

Compte-rendu

L'assemblée générale qui s'est déroulée le 15 septembre 2016 en visio conférence a réuni environ 350 personnes réparties sur les 8 centres de recherche, les antennes et le Siège.

L'objet de l'AG était de partager les informations, d'offrir un espace d'échanges et de discussion sur le projet "d'optimisation" de la direction, afin de définir ensemble les actions éventuelles que nous pourrions mettre en oeuvre face à cette réorganisation.

=====

L'AG a donc débuté par une introduction sur le contexte et la présentation du projet OptIn :

=====

Suite à l'annonce faite par Antoine Petit de la suppression de 60 à 80 postes en 5 ans, la Direction Générale a décidé de lancer le projet OptIn de réorganisation des lignes Affaires Financières (AF) et Ressources Humaines (RH) pour aboutir à cette réduction.

L'objectif affiché est de créer 2 services nationaux dits mutualisés regroupant les gestionnaires actuellement répartis dans les centres. Les processus seraient harmonisés et simplifiés, les outils de même grâce à la dématérialisation afin de gagner en efficacité et donc de réduire le nombre de gestionnaires nécessaires à l'exécution de certaines tâches.

Deux groupes de travail ont donc été constitués en février 2016 pour proposer des recommandations sur la simplification et l'harmonisation des processus à la DG afin de permettre une mise en oeuvre de la nouvelle organisation dès le 1er janvier 2017.

=====

État d'avancement du projet OptIn

=====

Concernant la ligne RH, le déploiement est toujours prévu au premier janvier 2017 sans que le périmètre d'application ne soit totalement défini.

Concernant la ligne AF, le déploiement du service national mutualisé doit intervenir à partir du 1er janvier 2017 afin de coïncider avec la mise en place du Service Facturier à l'Agence Comptable.

La création de ce Service Facturier a été décidée pour répondre à l'obligation du ministère de la mise en oeuvre de la gestion dématérialisée des factures au travers de l'outil Chorus Pro. Il nécessite l'arrivée de 7 personnes supplémentaires à l'Agence Comptable.

Ces postes vont être proposés à la mobilité aux gestionnaires financiers des centres et s'accompagneront obligatoirement d'une mobilité géographique à Rocquencourt pour les agents retenus.

La Direction ne nous a donné aucune précision sur ce qui se passerait si aucun gestionnaire financier ne se portait candidat (appel à des CDD ?).

En parallèle le GT réfléchit à l'amélioration des processus (simplification, harmonisation et dématérialisation).

Depuis le début, la Direction parle de service mutualisé mais il s'agit en fait d'un service unique, même si le terme "mutualisé" lui donne un aspect sympathique et collaboratif.

Tous les gestionnaires financiers qui n'auront pas postulé pour le service facturier seront automatiquement affectés au service unique au 1er janvier 2017 (mobilité fonctionnelle).

En terme de contenu d'emploi, le travail des gestionnaires va être amputé d'une grande partie de leur activité qui sera reprise par l'agence comptable au service facturier (tout le traitement des factures après la certification du service fait).

Nous remarquons que la date prévue pour le changement d'affectation des gestionnaires financiers intervient pendant une période chargée pour les Services financiers et les gestionnaires en particulier (période de clôture comptable).

Suite à la présentation du projet OptIn au CTI, ce dernier a mandaté le CNHSCT pour réaliser une étude d'impact de cette réorganisation.

Les représentants du personnel du CNHSCT ont demandé à la direction une fiche d'impact pour toute la population (GF, assistants, chercheurs, ...).

Après avoir réalisé cette fiche, le CNHSCT a émis, le 12 septembre dernier, des préconisations (texte ci-dessous) dont voici les principales :

- Aucune raison de tout faire en même temps, mieux vaudrait agir par étapes : la création d'un service unique n'est pas urgente et peut attendre.

- A l'occasion du baromètre social, les populations des Gestionnaires Financiers et des assistants ont déjà été identifiées "à risque". Un plan d'actions devait donc être mis en place pour prévenir ces risques. Avec ce projet, la Direction rajoute un bouleversement supplémentaire.

Proposition : Commencer et tester les nouveaux processus par du travail collaboratif entre les services puis se poser la question de l'organisation (pertinence, moins de services ? même services ? service unique ?). De même, ce n'est pas maintenant qu'il faut décider du nombre de postes à supprimer. Peut-être que si les Gestionnaires Financiers ont moins de factures à traiter, ils pourront avoir de meilleures conditions de travail, moins de retards, ... et donc une meilleure qualité de service.

