tous les statuts, étaient présentes.

I- Situation particulière du centre de Marseille Salon

Pour commencer la discussion, de nombreuses personnes ont remarqué qu'avec la fusion, la pérennité de l'implantation en PACA est remise en question. Plusieurs personnes présentes craignent un déménagement. D'autres ont remarqué que cela est évoqué régulièrement depuis au moins 20 ans. D'autres encore argumentent sur le fait que 1/ les liens avec le LBA de Marseille (implanté dans les murs d'un hôpital et unité mixte avec l'université de Provence Aix-Marseille et où travaillent 7 personnes titulaires payées par l'IFSTTAR) font une entité forte sur une thématique commune (la sécurité routière) 2/ les enquêtes détaillées d'accidents sont possibles uniquement sur un site de petite agglomération. La difficulté est aussi que la tutelle ministérielle de la sécurité routière n'est plus (depuis plusieurs années) le MEDDTL actuel mais le ministère de l'intérieur (c'est d'ailleurs une des raisons qui ont poussé à ce qu'un administrateur de l'IFSTTAR vienne du ministère de l'intérieur).

II- Situation après la fusion

Est exprimé un découragement devant le fait qu'après les modifications qui ont eu lieu après le déménagement de 2008 et l'organigramme, on a connu une trop courte période de répit fin 2009 début 2010. Les personnes se plaignent de l'absence d'interlocuteur identifié sur les dossiers administratifs. Nous rappelons que nous avons demandé un qui fait quoi ou annuaire inversé au CTP du 6 janvier. On nous demande quand seront lancées les procédures de recrutement. Nous ne pouvons (pour l'instant répondre à cette question).

Les mêmes questions que dans les autres sites se posent sur la fusion des corps de chercheurs et sur la cohabitation de plusieurs statuts (EPST et ministère). Nous rappelons que nous avons demandé un état des lieux des salaires et primes des différents statuts et que nous ne l'avons toujours pas.

Une personne insiste sur le fait que pour les techniciens du ministère, dont certains sont sans doute bloqués en bout de grille avec pour seule perspective d'évolution de passer ITPE, donc sur des fonctions très différentes (moins techniques a priori), devenir technicien de l'EPST, même au prix de la perte transitoire de prime, peut permettre de se situer dans une perspective de carrière à plus long terme, avec des évolutions vers AI, IE et IR.

Il faut pouvoir recruter sur des statuts adaptés à nos métiers : la recherche. Pour cela, les corps d'ITA de l'EPST sont sans doute les plus adaptés.

Il faut faire passer l'idée que c'est l'ex-LCPC qui était une anomalie dans le monde de la recherche plutôt que l'idée (dont on sent qu'elle a tendance à dominer) que c'est l'ex-INRETS qui était une anomalie dans le monde du ministère.

Une discussion a lieu sur la difficulté pour l'IFSTTAR, institut national et thématique, de s'intégrer dans un monde où les universités ont le vent en poupe et où l'AERES promeut une évaluation régionale et disciplinaire. Les labos de l'ex-INRETS sont de plus en plus fréquemment associés à des établissements d'enseignement supérieur dans des équipes disciplinaires, il y a peut-être un risque de perte d'identité de l'institut.

III- Situation des CDD

Plusieurs problèmes pour les CDD, non résolus après qu'un groupe de CDD ait rencontré Hélène Jacquot Guimbal (HJG) lors de sa venue en PACA.

- Il semble qu'HJG soit défavorable aux CDD FGRC (Fond de garantie des rémunérations contractuelles) qui avait été mis en place par G. Bourgeois. Typiquement les FGRC duraient 3 ans. Nous lui poserons la question.
- La question de l'avenir de la prime prévue pour les CDD FGRC en troisième année (suite aux travaux du groupe CDD dans lequel Pierre Vinant était notre représentant) est posée. Nous insisterons sur le fait qu'elle est prévue et doit donc être payée.
- Il faut également que les avantages obtenus pour ces CDD soient pérennisés et transférés à tous les types de CDD.
- Des questions sont posées sur le protocole dit « Tron » du nom du ministre actuel de la fonction publique qui prévoit la CDIisation de certains CDD. Nous (SUD RE) précisons que pour notre organisation syndicale, ce protocole ne résout absolument rien, puisque les recrutements de CDI se feront sur le volant d'emploi prévus pour chaque établissement. De plus, c'est la création de contrats de gré à gré, sans possibilité de défense collective. Par ailleurs, c'est une manière claire de mettre fin au statut de fonctionnaire.

