

Solidaires



Branche INRA

**Comité Technique du 5 Février 2013
Interventions et notes de la délégation SUD**

Un ordre du jour important, en complément des points habituels (suivi des dossiers déjà traités) :

- les sujets proposés par la DG : **information sur le budget 2013, campagne 2013-2014 de promotions IT, renouvellement du GIP, charte déontologie, suivi SDSI et bilan social 2011**

- des demandes communes CGT-SUD : **projet de loi ESR, suivi du projet Paris-Saclay, devenir de la médecine de prévention.**

- une demande CFDT-CFTC : **le suivi des Assises internes à l'INRA.**

Les points budget 2013, bilan social 2011 et médecine de prévention n'ont pas été abordés.

Ces notes, non exhaustives, se concentrent sur les principales interventions de notre délégation (entre guillemets nos déclarations en séance, en gras une tentative de synthèse de chaque point)

Déclaration introductive SUD

« Pour ce premier Comité Technique de l'année, nous optons pour une déclaration préalable courte. Après un coup de rétroviseur sur la première année de travail de l'instance, dans sa nouvelle configuration, un constat s'impose : si le CT a changé de nom, sa capacité à faire entendre la voix des personnels a peu évolué. On pourrait d'ailleurs, à quelques nuances près, reprendre la déclaration sous forme de vœux que nous avons formulée le 25 janvier 2012 sur l'enjeu de reconstruire la recherche publique mise à mal par la politique sarkozienne, en citant les EX, de la PES aux IDEX en passant par l'explosion de la précarité... Depuis le pays a changé de président, l'INRA également, mais les questions posées demeurent à l'identique !

Nous ne rappellerons pas aujourd'hui ces enjeux en terme de politique de recherche, au risque de l'épuisement, mais vous n'échapperez pas au rappel de quelques bonnes pratiques qui sont le minimum syndical de ce que l'on est en droit d'attendre de cette instance :

- D'abord la possibilité pour les personnels d'accéder à ce qui s'y est dit, aux avis et motions formulées : sur l'accueil intranet du site, le « P » d'accès à la page CTP a été gommé, mais il y a toujours très peu d'infos depuis 2010 !

Sur ce registre, nous ne désespérons pas de vous avoir à notre tour à l'usure !

- Ce serait mieux si le règlement intérieur était respecté s'agissant de liberté pour chaque syndicat de composer sa délégation dans les groupes de travail : l'un de nos représentants dans le premier groupe de travail consacré justement, au dit règlement intérieur, en avril dernier, attend toujours une convocation officielle rétroactive pour être remboursé de ses frais.

Ce n'est pas une question de finance, mais de principe ! A force de sollicitation, on devrait y arriver.

- Pour mémoire, nous rappelons que lorsque le sujet du budget annuel est mis à l'ordre du jour, comme aujourd'hui, il serait bon que les membres du CT reçoivent un document préparatoire, même si un premier dossier a été transmis en fin d'année aux élus au CA.

Cela a déjà été demandé...

- Ensuite, lorsque des sujets de fond ou complexes sont mis à l'ODJ, il nous paraît tout à fait justifier de demander que les documents les concernant soient transmis suffisamment en amont pour une préparation collective appropriée. Une semaine pour s'approprier et donner un avis partagé sur la charte de déontologie, l'exercice est périlleux ! ...

- Enfin, nous attendons que toutes les notes de la Direction Générale concernant le dossier précarité soient adressées aux organisations syndicales, comme la promesse en avait été faite en CT de juin dernier.

Au-delà de ces demandes d'intendance maintes fois renouvelées, deux dossiers concernant la gestion du personnels continuent de nous préoccuper fortement, il s'agit de la multiplication des refus de

titularisation (dix au compteur sur l'année, sans compter deux licenciements de doctorants) et les situations de souffrance marquée par des soins ou des arrêts de travail, non reconnus en accidents de travail. Et ici également, de nouvelles situations individuelles ou collectives remontent.

