

Tout d'abord, il est encore temps ! Bonne année ! Bonne santé !

Dans ce courrier, quelques comptes rendus des réunions des instances et groupes de travail avec notre point de vue, le point sur l'évolution des statuts (pour les CR DR ça avance, pour les ITA : rien), une invitation à l'assemblée générale de Nantes et quelques blagues pour détendre l'atmosphère, toutes recueillies sur le site www.dilbert.com.

Budget 2013, situation des personnels en CDD, gestion des contrats

Le conseil d'administration de l'Ifsttar a discuté du budget 2013 le 4 décembre 2012. Ce budget est un budget de crise :

- Réduction du nombre de fonctionnaires : nous devons « rendre » 31 postes en 2013 ; au total ce sera 91 collègues dont les postes ne seront pas renouvelés après leur départ sur la période 2013-2015, ce qui fera une réduction de 8% de notre effectif ;
- Réduction de la subvention pour charge de service public qui passe de 87 753 239 € en 2012 à 87 612 146 en 2013 (baisse de 0.16 %),
- Prélèvement au fond de roulement de 2,5 M€ « pour assurer l'équilibre », ce qui veut dire que l'on prélève dans le livret de caisse d'épargne pour assurer les dépenses courantes !



Le chef : ... et c'est donc l'ensemble des priorités de la société pour l'année qui vient. Des questions ? - Un employé : Devrais-je m'inquiéter de ce qu'aucun de mes projets ne fasse partie de ces priorités ? - Son collègue : Encore une fois, tu sur-interprètes. L'employé : désolé.

Mais, pour nous cela n'est pas le plus grave. Le plus grave, c'est que l'on prévoit dès maintenant de ne pas recruter autant de personnels non titulaires que ce qui est prévu par les contrats que nous avons déjà signés et pour lesquels nous avons déjà encaissé l'argent.

Si le collègue n'est pas embauché pour faire le travail prévu (enquête sur le terrain par exemple), ce travail ne sera pas réalisé, l'analyse de l'enquête ne sera pas faite, le rapport ne sera pas rendu... et le bailleur demandera le remboursement de l'argent correspondant au contrat.

On peut bien sûr regretter que l'on n'ait pas en interne à l'Ifsttar suffisamment de personnels pour pouvoir réaliser, sans recourir à l'emploi de personnel précaire, l'ensemble des contrats que l'on

s'est engagé à faire. Mais une fois cet engagement pris, une fois l'argent encaissé, il est idiot de ne pas recruter le CDD correspondant ! C'est scier la branche budgétaire sur laquelle l'Ifsttar est assis... Sans compter que les contrats non honorés vont détruire notre réputation bien plus rapidement que le temps mis à gagner la confiance de nos bailleurs.

La situation financière de l'Ifsttar est très inquiétante en 2013 et va s'aggraver encore dans les années qui viennent si rien n'est fait pour modifier la gestion des contrats et des personnels précaires.

De plus, des CDD n'ont pas été renouvelés à la jointure entre 2012 et 2013. Les collègues dont le CDD se finissait fin décembre 2012 estimaient très probable qu'en 2013 un CDD supplémentaire leur permette de terminer les engagements pris par l'Ifsttar dans le cadre du contrat dont découlait leur CDD. Il n'en a rien été, sans aucune annonce préalable, sans aucune considération pour les collègues. Une fois de plus, les engagements d'Imagine Ifsttar, en particulier concernant « les qualités humaines et managériales indispensables chez les encadrants » ne sont pas mis en œuvre. Non que nous n'y ayons jamais cru !

Groupe de travail sur le règlement intérieur et approbation en CTEP

Un groupe de travail composé de membres de la direction (secrétariat général, affaires juridiques, ressources humaines) et de représentants du personnel issus du CTEP (CFDT, CGT, FO, Sud Recherche EPST, Unsa) s'est réuni quatre fois à propos du futur règlement intérieur. Un texte initial avait été élaboré par les affaires juridiques. Sur cette base, les RP ont pu s'exprimer pour l'amender et l'enrichir.

Les discussions ont porté sur de nombreux sujets, la question du temps de travail a cependant été la question qui a marqué les esprits. Sur ce sujet, la direction nous a imposé un système automatique de comptabilisation individuelle du temps de travail en échange des horaires variables. Sud est par principe opposé au remplacement d'une relation directe entre un personnel et son responsable (souvent améliorable, certes...) par un outil dépersonnalisé. Sud était par conséquent défavorable à ce cadre contraint.



L'employé : J'ai passé la première partie de la semaine à installer le nouveau logiciel de productivité. - Ensuite, j'ai utilisé le reste de la semaine à tenter de faire une interface avec notre logiciel de gestion du temps. -Pour l'instant, tout ce que ces outils peuvent me dire c'est combien de temps je suis maintenant en train de perdre dans cette réunion.