IV- Situation des doctorants

La situation des doctorants de l'ex-LCPC semble différente, puisqu'ils auraient, au cours de la dernière année, accès à une prime (de 100 € par mois environ). Nous demanderons une uniformisation.

Les doctorants en science de l'homme et de la société (SHS) doivent trouver un moyen de terminer leur thèses dans des durées compatibles avec les requêtes des écoles doctorales (qui demandent un certain nombre de publications).

D'une manière générale, il faut réfléchir à une meilleure fin de thèse, avec une protection contre les expulsions des doctorants étrangers, un accès (pour une durée limitée éventuellement) aux ressources de l'institut.

Tout le monde s'accorde à dire que vu l'importance du travail des doctorants pour la qualité des recherches menées à l'IFSTTAR, il faut reconnaître ces personnes et leur donner la possibilité d'exercer dans des conditions dignes.

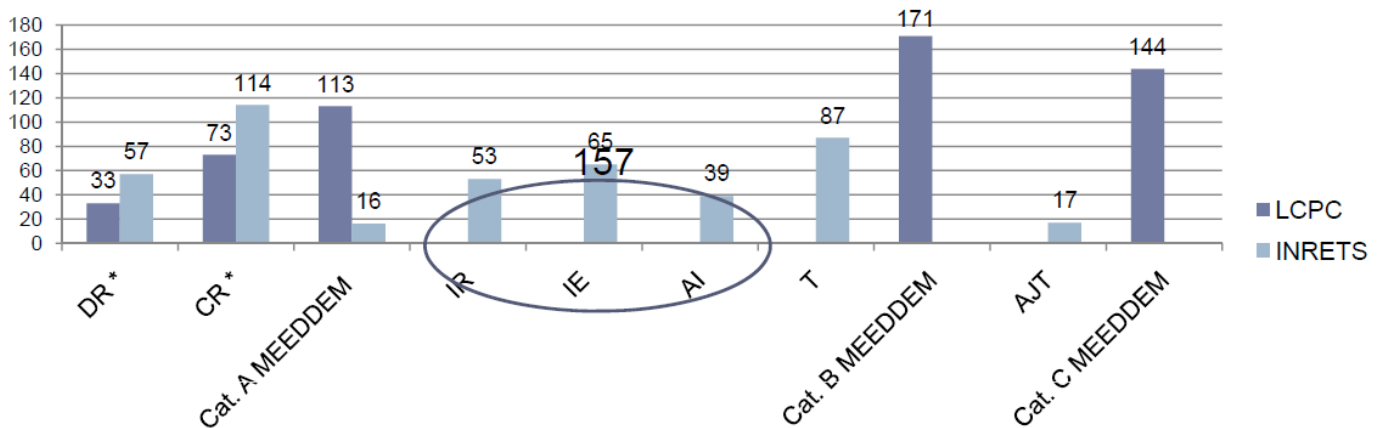
Conclusion générale

Cette tournée de tous les sites IFSTTAR (à l'exclusion de Belfort, de Grenoble et de Marseille) nous a permis de mieux identifier les causes du malaise diffus que nous ressentions. Des revendications assez faciles à porter sur les doctorants, les CDD et les évolutions de carrière ont été identifiées. Nous allons maintenant mettre à profit toutes ces connaissances pour établir une profession de foi pour les élections au CA.

Christine Buisson

Le 14 avril 2011

Secrétariat de la branche IFSTTAR du syndicat SUD Recherche EPST - Solidaires



Source : bilan social INRETS 2009 et bilan social LCPC 2008

Addendum : comment adhérer à SUD Recherche EPST ?

Il faut envoyer un mail à contact-ifsttar@sud-recherche.org qui vous mettra en rapport avec votre section locale ou vous enverra un bulletin d'adhésion.

Combien ça coûte ? $\frac{1}{3}$ de 0,5% de votre salaire annuel.

En effet, la cotisation à SUD Recherche EPST est de 5 millièmes du salaire annuel net : si vous gagnez 10 000 € par an, c'est donc 50 €, 20 000 € c'est alors 100 € par an, etc.

Les impôts remboursent en crédit d'impôt $\frac{2}{3}$ de la cotisation à ceux d'entre nous qui sont imposables. Nous rétablissons donc l'équilibre en ne faisant payer qu' $\frac{1}{3}$ de cotisation aux adhérents non imposables.