

Solidaires



branche INRA

Synthèse de l'intervention SUD-Re CTP INRA vendredi 4 juin 2010

Rappel de l'ODJ, réunion convoquée sur la journée avec participation de la Présidente en matinée.

Le dossier du jour : document d'orientation 2010-2020.

Et en points plus spécifiques : un premier bilan de la NS « cycle de vie des unités », le dossier prévention des risques psychosociaux, les concours externes infructueux de l'année 2009.

Au même titre que la CGT, nous n'avons pas dérogé à la traditionnelle déclaration préalable, Celle de la CGT s'est centrée sur les budgets de base des unités plombés, en externe par les restrictions (de 10 %) promises pour les opérateurs de l'Etat durant les 3 prochaines années, auxquelles s'ajoutent en interne la ponction de 30 % pour les programmes transversaux.

Pour SUD, nous avons marqué le lien unissant les différents points de l'ODJ, au regard des conséquences désastreuses de la politique actuelle, puis ciblé quelques questions d'actualité immédiate (cf déclaration ci-dessous). Dans les 2 déclarations il a été fait état des difficultés rencontrées par la Direction en début de semaine au Conseil Scientifique National (CSN) pour valider son orientation sur la programmation scientifique.

Plus d'info en lisant en annexe de ce CR le « retour du CSN de juin » de l'observatrice SUD-Re

Déclaration introductive de SUD-Re

« Depuis notre arrivée au CTP, nous avons déjà eu l'occasion de participer à des CTP de toutes sortes, des envahis, des annulés, des reportés, des en « comité restreint », d'autres où l'on travaille et où l'on progresse parfois !

Pour celui-ci, son ordre du jour est cohérent avec toutes les réformes en cours, en leur donnant sens :

- *Un document d'orientation 2010-2020, qui notons-le, a gagné 6 ans depuis les présentations du tour de France du collège de direction, et qui continue de saper, à travers ses orientations scientifiques et ses propositions de restructuration ce qui constitue le cœur de l'INRA, ses départements et ses unités de travail...*

- *Un bilan des premières fermetures d'unités dans le cadre de la note de service « cycle de vie des unités » qui, gageons-le, deviendra bientôt le protocole de « soins palliatifs » associé à ces orientations.*

- *Un point d'étape sur la prévention des risques psychosociaux... qui ne manqueront de se développer dans ce contexte de fermetures liées au document d'orientation.*

- *Un bilan des concours externes infructueux, ce qui illustre à la fois la quête de candidat-es toujours plus polyvalents et le manque d'attractivité des carrières dans la recherche.*

Ces points seront développés tout au long de la journée. Nous souhaitons attirer l'attention sur quelques actualités de la semaine :

- *Après l'effet d'annonce du Grand Emprunt en décembre 2009, Madame Péresse a lancé laborieusement ce 1^{er} juin ses projets « d'investissements d'avenir ». Ceux-ci ne résoudront pas la situation des précaires et fragiliseront encore davantage les bases du fonctionnement de nos EPST.*

- *A l'échelle de l'INRA, les programmes transversaux en incubation ou en phase exploratoire n'ont manifestement pas convaincus les membres du Conseil Scientifique National (CSN) réuni cette semaine. Ce qui ne fait que prolonger la perplexité, voire l'inquiétude générale exprimées lors de vos présentations dans les centres.*

- Face à ce pilotage de plus en plus envahissant de la recherche publique, pouvons-nous avoir confiance dans votre volonté pourtant toujours affichée de renouveler les outils du dialogue « science & société » ? La future composition du Conseil d'Administration de l'INRA (qui sera renouvelé cet été) nous donnera prochainement une première réponse.
- Cette semaine a été également publiée la note de service prolongeant la gestion biennale des mobilités en dépit du bilan négatif tiré ici-même en CTP. Le nombre de profils proposés n'atteint même pas les 50 % du nombre de postes proposés en concours externes.
- C'est aussi la préparation des CAP de promotion IT. Nous n'avons à ce jour pas d'information sur les nouvelles carrières statutaires, avec une inquiétude particulière sur le devenir du corps des AI ».

Dans sa réponse à ces interventions, Madame GUILLOU a réfuté l'approche budgétaire contrainte et proposé qu'un bilan annuel *a posteriori* des dotations de base des unités soit effectué en CTP (permettant de prendre en compte le « degré de liberté » existant à l'échelon des départements).