Nous avons tenté de vous sensibiliser, Monsieur le Président, en sollicitant une rencontre sur ces 2 dossiers lors de votre période d'écoute, en début de mandat. Et, après avoir pris connaissance de votre récente décision concernant un refus de titularisation, nous avons le sentiment d'avoir perdu notre temps ce jour là. Au vu de la gestion d'une telle situation, qui aggravée par beaucoup de souffrance au travail, nous craignons fort d'être prochainement confronté à des difficultés majeures à l'INRA... Si pour être entendu il vaut mieux faire court, ce sera la conclusion de notre déclaration introductive.

Après l'ensemble des déclarations – celle de la CGT axée sur le projet de loi ESR, celle de la CFDT saluant l'accord « flexibilité » dans le privé (les 2 textes étant déjà diffusés au personnel), le PDG indique qu'il n'a pas de commentaire particuliers sur les questions de politique gouvernementale.

S'agissant de nos questions d'intendance SUD, le DGD indique que le site intranet sera progressivement actualisé des infos CT en retard (enfin !), en s'excusant d'avoir omis, par « scotomise », d'adresser un document préparatoire sur le budget 2013.

Suivi des avis émis et dossiers traités lors des CT précédents

A chaque CT, des améliorations sont proposées pour faciliter la lecture de ce tableau de bord. La nouvelle convention handicap débattue au précédent CT, est toujours en attente, le blocage venant du non-renouvellement de l'instance nationale du FIPHFP. Un retard qui suscite l'inquiétude des collèges syndicaux et associatifs, ils viennent de s'adresser au premier ministre.

Suivi du projet de loi ESR, de Paris-Saclay, des Assises internes à l'INRA

► Sur le projet de loi ESR

« Nous avons également demandé qu'un échange sur le projet de loi ESR intervienne à ce Comité Technique, tout en sachant qu'il serait impossible d'avoir le temps d'en faire le tour. Quelques observations qui nous paraissent importantes à relever, à ce stade :

D'abord, le périmètre limité de ce projet, qualifié de loi ordinaire par le ministère, sans doute suffisant pour un « président ordinaire ». Il n'a pas l'ambition d'une loi de programmation. Les moyens budgétaires, la lutte contre la précarité, l'amélioration des statuts et des carrières, ne font pas partie de ses chantiers : circulez, il n'y a rien à voir...

Pourtant les Assises n'avaient pu finalement ignorer, sous la pression des syndicats et des collectifs de précaires, ces questions essentielles. Et le rapport Berger y consacre même ses 2 derniers chapitres.

Concernant son contenu, si la direction de l'INRA a ces derniers temps manifesté beaucoup d'optimisme sur la place qui serait désormais réservée aux organismes de recherche, nous en savons une autre lecture, n'y voyant aucune rupture avec la politique précédente. Au contraire, il s'agit d'un processus d'intégration de plus en plus poussé de la recherche dans le système universitaire, vers une désintégration des EPST, de plus en plus réduits à n'être que des « agences de moyens ».

Enfin, le maintien du dispositif de la PESte dans le budget 2013 nous apparaît comme une provocation, il s'agit d'une somme importante octroyée à quelques uns, alors qu'il est demandé à l'ensemble des personnels de se serrer la ceinture. Nous avons appris que cette prime n'a pas été distribuée à l'échelon de 2 EPST l'an dernier, l'IRSTEA et l'IFSTTAR (petits EPST direz-vous) Ne serait-il pas possible à l'INRA de réaffecter au mieux cette prime inique ? »

« Nous avons tous pu remarquer que ce projet de loi est essentiellement centré sur les questions universitaires. Il est d'ailleurs précisé, dans le détail, la composition des structures de gouvernance, notamment la composition des Conseils d'Administration.

Il n'y a, par contre rien sur les CA des EPST. Il se trouve que sur ce sujet nous avons une convergence avec la précédente présidente de l'INRA. Elle avait pris soin de prolonger notre courrier syndical SUD adressé aux ministres de tutelle sur la nécessité d'ouvrir la porte du CA à d'autres porteurs d'enjeux que ceux des lobbys agro-alimentaires. La Présidente sollicitait également, en d'autres termes, une ouverture de la composition du CA ».