- Contrairement à ce qui est décidé, le responsable de service unique devrait être au siège et non dans un centre. En effet l'organisation matricielle est déjà une source de stress. La nouvelle organisation ajoute une dimension managériale supplémentaire.

=====
La parole est ensuite donnée aux participants
=====

Lille

Q : Concernant le SRH, vous n'avez aucune information sur le circuit à venir tout comme nous ?

R : Pour l'instant, pas d'accord clair sur la ligne RH; nous pensons que l'impact sur le changement de métier va être plus fort car la perte de polyvalence sera plus grande.

Pour la ligne RH, le périmètre est toujours en discussion et n'est pas fixé. Initialement il s'agissait juste du recrutement, ensuite cela a été élargi jusqu'à envisager de couvrir toutes la gestion des RH, mais cela semble trop important.

La question de l'ouverture du service au 1er janvier n'a pas été posée par le GT.

Nancy :

Q : Lors d'une réunion de centre à Nancy les représentants ont pointé du doigt le manque d'informations; combien de postes nécessaires? supprimés? pas renouvelés? Ils n'ont pas obtenu d'information concrète. Et vous?

R : Nous avons demandé à la Direction: Un temps de pause de 3 mois doit permettre de voir si le calibrage envisagé est bon. Il s'agit de passer de 51 à 30 agents pour le service mutualisé.

Pas d'information détaillée par centre. La Direction a réaffirmé qu'il n'y aura pas de mobilité géographique ou fonctionnelle forcée.

Grenoble:

Q : Nous avons les mêmes informations ici. N'est-il pas dangereux de faire deux gros changements en janvier (période de clôture comptable) ? Comment la direction compte-elle le faire ?

R : C'est exactement ce que le CNHSCT a mis en avant. C'est pourquoi nous avons demandé que les solutions proposées soient mises à l'épreuve du terrain avant d'être déployées.

Pour le moment nous n'obtenons que des réponses assez vagues.

Grenoble: Nous ne connaissons même pas le responsable du service mutualisé donc nous n'avons pas son avis; De plus il n'y aura plus de responsables de pôle dans les centres, mais pas d'info là-dessus.

Sophia :

Q : Au delà des services AF, nous sommes tous concernés (collègues et chercheurs). Cela change l'organisation des services dans chaque centre et il est difficile d'imaginer les conséquences.

R : C'est le sens de notre déclaration au CNHSCT. Tout le monde est impacté. Un délitement des liens de proximité est à craindre.

Bordeaux:

Q : Les personnels de la ligne AF ont-ils fait remonter des éléments de leur côté sur l'évolution de leur travail ? Quel impact ? Quels soucis évoqués ? Cela améliorera-t-il le travail ? Techniquement, qu'est-ce qu'un service facturier ? Qu'est-ce que les gens vont faire ou ne plus faire ?

R : Premier impact : Le management à distance, par des chefs qui connaissent peu les agents à distance, en tous les cas moins que les agents "locaux". Ceci risque de générer des problèmes pour les évolutions de carrière avec un chef qui vous connaît peu.

L'affectation à deux activités (missions et factures) va entraîner une perte de compétences, où est la plus-value ? Pas d'évolution en compétences.

Le service facturier ne va s'occuper que des factures, et ne verra plus les aspects marchés publics, donc une perte de polyvalence et un intérêt moindre pour le travail.

R : Bordeaux : Les 3 gestionnaires de Bordeaux ne sont pas contre le changement car en sous-effectif. Le changement est même nécessaire car il y a des choses à améliorer mais il va y avoir une perte d'intérêt du travail.

Par ailleurs, les relations sont difficiles avec l'agence comptable aujourd'hui en raison de l'attitude des gestionnaires de l'AC (donc personne ne veut postuler pour y aller).

R : Grenoble : Petit rappel historique: il y a eu une mobilisation des troupes pour s'intéresser aux recettes, et on a changé vers cette direction (polyvalence des gestionnaires).

On disait "c'est une plus value de faire aussi les recettes", et on change à nouveau le contenu du travail.

On commence un chantier et on ne le finit jamais... On avait gagné en polyvalence et on va la perdre.

Grenoble:

Q: Sur le plus long terme lorsque dans un centre il n'y aura plus qu'un seul gestionnaire, que se passera-t-il ?

Quelle incitation à terme: faire comprendre aux agents qu'ils doivent chercher ailleurs ?

R : Le but de la direction est de viser 2020-2025 pour un service mono-localisé de 25 personnes à peu près.