Néanmoins, les discussions au sein de ce groupe de travail ont permis de réelles avancées pour les personnels, et notamment, sur proposition de Sud, le remplacement des plages fixes de présences obligatoires par une vacation de 4 heures à réaliser entre 9h30 et 16h.

Le positionnement de Sud

Sud reconnaît à la direction le droit de veiller à ce que chaque agent remplisse ses obligations en termes de temps de présence au travail. Sud reconnaît également que les règles d'application de l'horaire variable proposé à l'Ifsttar sont suffisamment souples pour permettre à chaque personne de s'y retrouver ou de faire son travail sans ajout de contrainte abusive et qu'offrir une souplesse d'horaire et des possibilités de jours de récupération est appréciable.

Sud a voté contre le forfait jours en CTEP à cause de son caractère dérogatoire et discriminatoire. En effet, ce forfait n'est accessible qu'aux personnels de catégorie A faisant de l'encadrement ou de la recherche. De plus sa mise en œuvre, mal encadrée, conduira à des inégalités de traitements entre les agents suivant leur service ou leur département.

Pour finir, rappelons que ce forfait jours est mis en place à l'Ifsttar de manière expérimentale pour un an. Un bilan sera fait fin 2013 au sein d'un groupe de travail rassemblant la direction et les syndicats afin que la direction décide si cette modalité de travail sera maintenue ou non.

À l'issue de cette période expérimentale, sauf preuve que les horaires variables sont finalement une entrave au travail normal des chercheurs et encadrants, et sauf extension de cette possibilité à toute catégorie de personnels, Sud se prononcera à nouveau contre le forfait jours.

Situation des personnels titulaires : évolution statutaire des personnels techniques, critères de promotion des ITA, fusion des corps de chercheurs

Evolution statutaire des personnels techniques

Nous sommes très attachés à l'égalité de traitement entre les différentes catégories d'agents, comme nous l'avons vu avec la mise en place du forfait jour. A ce titre, nous regrettons que les seules personnes de l'ex-Inrets pour lesquelles l'augmentation des primes soit prévue soient les personnels chercheurs. Les différences de traitement suivant l'établissement d'origine des personnels sont en train de créer de la division entre personnes occupant les mêmes fonctions. Nous réitérons notre demande de réflexion sur l'harmonisation progressive vers le haut des rémunérations de tous les personnels en commençant par ceux de catégorie C, puis B puis A.

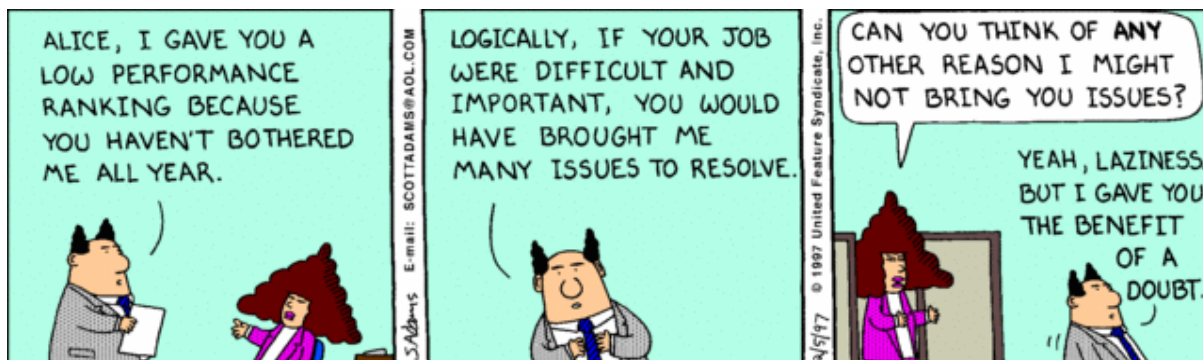
Sud en a assez que la direction de l'Ifsttar n'écoute qu'une partie de ses personnels. Et cela d'autant plus quand les laissés pour compte sont ceux qui en ont le plus besoin...

Groupe de travail « procédures et critères de promotions et d'avancement des ITA sous statut établissement »

Pour les personnels relevant du statut d'ingénieur ou de technicien (catégories C, B et A techniques) de l'Ifsttar, les critères d'avancement se définissent à ce niveau, puisque les CAP sont propres à notre établissement. Avec les années, des procédures très complexes et manquant de lisibilité s'étaient mises en place.

La direction a voulu simplifier la procédure d'avancement au choix, définir des critères de gestion pour l'examen des propositions, et redéfinir la procédure des avancements accélérés d'échelon.