S'agissant des aléas survenus au CSN, il s'agit dit-elle d'un problème de forme et pour l'éviter ce conseil ne sera plus sollicité en amont mais uniquement pour la validation, à la fin de la construction des dits programmes ! (*ce qui ne fera qu'ajouter à la politique de pilotage et de non-transparence déjà dénoncée de toutes parts*)

En cours d'échange, Monsieur HOULLIER a rétorqué que la programmation scientifique n'avait rien d'opaque, et face à la revendication CGT d'une part chercheur d'au moins 20000 euros, la DG a indiqué qu'en incluant tous les équipements, chaque chercheur coûtait déjà 236 000 euros par an (*son traitement inclus, de l'art de noyer... le poisson !*)

Concernant le dialogue science-société, la présidente a notamment fait la promotion du protocole concerté de l'opération « vigne de Colmar » (étude reconduite pour 4 ans). Et sur l'échéance de l'élargissement du CA de l'INRA, elle indique que la DG n'a pas la main (*rappel : l'an dernier elle nous avait fait part de sa demande - adressée aux 2 ministres de tutelle - reprenant notre préoccupation d'élargissement de ce CA*).

Projet d'orientation 2010-2020

L'essentiel de la présentation de la direction reprend les termes du diaporama diffusé sur les centres au printemps. Parmi les nouveautés, un zoom prudent sur le « grand emprunt » (pour se caler sur l'actualité de ce mois de juin) sur le registre d'une opportunité à saisir (notamment pour les gros appareillages) tout en admettant un flou persistant sur l'impact réel !

Autre info d'actualité concernant l'organisation de l'INRA : une inspection du MESR (ministère) concernant les fonctions « support », ceci dans une logique de mutualisation (l'objectif n'est pas un scoop !).

Chaque syndicat (sauf la CFTC) a fait part de son approche (voir les messages CFDT et CGT aux agents diffusés ce début juin). Ci-dessous l'expression SUD-Re :

« Nous formulons d'abord 2 commentaires sur l'approche :

- Une interrogation sur le « pas de temps », pour reprendre une formule aujourd'hui consacrée, de cet exercice. Il apparaît une référence à l'échéance 2020, sans doute un clin d'œil au travail sur les scénarios futurs de l'INRA, mené par votre prédécesseur à la présidence, Michel Hervieu.

Nous remarquons en effet que cette échéance n'apparaissait pas une seule fois dans le diaporama diffusé sur les centres à l'occasion du tour de France des membres du collège de direction. D'où notre questionnement !

- Un commentaire sur les formes d'organisation de la consultation : nous avons déjà eu l'occasion de manifester notre réticence face à la mise en place d'un forum-discussion sur le net, surtout en lieu et place d'une réelle concertation collective. Lors de l'AG rennaise, vous m'avez répondu, madame la présidente, que je réagissais ainsi parce j'étais « vieux jeu » (interruption de Madame Guillou précisant qu'elle avait aussi ajouté qu'elle se situait dans la même population !). Je rappellerai que c'est l'approche individuelle qui ne nous convient pas !

Et aujourd'hui, nous sommes surpris de votre satisfaction face au résultat en nombre de connexions : 10 000 accès comptabilisés dans la période, fréquentation identique à celle de notre site de... grand syndicat de la recherche publique.

Nous avons noté les quelques dizaines de contributions plus collectives d'acteurs et sur le fond de ce dossier, SUD a également déjà diffusé à l'ensemble du personnel sa modeste contribution « en contre-champ à la mise en perspective de l'INRA ». Nous nous contenterons aujourd'hui de rappeler ses conclusions qui reviennent d'abord sur le bilan de l'évaluation de l'AERES, bilan d'ailleurs souvent invoqué dans votre document comme argument : où sont les regards croisés annoncés abusivement en titre dans l'article d'INRA Magazine de décembre 2009 ? L'INRA s'est regardé dans son propre miroir, ce qui est un peu court comme horizon !

