

# Préparation de l'Assemblée Générale du 15 septembre ouverte à tous les personnels

**Le compte-rendu de l'AG du 15 septembre est disponible ici:**

**<https://pad.inria.fr/p/XRjddFF3uPqIBsCi>**

## Mur d'expression

Ci-dessous, quelques éléments issus du PAD fait par les collègues de l'Inria Nancy

**Commentez, complétez, enrichissez ....**

8 septembre: réunion de travail du CNHSCT sur la mutualisation

**12 septembre: avis du CNHSCT** <https://intranet.inria.fr/Inria/Instances/Instances-nationales/CNHSCT/CNHSCT>

Voici l'avis voté à l'unanimité par les représentants du personnel (le document étant un peu long, nous ne mettons que la conclusion, la version complète est disponible ici; [https://pad.inria.fr/p/gFPulc3awLk3ASjH\\_20160912-cnhsct](https://pad.inria.fr/p/gFPulc3awLk3ASjH_20160912-cnhsct) ).

**Le CNHSCT du 12 septembre ne concernait que la ligne AF.** La ligne RH sera à l'ordre du jour d'un prochain CNHSCT.

### **Conclusion, préconisations :**

L'analyse d'impact montre que chacune des quatre transformations porte plusieurs risques pour les agents, leur travail, l'institut et son bon fonctionnement.

Les agents des SAF font partie de la population identifiée (Et les agents de la ligne RH. Sont-ils moins concernés?) "à risques" par l'analyse Karasek effectuée lors du "baromètre social" de fin 2015. Risque "job strain" (surcharge de travail et peu de latitude décisionnelle) pour un agent sur deux, et risque "iso strain" (absence de soutien social en plus) pour un agent sur trois. Ces risques engendrent notoirement des effets sur la santé, ce qui en soi nécessiterait un plan d'urgence pour réhabiliter les conditions d'un bon travail dans une bonne ambiance de travail.

Les risques identifiés ci-dessus (voir version complète [https://pad.inria.fr/p/gFPulc3awLk3ASjH\\_20160912-cnhsct](https://pad.inria.fr/p/gFPulc3awLk3ASjH_20160912-cnhsct) ) ne peuvent que dégrader les conditions de travail. Le CNHSCT demande que le plan d'actions suite au baromètre social soit connu et mis en place rapidement.

Le CNHSCT préconise d'agir par étapes pour limiter les risques identifiés ci-dessus :

- 1) Mettre en place le service facturier au 1er janvier 2017, nécessaire pour respecter l'obligation réglementaire
- 2) En parallèle (janvier 2017) mettre en place les nouveaux processus, 3) Puis, dans la configuration actuelle (gestionnaires financiers rattachés aux SAF locaux),
  - faire le point :
    - o sur le respect des processus et leur validité opérationnelle en interaction avec les agents concernés,
    - o sur le calibrage du service facturier (+ 7 agents supplémentaires),
  - et mettre en place un travail collaboratif entre centres, pour amortir le manque de gestionnaires financiers dans certains centres. La coordination de cette collaboration devrait être gérée au niveau national par la DAF.
  - Tirer les enseignements d'un tel fonctionnement et voir si ce modèle peut continuer ainsi ou si la transformation des services est nécessaire.

Éventuellement, il pourrait aussi être envisagé une mutualisation "intermédiaire", par le regroupement de services de 2 ou 3 centres, avec coordination par la direction des affaires financières (DAF).

Si ces préconisations ne devaient pas être retenues et que le projet de service unique soit décidé, le rattacher plutôt à une direction nationale, pour éviter de complexifier l'organisation matricielle.

20 septembre: avis du CTI <https://intranet.inria.fr/Inria/Instances/Instances-nationales/CTI-comite-technique-Inria/Comite-technique-Inria-CTI>

Pourquoi les agents des SRH et SAF n'ont aucune info aujourd'hui (fin août)? Alors qu' on dit qu'ils sont associés au travers de représentants au sein des groupes de travail ....

## **0. Assemblée Générale intersyndicale inter centres le jeudi 15 septembre, de 13h00 à 15h00.**

**Le compte-rendu de l'AG du 15 septembre est disponible ici:  
<https://pad.inria.fr/p/XRjddFF3uPqIBsCi>**

Canal Visioconférence 9 (N°:309, Pin:9135, 128.93.162.102)"

- Rocquencourt : salle du conseil
- Paris : salle Flajolet
- Saclay: salle Gilles Kahn
- Bordeaux : Ada Lovelace
- Grenoble : F117
- Lyon : "Lyon-Salle Visioconférence ENS"

- Sophia : amphi Kahn
- Montpellier: salle 3/152
- Lille : salle plénière bat A
- Rennes : Amphi G
- Nancy : amphi C
- Pau : Salle Simon de Laplace

## 1. Les requêtes

Avant de lancer un chantier de mutualisation aussi important, il faudrait au minimum disposer d'un diagnostic partagé entre la direction et les salariés. Nous demandons :

0. la diffusion des éléments fournis par la Direction à P-Val (<https://pval.com/> "Un esprit missionnaire pour vous aider à bâtir votre Monde de Performance?")