Un groupe de travail a donc été constitué. Ce groupe a réuni outre, pour l'administration A.-M. Le Guern, S. Joyeux et A. Buétas, deux représentants élus à chaque CAP ; ce groupe s'est réuni 4 fois (25 avril, 11 mai, 18 juin et septembre). Pour Sud Recherche : Stéphane Caro et Antoinette Charpenne, ont participé en cherchant à associer l'ensemble des élus en CAP et les personnels des différents sites concernés. Le compte rendu complet de Sud-Recherche EPST [ici](#).



Le chef : Alice, je vous ai mal notée, car de toute l'année vous ne m'avez posé aucun problème. - Logiquement, si votre travail était difficile et important, vous auriez du me faire remonter d'innombrables questions à résoudre. - *Alice* : Vous n'avez pas la moindre idée de pourquoi je ne vous ai pas fait remonter de problème ? *Le chef* : Oui, la paresse, mais je vous laisse le bénéfice du doute.

Depuis 2007 et jusqu'en 2011, le dossier à remplir par les agents pour tout type d'avancement (de corps, de grade ou d'échelon) était très lourd et totalement disproportionné par rapport aux dispositions légales. En effet, les agents se déclaraient eux-mêmes candidats et devaient remplir un dossier composé de six pièces différentes.

A l'issue des deux premières réunions, la direction a transmis un document de synthèse reprenant l'état d'avancement de la réflexion sur la procédure et les critères. Les RP ont alors organisé sur chaque site des assemblées générales avant la troisième réunion du 18 juin pour recueillir l'avis du personnel sur les propositions issues des réunions avec la direction. Une synthèse des avis émis par les personnels des sites a servi aux RP pour aborder les derniers points non encore aboutis. La dernière réunion du mois de septembre a permis de mettre au clair la procédure pour les avancements de grade, de corps et d'échelon ainsi que de définir les critères de gestion. A noter : l'ambiance de travail constructive et la recherche de consensus de la part de la direction, ce qui a conduit à prendre en compte des revendications des RP, par exemple, le nombre de dossiers transmis par service/département est augmenté.

Cette procédure a été présentée par le SRH au Comité technique d'établissement (CTEP) le 14 novembre 2012, où quelques remarques ont été faites quant à l'application de la procédure dans le cadre de la nouvelle organisation en département. La procédure a été adoptée à l'unanimité.

Les CAP qui examineront les différents types d'avancement au titre de l'année 2012 devraient se réunir au cours du premier trimestre 2013 et appliquer cette nouvelle procédure.



Le chat Bert, directeur démoniaque des ressources humaines : Diriger, c'est l'art de vendre des choses imaginaires pour plus tard contre des choses réelles maintenant. « Si tu travailles tout ce week end, tu pourrais un jour être augmenté ... - si un poste s'ouvre ... - et si personne d'autre n'est plus qualifié...

Fusion des corps de chercheurs : on n'a jamais été aussi près du but !

Vous trouverez [sur le site de SUD Recherche EPST](#) notre courrier à la commission chargée de la fusion des corps. Cette commission est composée de membres des services centraux du MEDDE et rend compte à un comité de pilotage qui est composé outre les membres de cette commission d'un représentant du MESR et des représentants de chaque établissement accueillant des personnes relevant de ces quatre corps : CR et DR du MEDDE et CR et DR de l'ex-Inrets.

En bref : La fusion effective est prévue pour le 1^{er} janvier 2014. L'alignement des primes des CR DR ex-Inrets sur celles des CR DR du MEDDE sera progressive (au plus trois ans). Si le budget de l'Ifsttar le permet en 2014, 600 000 € sur les 700 000 € nécessaires seront attribuées. La question des critères d'attribution devra être discutée en CTEP.

L'évaluation approfondie (tous les quatre ans) n'est pas prévue de manière systématique lors d'un entretien individuel entre le CR ou le DR et un comité de visite. Sud a argumenté de manière détaillée (voir notre site) en faveur du maintien de cette évaluation en direct plutôt que sur rapport et entretien téléphonique seulement.

La composition de la commission d'évaluation prévue est de 36 membres, dont 18 élus. Nous avons insisté pour que les 18 suppléants puissent également assister aux débats. Il est prévu de constituer 3 collèges différents qui s'attacheraient à trois grandes disciplines (Sc. De l'information, de la communication et de la modélisation / Science des matériaux, des structures et des milieux / Sciences humaines, sociales et de la santé). Nous avons soulevé la question de l'interdisciplinarité.