Les 7 priorités scientifiques de l'INRA ont été en théorie débattues dans des groupes de réflexion et sur un site Web dédié. Il n'est pas simple de comprendre et donc de s'appropriier les documents stratégiques de la DG, hormis le constat que cela reste très consensuel. En bref, l'INRA s'investit de la mission de sauver le monde à lui (presque) tout seul ! L'ambition est tellement énorme et floue que l'institut risque de n'accoucher que d'une souris en 2014. Et puis surtout on ne vexé personne : par exemple, le réchauffement climatique et le défi de nourrir la planète sont en priorité des réflexions, mais en parallèle il est promis de développer les énergies « carbone renouvelable », qui sont orthogonales à ces deux premières priorités.

La recherche, surtout quand elle s'attaque à des systèmes complexes, réclame l'intégration de disciplines diverses, a besoin de coopération entre les acteurs et elle nécessite du temps. Cela ne peut être une succession de projets au coup par coup menés par des personnels de plus en plus précaires dans des équipes précaires. Comment aiderons nous à sauver la planète dans des TGU en mode « projets » à 4 ans connues sous un n° et s'épuisant dans une compétition mondiale ?

Enfin, nous concluons par ce qui constitue une préoccupation majeure actuelle dans les centres de l'INRA, dans la vraie vie des collègues, comme nous avons pris l'habitude de le dire : il s'agit de la mode de ces Très Grandes Unités (TGU) ... Nous sommes déjà intervenus à ce sujet au CTP de printemps et vous avez voulu nous rassurer en précisant que ce n'était pas le modèle mis en avant par l'INRA, et qu'il serait loin d'impliquer l'ensemble des agents. Pourtant sur le terrain, les projets demeurent, portés par les responsables de départements et des centres. Nous revenons donc sur ce sujet dont il n'est curieusement pas question dans votre document d'orientation.

TGU à la vitesse TGV partout ou pas ? pour qu'on la croie, la Direction Générale doit garantir un avenir serein aux unités de toute configuration !

En complément de la contribution déjà diffusée, notre syndicat va rendre public la semaine prochaine son approche du bilan du Grenelle de l'Environnement, à partir de son volet agricole... la lecture du titre de cette seconde contribution suffit à en donner le sens « une bonne idée lobbytisée ! »

Parmi les éléments de réponses de la DG :

- si nous avons manqué de modestie dans notre déclaration d'intention, nous sommes prêts à revoir certaines formulations,
- le nouveau choix de 2020, c'est effectivement pour donner de la profondeur dans le temps, même si nous n'avons pas la prétention de prédire ce que sera la recherche en 2020 !
- le contexte global devient de plus en plus complexe, ce qui complique la structuration de la recherche. Nous souhaitons que l'organisation de l'INRA reste lisible à tous les niveaux
- sur la programmation, on n'a sans doute pas été assez clair, toutes les questions ne s'abordent pas de la même manière. Concrètement, il n'y aura pas d'appel d'offres type ANR, nous ferons de « l'engineering » (plus clairement dit, on s'appuiera sur les réseaux existants... les « équipes d'excellence » pour reprendre l'expression convenu, lire sur ce point le commentaire pertinent au retour du CSN de l'observatrice SUD-RE)
- sur les TGU : elle persiste à déclarer qu'il n'y a aucune commande de la DG à ce sujet et qu'il y aura une même égalité de traitement pour toutes les unités.
- sur les perspectives budgétaires : craintes partagées de la DG pour l'avenir...

In fine, 3 syndicats votent contre le projet d'orientation, la CFTC s'abstient, soit 10 POUR (les représentants de l'administration), 8 CONTRE (CGT CFDT et SUD), 2 ABSTENTION (CFTC)

Bilan de la NS sur le cycle de vie des unités

Le document préparatoire fait part de 5 fermetures d'unités depuis la parution de la note, totalisant une centaine d'agents, avec un bilan positif puisqu'il n'y a eu aucun recours à la procédure ultime menant au licenciement après refus de 3 postes...

Après les interventions de la CGT (qui rappelle qu'elle n'avait pas participé au groupe de travail instaurant cette note) et de la CFDT (qui demande notamment que les équipes SDAR soient inclus dans le processus), l'expression SUD-Re :

« Nous rappelons d'abord que SUD n'avait également pas été associé à l'élaboration de cette note, n'étant pas reconnu nationalement à l'époque. Pour autant, nous sommes intervenus dans cette période lors de la fermeture d'une unité, celle de Plougoulm, citée dans le document. Et cette fermeture avait suscité beaucoup de souffrance parmi celles et ceux impliqués par ce dossier.