La DG indique qu'elle n'est pas partie prenante de la préparation de cette loi, que le budget 2013 aurait été moins favorable s'il s'était situé dans le prolongement des premières déclarations de ce gouvernement. Elle précise que l'INRA n'a pas vocation à s'intégrer à des accords Universités/Etat, tout en pouvant s'associer à des déclarations de politique commune. On serait passé d'une politique d'intégration (les PRES) à celle d'association (modèle fédérateur). S'agissant de l'évaluation, elle promeut un dispositif reconnaissant la diversité et l'impact des missions, enfin elle souligne le rééquilibrage amorcé pour l'ANR...

S'agissant de la gouvernance des EPST, le DGD indique que la composition de leur CA peut être revue hors du cadre de la loi, et leur fonctionnement est, selon elle, déjà démocratique...

Le long échange est clos par le vote d'une motion.

Motion adoptée par le Comité Technique

« L'actuel projet de Loi sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche est inacceptable compte-tenu de l'ensemble des dégâts infligés à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche Publique par les gouvernements précédents, et des attentes des personnels. Ce projet se refuse à remettre véritablement en cause la Loi sur les Universités et le Pacte Recherche et maintient la quasi-totalité des structures qui en sont issues. Le Comité Technique de l'INRA estime que ce projet doit être abandonné et demande que le gouvernement entame enfin de véritables négociations avec les organisations syndicales représentatives des personnels ».

5 Pour (CGT, SUD), 4 abstentions (CFDT), l'élu CFTC étant absent

► Sur l'avancée du projet Paris-Saclay

En réponse aux nombreuses questions d'actualité énumérées par la CGT, le Président découpe le dossier en 3 thèmes : sa conviction d'abord qu'il s'agit de renforcer nos relations avec l'Université (à débattre en CSN) ; le volet universitaire Paris-Saclay (à voir également en CSN), enfin un volet immobilier sur les conséquences de ces orientations scientifiques, les arbitrages ne sont pas rendus (d'accord pour l'évoquer dans un prochain CT).

Il est interpellé par un expert (CGT) du site de Grignon demandant quelle serait la plus-value par rapport à la situation actuelle, sachant qu'une majorité des personnels de Grignon ne veut pas de cette mobilité. SUD-RE renchérit sur la présentation faite de ce sujet : les décisions scientifiques ne doivent pas se prendre sans intégrer les conséquences pour les personnels. Le CT doit pouvoir intervenir en amont, et ne pas se limiter à gérer les suites de décisions déjà prises.

► Sur la suite des Assises internes à l'INRA.

« A l'échelon de l'INRA, notre syndicat a joué le jeu en adressant la contribution de « 4 pages » sollicitée. Nous y avons présenté notre point de vue sur ce processus.

S'agissant de la synthèse des contributions (version courte) nous souhaitons lire 2 passages qui soulignent des demandes largement portées, au vu des termes employés :

- *« La création, par fusion, de très grandes unités (TGU), jugées génératrice de perte d'identité, de stress et de difficultés de gestion, est très fréquemment critiquée »*
- *« A une exception près, les contributions demandent instamment la suppression de la prime d'excellence scientifique (PES), jugée antinomique avec la dimension collective de la recherche. »*

Ceci pour que cela soit dit à ce Comité Technique ! »

La DG indique que le comité de pilotage a rédigé une contribution dans le prolongement du processus, se centrant sur 4 sujets : relations INRA/société (dans un objectif de co-construction),

la culture de l'innovation à l'INRA, les personnels en CDD (qualité de l'accueil), la gouvernance (notamment des méta-programmes). Concernant les TGU il reprend l'argument avancé par Madame Guillou, il s'agit souvent de demandes provenant du terrain...

Commentaire post-CT : nous serons vigilants sur le suivi de ces « Assises », sachant que, comme nous l'avions prévu, la démarche n'a pas suscité l'intérêt du personnel et le rendu compile des expressions peu collectivisées, souvent contradictoires... certaines dangereuses pour les collectifs de travail.

Charte déontologie

La DG présente son projet de charte (morale) qui serait soumise à la signature de chaque agent, comme une réponse aux inquiétudes des citoyens, pour ainsi rétablir la confiance. Il s'agit de se donner des principes collectifs partagés entre tous.