Nous avons insisté pour que les critères d'évaluation permettent de garantir une recherche de qualité sur le long terme. Nous demandons également l'alignement des carrières de CR sur celles de maître de conférence : suppression de la barrière entre CR2 et CR1, accès à un grade de hors classe. Nous avons également insisté sur la nécessité que ces nouveaux corps soient reconnus comme équivalents à maître de conférences et professeur des universités. Cela facilitera la mobilité et la composition des jurys de thèse.

La commission rencontrera de nouveau chaque organisation syndicale séparément en juin prochain. Nous ne perdons pas de vue la question de l'harmonisation des rémunérations des personnels non chercheurs et continuerons d'interpeller la direction à ce sujet.

Calendrier des prochains événements

Assemblée des personnels du site de Nantes le 13 février 2013

Nous organisons une heure mensuelle d'information le mercredi 13 février à 10h 45 en salle C032. Ce sera l'occasion de vous présenter notre syndicat et surtout de recueillir vos questions et inquiétudes.

Si la réunion vous aurait intéressé mais que vous ne pouvez être présent, merci de nous contacter !

Grève intersyndicale dans la fonction publique le 31 janvier 2013

Pour rattraper les pertes accumulées depuis plusieurs années, aggravées par les hausses du coût de la vie, des cotisations retraites et des complémentaires santé, les salariés de la fonction publique sont appelés à la grève le jeudi 31 janvier pour :

- Obtenir la suppression du jour de carence (instauré par le gouvernement précédent, il consiste à retirer un jour de salaire à tout agent commençant un congé maladie) ;
- Le relèvement du minimum de rémunération, du minimum de pension ;
- La valeur du point d'indice portée immédiatement à 5 euros ;
- L'amélioration des carrières par une juste reconnaissance des qualifications.

Cet appel a été lancé par les organisations syndicales de la fonction publique suivantes : Solidaires, CGT, FO, FSU.

Prochaines instances : CTEP le 8 février, CHSCT le 12 février

N'hésitez pas à nous faire part de vos demandes de questions à traiter.

Rappel : les principes d'action de SUD recherche EPST à l'Ifsttar

- Défendre tous les personnels travaillant à l'Ifsttar, quels que soient leur statut, leur fonction et leur employeur
- Défendre le service public de recherche sur des objets utiles à toute la société : les transports et les infrastructures

Notre fonctionnement syndical :

Inter- EPST : Nous sommes membres d'un syndicat qui regroupe des personnels de différents Etablissements Publics à caractères Scientifique et Technique (EPST) : INRA, CNRS, Irstea (ex Cemagref). Ceci nous permet de connaître les évolutions en cours dans ces organismes (RGPP, Labex, Idex, budget national, ...).

Inter-catégoriel : Tous les personnels des EPST peuvent adhérer à notre syndicat, c'est notre diversité qui fait notre force.

Inter-professionnel : Nous sommes membres de l'union syndicale Solidaires, qui fédère des personnels de tous les secteurs d'activité et des fonctions publiques comme du privé. Au sein de Solidaires, nous sommes membres de l'union Solidaires MEDDTL, ce qui nous permet d'avoir des informations sur les statuts et sur les évolutions de ce ministère.

Glossaire :

- CA : Conseil d'administration (vos élus Sud : Christine Buisson, suppléant Daniel Olivier).
- CAP : Commission Administrative Paritaire. Cette commission supervise ou réalise toutes les actions spécifiques à un corps : avancements, recrutements, sanctions... Elle est composée moitié moitié de représentants du personnel issu du corps et de représentants de l'administration. Son rôle est consultatif.
- CHSCT : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail. Composée principalement de RP, ses décisions sont exécutoires. Le CHSCT statue sur les accidents du travail, les conditions de travail, les arrêts maladie, les risques psycho-sociaux. (Vos élus Sud : Christine Buisson et Florence Boillot, suppléants : Mustapha Tendjaoui et Colette Mintsa-Eya).
- CTEP : Comité technique paritaire d'établissement (vos élus Sud : Philippe Bon et Antoinette Charpenne, suppléants Pierre Vinant et Maryse Basseporte). Son rôle est consultatif.
- EPST : Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique : c'est le statut de l'Ifsttar depuis le 1^{er} janvier 2011, mais aussi du CNRS, de l'INSERM, de l'INRA, de l'INRIA, de l'Irstea (ex-Cemagref), de l'INED et de l'IRD.
- ITA : Ingénieurs, Techniciens et Administratifs, désignation couramment utilisée pour désigner les personnels non chercheurs propres à l'établissement.
- MEDDE : Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie.
- MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- RP : Représentant du Personnel.

Pour nous contacter : contact-ifsttar@sud-recherche.org

Pour en savoir plus : <http://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?rubrique133>