Le bilan fait état de fermetures impliquant uniquement 1 % des agents de l'INRA, avec des données essentiellement quantitatives, nous souhaiterions qu'il soit complété par des retours plus qualitatifs, collectifs ou individuels. Ce pourrait se réaliser par des questionnaires d'évaluation adaptés, afin de souligner tant les points forts que faibles. L'INRA sait bien le faire par exemple pour l'évaluation des formations.

Nous voulons également revenir sur ce qui vient d'être dit à propos de la nouvelle organisation en TGU, une évolution qui peut masquer des disparitions de fait d'Unités. Plusieurs exemples existent où l'absorption de petites entités s'est concrétisé non seulement en changement de thématiques mais aussi parfois en changement de localisation. Il serait sans doute nécessaire d'étudier comment les agents concernés pourraient aussi bénéficier des mesures d'appuis existant dans la note de service. C'est important au vu de l'évolution actuelle.

Et au cours du débat

Nous insistons pour avoir des bilans plus qualitatifs et globaux de ces fermetures. Par exemple, nous avons été interpellé par un article paru dans la presse régionale et assassin pour l'INRA suite à la fermeture de l'unité séricicole près de Lyon. L'article s'inquiétait notamment du devenir de collections de vers à soie et de mûriers, patrimoine qui serait dispersé. C'est une vraie question sachant que dans le même temps, l'INRA affiche son souci de prendre en compte la biodiversité, ce serait le grand écart ! »

Cet argumentaire appuyé ne suffit à ce que notre proposition de bilan plus qualitatif soit prise en compte...

S'agissant de l'opération plateau de Saclay, qui concerne plusieurs sites de la région parisienne, le sujet sera vu en temps voulu et dans sa globalité... *(de l'art de botter en touche !)*

La prévention des risques psychosociaux

Le document préparatoire est identique à celui présenté au CCHS du printemps. Il présente notamment le travail réalisé sur l'approche formation, avec un projet de sensibilisation des responsables aux risques psychosociaux au travail.

Après l'intervention de la CFDT qui marque sa satisfaction du travail réalisé et suggère que ce travail soit pris en charge par des « professionnels » formés, puis de la CGT qui regrette que la représentation du personnel ne soit pas intégrée à la démarche et que la population ciblée pour la formation ne soit pas élargie aux équipes de base, l'expression SUD-Re revient sur l'approche globale d'un sujet sur lequel nous avons encore peu de recul à l'INRA :

« Nous avons déjà manifesté notre insatisfaction sur la manière dont la direction de l'INRA gère ce dossier, et avons demandé un échange sur le sujet au CTP de mars. Je commencerai donc par rappeler notre expression lors de cette précédente réunion : « nous montons d'un cran dans la protestation , SUD se retire définitivement du comité de pilotage des risques psychosociaux, dont la seule et unique réunion remonte à plus d'un an, preuve que la pression sur le sujet est sans doute relative du côté de la direction générale, aussi inquiétant que la volonté de concentrer la résolution d'un problème désormais majeur à un bouquet de formations, dans l'espoir d'apparaître dans la catégorie labellisée du top 50 gouvernemental des entreprises où il ferait bon vivre »

Nous avons également fait part à la Présidente de nos inquiétudes sur ce sujet, lors de son tour de France du printemps. Elle a voulu nous rassurer en répondant qu'à l'INRA les personnels avaient la chance d'avoir des activités intéressantes et stimulantes, dans lesquelles on pouvait s'épanouir... Il nous semble qu'au contraire cette caractéristique peut parfois constituer un facteur de souffrance au travail, lorsque l'investissement personnel n'est pas ou plus reconnu par l'institution. Le jour même de l'échange avec la présidente, je revenais d'une rencontre avec un délégué régional du CNRS, suite au geste de désespoir d'un collègue de l'établissement qui s'était « fait mal » devant son propre chef d'unité, ne pouvant supporter ce manque de considération.