La CGT prône une vision collective de la recherche basée sur des budgets pérennes et le statut de fonctionnaire, la PES et le management de la DG étant à l'opposé... La CFDT y voit une avancée mais s'interroge sur l'application de ces principes.

SUD illustre également la contradiction entre les principes (flous) énoncés et la réalité de l'activité de recherche aujourd'hui. Dans l'attente d'une dynamique collective qui ne soit pas un vœu pieux, nous demandons une réelle transparence sur les financements en jeu :

« D'abord 2 préalables importants :

- en écho à notre déclaration introductive, nous ne considérons pas que ce premier débat en CT puisse clôturer l'échange à notre niveau sur ce sujet.
- la meilleure façon de sauvegarder une capacité d'indépendance de recherche et d'expertise au sein des EPST est d'être assuré de financements pérennes suffisants et de personnels sur statut de titulaire.

Nous regrettons que le contenu de cette charte soit loin d'être à la hauteur des enjeux auxquels est confronté notre organisme de recherche. En effet, cette charte mobilise des concepts flous sans préciser leurs modalités de mise en œuvre. La direction générale précise, de plus, que cette charte ne présentera jamais un caractère légal. Il est donc difficile de savoir à quoi elle servira, à part à être un outil de communication.

A travers cette charte, l'INRA promeut « l'objectivité, l'impartialité et l'indépendance » des pratiques de recherche. Qu'est-ce qu'une recherche objective, impartiale et indépendante ? Le texte ne le précise pas. Il aurait bien du mal à le faire de façon convaincante, car une telle recherche, ça n'existe pas ! Il nous semblerait plus fructueux de le reconnaître, et de réfléchir aux conditions qui favorisent la mise à l'épreuve par chacun de sa subjectivité, de sa partialité, et de sa vision du monde (nous en avons tous), qui encouragent la rigueur, et qui permettent de confronter les points de vue contradictoires dans le respect mutuel et la réflexion ...

L'accent mis sur « l'objectivité » et « l'impartialité » nous semble contreproductif voire dangereux, parce qu'il peut revenir à nier la pluralité des approches et des points de vue. Il existe un risque qu'une recherche scientifique soit considérée comme non objective, donc non déontologique, tout simplement parce qu'elle s'écarte trop d'une norme que tous ont adoptée et que personne ne questionne ... En ce sens, cet accent sur « l'objectivité » et « l'impartialité » peut même entrer en contradiction avec le souhait de protection des lanceurs d'alerte, qui fait actuellement l'objet d'une proposition de loi malheureusement déjà beaucoup vidée de son contenu.¹ Si le lanceur d'alerte doit se tourner, comme le prévoit ce projet de loi, vers son employeur, et si celui-ci a la possibilité de décider que ce lanceur d'alerte en question n'est pas objectif, donc pas déontologique, qui protégera le lanceur d'alerte ?

Les « déclarations de liens d'intérêt » ne suffisent pas à prévenir les conflits d'intérêt.

Les « conflits d'intérêt » ne sont mentionnés qu'une fois dans cette charte, au sujet de l'expertise collective. La déclaration des liens d'intérêt (qui détaille essentiellement les financements reçus) est

¹ (Non cité en CT) Voir à ce sujet le communiqué du 4 février 2013 de la Fondation Sciences Citoyennes, « [Combien de morts et combien de millions versés en indemnités aux malades avant que l'on prenne la mesure de l'impotence de traiter véritablement les alertes et de protéger les lanceurs d'alertes ?](http://sciencescitoyennes.org/combien-de-morts-et-combien-de-millions-verses-en-indemnitees-aux-malades-avant-que-l-on-prenne-la-mesure-de-l-impotence-de-traiter-veritablement-les-alertes-et-de-protéger-les-lanceurs-d-alertes/) » <http://sciencescitoyennes.org/combien-de-morts-et-combien-de-millions-verses-en-indemnitees-aux-malades>

