

FONCTION SUPPORT : EN DISCUTER VRAIMENT !

RESUME

La Direction Générale vient de communiquer son projet de réforme des fonctions support en réponse à la demande du gouvernement de mettre en œuvre la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) dans les organismes de recherche, à commencer par l'INRA.

Pour la CFDT-INRA, ce projet ne tient pas compte de la réalité du travail des collègues concernés directement, ni des conséquences sensibles aujourd'hui pour les autres (accroissement des tâches administratives, notamment en lien avec les projets, sans formation ni temps pour les réaliser).

Seule une discussion avec les agents INRA, à partir de leurs conditions de travail permettra d'avancer et d'améliorer nos fonctions support.

Ce n'est pas le chemin pris par la DG, qui pour tenir compte d'indicateurs déconnectés de la réalité, propose des mesures qui compliqueraient notablement le fonctionnement de l'INRA (gestionnaires d'unité à cheval sur plusieurs unités, plaques inter régionales pour certaines fonctions). L'objectif ultime, la réduction de nombre de personnels affectés à ces tâches, est annoncé quand il est dit que les moyens économisés pourraient être affectés à la sous-traitance, pourtant, ailleurs dans le projet, supposée quasi-stable.

CONTEXTE

Le projet de schéma directeur pour l'optimisation des fonctions « support » à l'INRA qui doit être discuté jeudi 26 mai en Comité Technique Paritaire (CTP) constitue la réponse de la Direction Générale aux recommandations du rapport de l'IGANER (Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche). Il sera proposé pour approbation au prochain Conseil d'Administration le 24 juin pour être ensuite intégré au contrat d'objectifs 2011-2015 de l'Etablissement.

METHODE

Pour la CFDT-INRA, en préalable à toute réforme, il faut consulter les usagers pour maintenir une qualité de service compatible avec leur activité. *De même, il est essentiel d'avoir une analyse globale des processus en cause sur un pas de temps adapté à l'intégration de tous les paramètres. Ainsi, la finalité est de parvenir à un diagnostic partagé d'où découleraient des propositions d'évolutions, d'organisations repensées, améliorées, et tenant compte d'une large acceptation sociale* (cf. Brève CFDT n°5 du 14 mars 2011).

Mais force est de constater que les modalités retenues pour instruire ce dossier ne correspondent pas à cette approche.

Pour la CFDT-INRA, l'acceptation de notre demande par la Direction Générale relancerait le processus de discussion afin de permettre l'ouverture d'une réelle instruction de la question des fonctions « support » à l'INRA, mais plus globalement de toutes les fonctions d'appui à la recherche, dans un contexte différent de celui de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), et sur un pas de temps plus approprié.

ANALYSE CFDT DU SCHEMA DIRECTEUR PROPOSE

Ce texte très politique ne présente que des grandes lignes, sur une échelle de temps de 4 ans, sans indication sur les moyens à mettre en œuvre pour parvenir au but affiché : faire mieux avec moins.

Dans le préambule du document INRA, la méthode se rapproche de celle de l'IGAENR. Le cœur en est l'utilisation d'indicateurs (rarement définis d'ailleurs) et la mesure par lesdits indicateurs des résultats obtenus. Mais cette mesure, si elle est nécessaire, suppose *a minima* d'intégrer toutes les dimensions du travail, ce qui ne peut être construit qu'avec le personnel et les partenaires sociaux.

Il y a un bilan à faire de manière sérieuse, par rapport aux besoins des utilisateurs que sont les unités, en tenant compte par exemple du vécu difficile pour un personnel aux prises avec un logiciel (S2I Finances), à l'« inconfort » d'utilisation reconnu (courrier de Michel Eddi aux directeurs et gestionnaires d'unités en date du 29 avril 2011).

L'annonce de requalification des emplois et de redéploiement vers de nouvelles activités à plus forte valeur ajoutée pose question. Voulons-nous n'avoir que des collègues « très qualifiés » dans l'INRA ? L'emploi a aussi une finalité sociale que nous revendiquons à dans l'INRA comme ailleurs.

La DG souhaite « dégager des ressources pour l'externalisation de certaines activités ». Traduit en langage budgétaire (« fongibilité asymétrique » permise par la LOLF), cela veut dire que le budget destiné à l'emploi titulaire serait réorienté pour développer l'emploi de sous traitants !

Elle propose également de créer des échelons surnuméraires : des plaques inter régionales par « fonction support opérationnelle ». Une telle idée risque de créer des nouvelles usines à gaz. On ne voit pas du tout l'apport d'une future fonction déconcentrée de pilotage/construction à ce niveau, entre le national et le local.

La position d'interface de ces gestionnaires d'unité entre les équipes de recherche de leur unité et les gestionnaires des SDAR est cruciale pour le bon fonctionnement de l'INRA. Mais de lourds changements sont envisagés pour les gestionnaires d'unité qui pourraient partager leur temps entre leur unité et d'autres sur un même « site ». Qui sera le pilote effectif de ces agents, qui les évaluera ?

Le financement des fonctions support serait également assuré par d'autres ressources que la subvention d'Etat qui se réduit massivement. Ainsi, les frais de gestion des contrats passeraient de 4% à 13% pour tenir compte des frais réels dans l'Institut. Comme les enveloppes globales des contrats n'augmenteront pas, cela signifie que le nombre de contrats diminuera et qu'encore plus d'équipes n'y émergeront pas.

CONCLUSION

On note un contraste entre la répétition de quelques principes généraux et le flou sur les mesures concrètes pour les agents.

Nous attendions un texte de méthode pour réfléchir réellement ensemble, sans la pression des projets gouvernementaux de réduction des moyens publics et des effectifs de fonctionnaires. Sur cette base, une discussion pourrait s'engager avec le personnel et les partenaires sociaux afin d'aboutir à des propositions d'évolution largement partagées.