Comme il a déjà été dit aujourd'hui, nous sommes face à l'addition de réorganisations permanentes des structures, de l'explosion de la précarité de l'emploi, et de la mise en compétition des agents (la PES et autres primes), avec au bout du compte toujours plus de stress au travail pour chacun et pour les collectifs. Ces nouvelles modalités d'organisation du travail de recherche sont aujourd'hui copiées du privé, alors même que leurs conséquences désastreuses dans de multiples secteurs professionnels sont dénoncées publiquement.

La Direction de l'INRA indique en avoir (enfin) pris conscience... mais elle se contente d'annoncer un plan de sensibilisation des « acteurs » hiérarchiques aux risques psychosociaux, au risque de les culpabiliser ... alors que la prévention exige de s'en prendre aux causes de cette dégradation des conditions de travail de tous.

Pour conclure, nous continuons de penser qu'un travail sur les indicateurs et les situations à risque devrait être préalable à l'établissement d'une offre de formation. Chaque milieu de travail a sa culture spécifique qu'il s'agit d'abord de bien cerner, les risques psychosociaux étant différents suivant le secteur d'activité. La solution de fond n'est pas dans la formation : aujourd'hui le secteur formation est sollicité à la fois pour proposer des stages au management, suivant des modalités génératrices de stress , puis ensuite pour mener des formations contre ce stress.

La meilleure prévention est dans la remise en cause des nouvelles organisations du travail. Nous prenons cependant acte des avancées dans l'approche du sujet par la direction et ces formations seront, nous l'espérons, l'occasion d'un échange collectif. Et s'il y a vote au CTP sur ce projet SUD s'abstiendra. »

En réponse la DG (par la voix de M EDDI) considère qu'il est préférable que les syndicats jouent leur rôle de leur côté, sans être inclus dans le dispositif fonctionnel mis en place par l'employeur (réponse à la question de la CGT).

Le DG délégué tente de caricaturer notre position en expliquant qu'il faudrait que toutes les revendications de SUD soient prises en compte pour que la question soit résolue, ajoutant que le stress a toujours fait partie du travail...

Nous lui rappelons que le sujet est trop sérieux pour être ainsi caricaturé et soulignons qu'au-delà de l'approche syndicale, la souffrance au travail générée par les nouvelles modalités de management est une donnée aujourd'hui reconnue par les chercheurs en psycho-sociologie du travail.

Dossier sur les concours externes infructueux

Le document préparatoire comprenait un tableau chiffré (taux de pression etc) de tous les concours externes depuis 2000, et une analyse plus qualitative du bilan des postes non pourvus en 2009 (22 soit 6 % des 359 profils)

Pour info : profil type concerné - métier d'appui de corps A, situé en région parisienne.

Pour ne pas prolonger la réunion (il était près de 16H quand le sujet est venu à l'ODJ) nous ne sommes pas intervenus sur ce point, ayant dit l'essentiel dans la déclaration introductive :

« *Un bilan des concours externes infructueux, ce qui illustre à la fois la quête de candidat-es toujours plus polyvalents et le manque d'attractivité des carrières dans la recherche* ».

On constate que les profils infructueux sont majoritairement (64 %) affectés dans la région parisienne, alors que 32 % des profils ouverts étaient localisés en Ile de France. Ce qui en dit long sur le facteur des rémunérations faibles en début de carrière dans une région où la vie est chère...

Questions diverses

- Mobilisation retraite le 24 juin... jour de convocation de CAPN promotion 2010

Demande (CGT et SUD) de décaler le calendrier de travail de la CAPN afin de permettre à tous les agents qui le souhaitent de participer à cette journée : accord du DRH pour un report sur le vendredi.

- Relance du groupe de travail sur l'amélioration du suivi des travaux des instances (demande SUD)

Petit rappel pour celles et ceux qui n'auraient pas eu connaissance des épisodes précédents :

Lors du CTP de mars, nous avons monté d'un cran dans notre exigence d'un meilleur suivi des instances par l'ensemble du personnel (accès aux conclusions, aux dossiers traités... par l'intranet) en menaçant de claquer la porte du CTP. La DG avait du coup enfin accepté le principe d'un groupe de travail ouvert à tous sur le sujet...

Courant avril, nous avons réceptionné une invitation de la DRH pour une réunion incluant ce point et ouvrant d'autres dossiers, notamment celui des prochaines échéances électorales et le suivi du statut.