présentée comme un outil permettant de les prévenir. Nous considérons que cette conception des conflits d'intérêt est trop étroite. Les conflits d'intérêt (qui ne se manifestent pas seulement dans l'activité d'expertise, mais également dans toute activité de recherche) sont, au sens large, tout conflit entre l'intérêt personnel et l'intérêt professionnel. Or dans le monde de la recherche, actuellement tout incite à une certaine forme de conformisme pour obtenir des financements, être dans un bon réseau, et ne pas être en conflit avec sa hiérarchie. Le conflit d'intérêt est donc potentiellement présent partout et pour tous de manière latente, et ceci de plus en plus avec la part croissante des partenariats demandés avec le monde privé. Concrètement, la charte ne propose rien pour lutter contre ces conflits d'intérêt.

La dynamique collective, ça ne peut pas être juste un vœu pieux.

La charte affirme que la direction mettra en œuvre une politique soucieuse de l'environnement de travail, favorisant le développement des compétences personnelles et collectives, et que les responsables de collectif auront pour enjeu d'accroître les compétences des individus dans une dynamique collective. La direction de l'INRA compte-t-elle révolutionner pour cela les méthodes de management actuelles ? Elle ne le précise pas. Dans un contexte où montent la concurrence entre chercheurs, l'individualisation des projets et la disparition de toute dimension collective, encouragées par toutes les réformes récentes dans la recherche publique, on ne comprend pas bien comment la direction compte mettre en œuvre les grands principes qu'elle énonce sur la dimension collective de la recherche.

En conclusion :

Nous demandons l'abandon de ce projet de charte de déontologie qui, avec ses principes flous et non contraignants, n'apporte aucun élément qui permette de progresser vers une recherche publique au service de l'intérêt général.

Nous demandons la mise en place d'une obligation pour tous les chercheurs de déclarer publiquement les financements qu'ils ont reçus de manière personnelle ou professionnelle, en précisant le financeur, le montant, et la destination de l'argent (complément de salaire ou financement de recherche). Une telle obligation ne serait pas suffisante pour mettre en évidence tous les conflits d'intérêt, qui sont intrinsèquement liés à l'activité de recherche et dépassent les seuls liens d'intérêts financiers. Mais elle permettrait au moins d'améliorer la transparence sur les conditions dans lesquelles les recherches sont menées dans notre institut. Elle serait donc au moins un premier pas concret vers une politique de déontologie de la recherche. »

Au cours de l'échange, le nouveau DGD scientifique reproche à certaine(s) organisation(s) de ne pas avoir soutenu l'INRA lors de l'arrachage de la vigne de Colmar. Y voyant sans doute un manque de déontologie (?), sans se rendre compte qu'il illustre la crainte que nous venions d'évoquer de voir certaines opinions stigmatisées. D'où nos précisions et compléments :

« Nous tenons à compléter notre positionnement sur ce dossier sans pour autant dériver vers les aspects polémiques entendus dans les échanges. D'abord en soulignant la contradiction de fond dans la démarche de la direction de l'INRA, une incohérence entre les objectifs déclarés de cette charte, et le contexte d'activité imposé aux chercheurs. Nombreux sont ceux qui sont au quotidien mis en situation de conflit d'intérêt lors de la recherche de contrat, la nécessité de financement primant, ce qui les amène aussi à recruter des agents en CDD, c'est tout un contexte qui occasionne mal-être individuel et collectif.

Pour autant, la transparence s'impose, c'est une demande des citoyens. Il ne s'agit pas de fournir à tout moment et en tous temps ses revenus professionnels, si la formulation de notre contribution a pu le laisser supposer. Mais cela nous semble une transparence indispensable lorsqu'il y a un projet impliquant des partenaires privés, un cumul d'activités, une consultance individuelle ou non...

Enfin, nous revendiquons effectivement fortement le droit à chacun de pouvoir exprimer son point de vue sur les recherches menées. S'agissant de l'épisode de Colmar qui a été cité, notre syndicat a déploré l'arrachage de l'essai, et s'il est intervenu au Tribunal, c'est pour donner notre appréciation du contexte de cette action. Il ne suffit pas qu'une recherche soit menée par le service public pour être exempte de critiques.