Dans l'intervalle, on proposera une bourse d'emplois pour recaser les gestionnaires financiers que ne sont pas dans le centre hébergeur ailleurs.

L'expérience de la DSI montre qu'au bout de 6 ans, le service n'est toujours pas mono-localisé. L'objectif semble donc difficile voire impossible à atteindre.

Rennes:

Q: En tant que syndicats, savez-vous pourquoi la direction ne s'y prend pas autrement ? Pourquoi une telle absence de clarté, de discussion, d'échanges, avant de lancer cette réorganisation ? On peut croire qu'ils ne savent pas où la direction va elle-même.

R: La motivation est la suppression de postes. Ce n'est que le début... la DSI va suivre.

Objectif : Réduire le nombre de postes support suivant un pro-rata aux nombres de chercheurs.

Rennes :

Q: Il n'y a pas d'organigramme cible, comment savoir où on va ? C'est la première chose à présenter. Peut-être y a-t-il d'autres optimisations à faire ? Mobilité vers les centres pour lesquels il y a pénurie de personnels ?

Mais on est d'accord sur le fait qu'il y avait besoin d'une réduction de postes.

R: Tout cela a été préparé suite à un audit réalisé par le cabinet P-Val. Nous avons demandé plusieurs fois à A. Petit les résultats de cet audit, sans succès.

Les premières demandes étaient de limiter le volume de l'enveloppe de la masse salariale et cela s'est transformé aujourd'hui en suppression de postes.

Idéologie de la réduction de postes: c'est à ce jour le seul moyen annoncé par Antoine Petit pour réduire les dépenses.

Après les 2 premiers services (AF et RH), d'autres services seront visés, sans doute SIC/DSI.

Nancy: Sur la démarche et sa mise en œuvre: un groupe de travail a été mis en place d'environ 50 personnes d'origines variées; une trentaine de réunions, le résultat est la suite des réflexions de ces groupes de travail.

Lors du dernier CNHSCT (12/09), il a été dit que l'objectif de cette réorganisation était à interpréter comme un constat d'échec de l'exécution de processus harmonisés dans les lignes fonctionnelles et les centres..

Il est cependant à noter que les groupes de travail n'ont pas eu à discuter de l'opportunité ou non d'un service unique, celui-ci était une contrainte de départ imposée aux GT. Les GT ont donc réfléchi sur les processus mais jamais sur l'organisation.

Q : Y- a-t-il une motivation (de la direction) volontaire de désorganiser les services pour pousser les agents à partir d'eux-même?

R: Cette réorganisation a l'air bancal de A à Z. Comment comprendre que l'on peut se lancer dans une réorganisation aussi compliquée et longue à mettre en place dans un délai aussi court ?

J'espère me tromper mais l'hypothèse que je fais est que, comme l'a dit A. Petit, l'objectif est la réduction des effectifs et la suppression de postes. La mise en place du processus permet à lui seul de faire partir des gens. Si c'est cet objectif qui préside, c'est lamentable.

Bordeaux:

- Merci à tous ceux qui se sont mobilisés pour nous permettre ce dialogue.

Propositions :

1. s'assurer qu'on continuera à avoir de tels moments.

2. Beaucoup de choses à comprendre, une collègue disait qu'on était tous d'accord pour réduire les effectifs. Je ne suis pas d'accord, il faut davantage de personnes, c'est ce qui m'a attiré dans l'institut pour faire une bonne recherche. Je constate que notre recherche se dégrade. Il n'est plus possible de partir en mission sans générer du stress sur plein de personnes, on hésite donc à partir en mission. Il faut continuer de dialoguer car des mots qui sont inacceptables: optimisation est un mot horrible. Le problème est global. Dans notre république on a dit qu'il fallait réduire les postes. La direction fait ce qu'on lui dit. Il n'y a rien à comprendre de plus. Aujourd'hui c'est aussi la journée de lutte contre la loi travail, l'étape d'après pour nous. Il y a une articulation globale pour lutter.

R: Toutes les organisations syndicales sont unanimement contre la réduction de postes.

Paris:

Q: Lors de son discours, A. Petit a rappelé la diminution du nombre de chercheurs dans la mandature précédente, maintenant c'est le temps des services de contribuer à la diminution de la masse salariale. Beaucoup de sous-entendus sur le travail des assistants. La direction cherche à diviser pour mieux régner : pour garder un niveau d'"excellence" il faudrait couper dans les services. C'est entendu auprès de pas mal de chercheurs. Il faudrait un manifeste cosigné par les chercheurs dans lequel on exprime un refus d'une baisse de la qualité du support, sous peine de départ de l'institut. Il faut établir, avec les chercheurs, quel est le niveau de service attendu nécessaire pour une recherche de qualité. Les services sont traités d'incompétents car le turn-over y est très important, les changements de procédures trop fréquents. Comme les chercheurs opinent, la direction pense qu'ils sont d'accord. Il faut arrêter cette distinction services/chercheurs. Il faut une déclaration des chercheurs: On est dans le même bateau.