Fin mai, nous apprenons que la réunion est reportée *sine die*, un seul syndicat ayant répondu à l'appel (SUD !)

Nous apprenons en séance que la CFDT avait adressé une lettre motivant son refus (nouveaux sujets pas de la compétence d'un groupe de travail) et que la CGT n'avait officiellement rien réceptionné (pb d'adresse mail). Après échange, il est convenu qu'un nouveau calendrier sera proposé, en retirant de l'ODJ le suivi statutaire.

En séance, SUD-Re a rappelé que la demande concernait toutes les instances et pas uniquement le suivi du CTP...

A suivre donc... en impairs de communication, cela commence fort !!

- Gestion comptable, changement de logiciel durant les congés d'été

En réponse à des interrogations émanant de centres, le DG délégué explique les raisons (nouvelle version du logiciel de gestion) puis les modalités de la fermeture ponctuelle des dépenses au cours de l'été (31 juillet). Il se trouve que certains niveaux de gestion ont (trop) anticipé sur les délais d'arrêt des commandes... « *on va raccourcir les bretelles comme il se doit !* » (*sic !*) selon l'expression imagée du DG-délégué)

La délégation SUD-RE au CTP du 4 JUIN

Madame Guillou a commencé par une introduction rappelant les motivations de la DG sur ces programmes (avis des commissions d'évaluations des départements qui déplorent le manque de coordination inter-départements pour se saisir de grands enjeux, constat d'échec du mode programmatique actuel pour y inciter les équipes via les AIP, les prog ANR, etc).

En gros 10 programmes seront lancés par vagues successives, 3 sont donc en phase 2 (exploratoire), 3 autres en phase 1 (incubation) nous ont été présentés très rapidement en fin de journée... quant au reste, il nous a été indiqué qu'une liste d'attente existait mais ne serait pas divulguée afin de laisser le temps (et le pouvoir?) au collège de direction d'identifier et de sélectionner les thématiques les plus pertinentes.

Comme l'a souligné un élu, cette situation est bien gênante pour les unités qui sont ainsi (sauf pour celles concernées par les 6 premiers programmes) privées de visibilité sur ce qui sera un guichet non négligeable de ressources - comment pourraient-elles anticiper, se positionner ?? Rappelons quand même que ces programmes mobiliseront en moyenne 2 millions d'euros par an sur 5 à 10 ans, et absorberont 1/3 des recrutements annuels titulaires et non-titulaires. Et comme on ne prête qu'aux riches, gageons que d'autres guichets plus ou moins lobbyés par l'INRA, tels que l'ANR, vont aligner leurs appels à projets sur des intitulés paraphrasiques des programmes.

Les 3 responsables des programmes "exploratoires", qui sont aussi chefs de départements, ont donc exposé chacun leur document de travail. De très nombreuses remarques ont été soulevées par les rapporteurs comme par le conseil. D'une manière générale, les présentations manquaient cruellement de substance sur les objectifs opérationnels à atteindre et sur la stratégie scientifique à engager. Sur ce constat, le conseil a finalement décidé de NE PAS rendre d'avis sur les programmes présentés aux motifs que (en gros) :

- absence de cohérence entre les programmes (ampleur/hauteur de l'enjeu, plan du document et donc de la conduite, etc)
- absence d'explicitation de ce qui relève de la transversalité dans les programmes vs départements (objectifs, stratégie transdépartementale, plus-value recherchée)
- absence d'état de l'art et donc d'une évaluation de la pertinence

Le conseil a finalement exprimé le souhait que les 3 chefs de départements reviennent présenter leur copie au CSN de septembre, après que la DG ait fourni un cahier des charges clair de ce que doit contenir la feuille de route.

Commentaire post-réunion : Les programmes vont donc sélectionner a priori les "meilleures équipes" sur leurs sujets, excluant de fait toutes les autres, parmi lesquelles certaines auraient pourtant peut-être apporté une idée lumineuse ou un point de vue différent... pour des hiérarques qui voient dans la biodiversité un levier essentiel de la capacité du monde agricole à s'adapter aux changements globaux, on les trouve bien aveugles sur le parallèle qu'on peut faire avec leur façon de conduire la réforme de l'institut !

Observatrice syndicale SUD-Re au CSN de juin 2010