Nous serons d'ailleurs vigilants afin que ceux qui se sont exposés à titre syndical ne soient pas pénalisés. Comme l'a été, Christian Vélot, de l'université de Paris-Sud suite à ses prises de position,

j'espère que l'on n'arrivera pas à ce stade à l'INRA. Ce risque explique notre demande d'une loi protégeant les lanceurs d'alerte. »

Je regrette que certains profitent de ce débat pour régler des comptes. Notre organisation a en effet été directement ciblé et même attaqué. Nous avons pour notre part pris l'option d'une contribution sur le fond. »

Campagne biennale promotions IT 2013-14

Un groupe de travail syndicats DRH ayant déjà planché sur ce dossier à la mi-janvier, nous obtenons en séance le nombre de promotions et les réponses aux questions en suspens. Les principales difficultés proviennent de la conjonction de l'application du NES (enfin) en novembre dernier et de la décision de mener (re-enfin !) une double campagne de promotions, ce qui était demandé par SUD depuis 4 ans afin d'être en phase avec le calendrier ! :

- La situation des 12 promus en AI en janvier 2012 est étudiée. A SUD nous demandions cette étude au cas par cas, avec possibilité d'intégrer ou non le NES (= promo. en nov).
- Pour 2013-2014, la campagne sera unique pour toutes les avancements (réductions d'ancienneté RD, avancement de grade et corps) suivant les modalités habituelles. Seule difficulté non résolue : les RD des agents pouvant uniquement bénéficier d'une RD en 2014 (gérées par les CAPL-CCDR).
- Le NES introduit une nouvelle voie de promotion par sélection professionnelle en TR Sup, elle concernera 30 % des promotions à ce niveau, des jurys seront organisés dès ce printemps (pour l'année 2013)

La DG étudiera avec bienveillance les demandes des agents arrivant à 65 ans, sollicitant une prolongation de carrière pour le calcul de leur pension. Nous rappelons la demande exprimée en groupe de travail d'une sensibilisation des jurys afin qu'ils mesurent davantage la valeur « métier » que la capacité à se faire valoir. La différence de traitement entre les Adjoints (bénéfice de 3 mois) et les autres corps (6 mois) pour les réductions d'ancienneté est à nouveau regrettée. SUD rapporte la curieuse consigne d'un centre où il est demandé de ne pas codifier les grilles d'avancements avant la tenue de la réunion d'harmonisation...

Tout en rappelant nos autres revendications de fond : dossier individuel intégrant toute la carrière professionnelle dans et hors l'INRA, prise en compte de la carrière courte des agents handicapés bénéficiant d'une retraite anticipée, rôle uniquement préparatoire des CAPL et CCDR pour les avancements de grade et corps,... SUD émet un vote favorable sur cette note de service (avec la double campagne enfin concrétisée)

Schéma Directeur Systèmes d'Information (SDSI)

Le DGD admet maintenant que le passage du dossier au CA avant tout débat en CT était « une maladresse » ! Du coup, il s'agit uniquement d'une séquence d'information où la DG évoque une avancée pour la « communauté métier », lui donnant une visibilité nouvelle. Une politique qui a été raisonnée au niveau global, il existe désormais un cadre de travail partagé, même si certains problèmes restent à résoudre, précisant, s'il le fallait, en conclusion, que ce devait évoluer dans un cadre contraint.

L'intervention SUD a brossé, en forme d'alerte, la dégradation des conditions de travail vécues au quotidien par les collègues de ce secteur (plus de 500 agents en BAP E) :

« Nous déplorons que le SDSI ait déjà été présenté au CA sans discussion préalable dans un CT précédent pour un sujet qui concerne directement les 550 agents de la BAP E et plus largement tous les personnels de l'institut. Bien que la consultation préalable du CT ne soit pas selon la DG obligatoire, elle aurait permis de s'approprier tous les éléments de cette restructuration que l'on pressent lourde au vu des moyens financiers qui lui sont alloués.

Nous retenons que la gouvernance des SI est au niveau institutionnel.