Saclay:

Je suis porte-parole pour une personne qui affirme également qu'elle est contre les réductions de postes (et pas la seule), et qu'il y a d'autres mesures que les réductions de postes pour faire des économies. Elle propose de donner des noms de boîtes de conseil pour cela :-)

Par ailleurs, on entend souvent dire qu'il y a des postes *créés* mais ils ne sont pas *pourvus*, l'Inria n'a pas le budget suffisant pour financer le nombre de postes auquel il peut prétendre.

Les postes sont là mais on n'a pas l'argent pour concrétiser les recrutements, il est utilisé pour autre chose (primes, augmentation du point d'indice...). L'état ne donne pas les dotations correspondantes pour faire face à ces dépenses (GVT, ...).

Beaucoup de turnover: les primes des IT ne sont pas à la hauteur d'autres fonctions publiques, et il n'y a quasiment pas de promotions (1 AI l'année dernière , 1 cette année).

Pour la date du 15 septembre, c'est mal tombé par rapport à la journée de grève, mais nous souhaitons faire cette AG entre le CNHSCT et le CTI, donc cette date a été prévue bien avant l'annonce de la manifestation contre la loi travail.

Sophia:

Sophia a la chance d'avoir un Idex et une Comue.

L'IDEX est une politique de territoire, de mutualisation locale, complètement orthogonale avec l'aspect national de l'INRIA. Ici la COMUE semble donner du travail supplémentaire à l'INRIA.

Sur la suppression de postes, on peut manifester, etc. Dans le texte du CNHSCT, il y a des préconisations et recommandations, l'AG pourrait-elle les soutenir fortement ?

Paris: l'argument de la direction est de réduire le nombre de postes pour faire des économies, mais les personnes dont on va se séparer ont des compétences pour réduire les coûts !

On devrait donc les interroger et leur demander des propositions. Il faut donner la main aux personnels pour qu'ils puissent proposer. La démarche actuelle fait le contraire.

R: La direction a été interpellée. Les élus du CTI vont se prononcer le 20 septembre.

Grenoble: Sur l'action: la direction est toujours aussi brillante et géniale, elle a très bien divisé pour régner. Il y a très peu de chercheurs présents. Si les chercheurs râlaient... Il faut aller plus loin qu'un manifeste. Il faut convaincre les chercheurs qu'ils sont attaqués.

Proposition: arrêter le travail pendant une semaine, les chercheurs le sentiront passer.

Bordeaux:

Proposer à la direction les recommandations du CNHSCT.

Reprendre la motion intersyndicale lors du prochain CTI (lecture d'une motion intersyndicale).

Nous pouvons porter, en tant qu'élus, cette motion au CTI la semaine prochaine.

Si elle est votée par l'AG, nous ne serons que plus légitimes car nous avons été élus, pas la direction générale.

=====
Synthèse des actions envisagées :
=====

1. Soutien aux motions du CNHSCT au CTI
2. Manifeste des chercheurs
3. Arrêt des services pendant une semaine, une heure chaque jour, grève du zèle...
4. Motion de rejet du service unique

Un vote en direct est effectué.

=====
Vote pour le soutien aux préconisations du CNHSCT :
=====

0 vote contre, une dizaine d'abstentions => Le soutien aux préconisations CNHSCT est voté.

=====
Vote sur la motion du CTI :
=====

La Direction Générale de l'institut a lancé début 2016 une réorganisation des services destinée à supprimer 60 à 80

postes de fonctions support sur 5 ans.

L'objectif, sa mise en œuvre et le calendrier d'exécution portent atteinte aux conditions de travail des salariés,

tout en mettant en péril le bon fonctionnement de l'institut, et par conséquent, la qualité de sa recherche.

Nous nous opposons à cette réduction d'effectifs et rejetons le processus de mutualisation mis en œuvre pour l'atteindre.

=====
Pour le reste, que faire ?
=====

- Grève du zèle
- Grève d'une journée, voir plus.
- Grève d'une heure tous les jours....
- Chercheurs: Grève du CP

Chaque centre décide d'une AG locale pour décider ce qui peut être fait.

Avis général favorable à d'autres AG nationales.