Soyons dans le concret et étudions l'annexe 6 du rapport, l'exemple de l'esquisse du processus « demande de poste BAP-E par une unité » : procédure légère, durée maximale 1 mois entre la demande de l'unité et le retour par le département. On note que 6 acteurs doivent ou peuvent rendre un avis : le CD, les autres CD concernés, PC du centre de rattachement, département MIA ou cellule BioINFO, CATI, SUP-SI. La procédure illustre parfaitement la complexité de l'organisation de la gouvernance des SI.

Sur le terrain, ce ne sont pas des postes avec qui nous travaillons mais des collègues ! La dégradation des conditions de travail c'est au quotidien que nous la vivons. La non-reconnaissance des responsabilités de la hiérarchie intermédiaire, responsable d'équipe dans les TGU (avec l'encadrement de plusieurs dizaines de personnes dans les grandes équipes), responsables de projets transversaux par exemple responsable de CATI ou animateur PEPI et, enfin, pour les personnels assurant la production dans les infrastructures informatique ou dans le développement d'application, la difficulté de recevoir du travail d'au moins 2 « chefs » et d'être évalué par un DU pour qui cette personne travaillera de moins en moins !

Nous pressentons, qu'il sera beaucoup plus simple pour les chercheurs ayant besoin d'un informaticien dans leurs recherches de demander un CDD ANR ou de demander une prestation informatique sur une plateforme privé ou publique. Voilà qui renforce de manière efficace le fonctionnement de la recherche sur le mode projet ! Nous continuons à affirmer que ce mode de fonctionnement ne doit pas être le mode de fonctionnement principal de la recherche publique.

Nous pressentons que les demandes de poste de chef de projet auront un arbitrage favorable plus facile à obtenir car l'institut aura besoin de personnel assurant la coordination et l'encadrement de personnels embauchés soit sur CDD ou prestation. Organisation traditionnelle, s'il en est, dans les centres informatiques d'hébergement et de développement de l'informatique de gestion. Organisation qui est bien éloignée de celle pratiquée dans l'informatique dans la recherche publique ou l'informaticien était intégré à l'équipe de recherche au sein d'une unité de recherche.

Les personnels de la BAP E ont déjà été mis à mal par la création des TGU et de certains CATI où l'organisation de leur travail a été fortement perturbée. Il est reconnu désormais que le changement dans l'organisation du travail s'accompagne, à l'INRA, elle se fait à moyen humain constant.

Dans cette nouvelle organisation des SI, on retrouve tous les éléments connus qui dégradent les conditions de travail au quotidien : une organisation kafkaïenne (fini les organigrammes simples, l'approche est matricielle, chacun rend donc comptes à au moins deux responsables, le mode projet est généralisé, on empile projet sur projet et la moitié des projets ne correspond pas du tout à ce dont à besoin, le travail perd son sens, le personnel est démotivé et/ou en souffrance), une désresponsabilisation bureaucratique (nous n'agissons plus en tant qu'individu possédant un savoir faire et responsable de ces actes mais comme acteur d'un système. Nos responsabilités s'évanouissent derrière l'écran des procédures et des règles) et enfin les injonctions paradoxales (des ordres contradictoires de plusieurs chefs avec une impossibilité pratique à les réaliser).

En conclusion : nous réitérons notre point de vigilance sur l'organisation proposée (que nous pourrions qualifier dans le jargon informaticien d'usine à gaz), à ce sujet la lecture du SDSI ne nous a pas rassuré. Et nous vous demandons comment vous allez accompagner ce changement sur le terrain, c'est à dire auprès des agents de la BAP E ?

Notamment dans le cadre de la création des data-centres (un à Toulouse, et un en projet à Jouy). Quel sera le statut de ces organisations (US, GIE, SA...) et de leur personnel. »

Renouvellement du GIP CRNH (Centre Recherche Nutrition Humaine)

Comme lors de chaque prolongation de GIP (Groupement Intérêt Public) nous rappelons notre demande d'une mise à plat de ces dispositifs souvent créateurs de précarité, préférant les GIS (Groupement Intérêt Scientifique), sans personnel propre, pour les collaborations scientifiques. Sans *a priori* sur l'intérêt scientifique, nous nous préoccupons du statut des personnels et de leurs conditions de travail.