1. **la diffusion du rapport de l'audit effectué par P-Val.**

2. **une estimation des départs (prévus, prévisibles) dans les différents services sur les 5 prochaines années.**

3. **une communication complète à tous les agents des informations et échanges diffusés en CTI.**

4. **une communication interne qui abandonne la langue de bois (cf. [1], [2])**

[1] <https://intranet.inria.fr/Inria/Directions/Direction-generale/OptIn/Projet-OptIn>

[2] <https://intranet.inria.fr/Inria/Directions/Direction-generale/OptIn/FAQ>

## 2. Questions sur...

### .....le diagnostic, la mutualisation et la réduction des effectifs

- **Le diagnostic** selon lequel Inria a un taux de fonctions support "trop élevé" est issu d'un rapport de l'IGAENR de mai 2014. Ce diagnostic a-t-il fait l'objet d'un débat contradictoire avec Inria? A-t-on étudié les organisations d'autres EPST ?
- On nous dit qu'il existe des **indicateurs sur la performance des services**. Ces données ne nous sont pas accessibles, nous souhaiterions qu'elles le soient. Que recouvre exactement la notion de performance d'un service? Les critères s'ils existent sont-ils homogènes d'un centre à l'autre?
- **Qu'advient-il des « 10% d'effectifs en trop » ?**
- La volonté de réduire les effectifs support ITA s'accompagne-t-elle également d'une **volonté de réduire les possibilités de promotion** des ITA par les différents biais existant actuellement ?
- .....

### ...le pilotage

- **Qui défend les intérêts des salariés d'Inria dans ce chantier de mutualisation ?**
- Sur l'intranet, OptIn est décrit comme un «*travail en mode projet, dans un esprit collaboratif*». **Comment peut-on attendre des agents qu'ils collaborent à un projet de réduction des effectifs ? Un responsable de service qui participe à un groupe de travail n'est-il pas décrédibilisé et/ou fragilisé auprès des agents de son service ?**
- **L'organisation du projet semble compliquée. Qui valide et qui décide quoi ?**
- **Attention aux risques psycho-sociaux !** Quels indicateurs (nombre et durée des arrêts de travail, par exemple) sont-ils prévus pour alerter la direction sur les difficultés de mise en œuvre ? Y a-t-il eu une cartographie des risques associés à OptIn comme le requiert ce type de projet avec une incidence emploi/sociale très importante ? Si oui pourquoi les résultats ne sont-ils pas connus ?

- Les résultats de l'enquête du baromètre montrent des risques importants pour les services concernés (une personne sur deux en "job strain" - peu de latitude décisionnelle et forte demande psychologique - voir ici les conséquences sur la santé: [travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questionnaire-dares-karasek.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questionnaire-dares-karasek.pdf), une sur trois en "iso strain" - où l'on rajoute au précédent le "manque de soutien social" - la hiérarchie ou les collègues).
- **Les scientifiques garderont-ils toujours la même qualité de service, la même réactivité qu'actuellement ? Si oui, comment va-t-on s'en assurer ?**
- **Quels impacts sur les lignes métiers autres que AF et RH, AER par exemple ?**
- .....

### ...la mise en œuvre

- **Inria a-t-il prévu dans son plan d'accompagnement RH une prime à la mobilité, c'est-à-dire un élément de motivation pour les agents qui souhaiteraient quitter Inria avant d'y être contraint ?**
- **Un budget national est-il prévu pour mettre en place des actions d'accompagnement à la reconversion** (formation, mobilité interne ou externe,...) pour les agents concernés ? Quelles sont ces actions ?
- **Dématérialiser certains processus est digne d'un institut d'informatique mais nécessite des outils adéquats.** Comment vont-ils être conçus et mis en œuvre?
- **A-t-on appris des réorganisations précédentes pour ne plus faire les mêmes erreurs (exemple : transformation des services IST en pôles d'activité IES) ?**
- **Quand va-t-on connaître les « règles du jeu » de l'appel à candidatures ? Quel sera le calendrier ?**
- **Comment vont se dérouler les EAA pour les agents de ces lignes métiers concernées ? Les agents sur le même site que le responsable de la CM ne seront ils pas privilégiés par rapport aux autres agents sur sites ? comment le RCM pourra t-il évaluer les agents ? au vu de quoi ?**
- **Quelles conséquences sur le climat relationnel entre les services, dont certains subissent la mutualisation, alors que d'autres non (pour l'instant) ?**
- **Les agents devront-ils postuler sur leur propre poste ?**
- **Que deviennent les responsables des GF actuels ?**
- Même préparée et anticipée (ce qui n'est manifestement pas le cas ici), une réorganisation des services est nécessairement anxiogène et fragilise les personnels. Ceci nécessite un accompagnement. Comment le service RH pourra assurer cet accompagnement s'il est lui-même fragilisé car en pleine réorganisation ?
- Est-ce que les agents de la DRH travaillant sur le recrutement et les carrières vont aussi être rattachés à ce service unique?

### ...l'avenir

- Antoine Petit a promis qu'il n'y aurait "**pas de mobilité forcée**". **Jusqu'à quand ? Est-ce qu'une mobilité entre deux centres de la région parisienne est considérée comme une mobilité ou une non mobilité ?**
- **Quelles seront les mutualisations futures ? Comment les agents peuvent-ils se projeter et envisager de postuler dans une cellule** s'ils n'ont pas de visibilité sur les autres processus qui seront traités par la suite dans OptIn et sur l'impact que cela aura sur leur métier ?
- **Tout ne va-t-il pas finir par être concentré en région parisienne ?**
- **que se passera-t-il quand le responsable de la cellule mutualisée (CM) quittera l'Inria ? le nouveau devra faire partie du centre choisi ou on change de centre ??**

## Autres commentaires, attentes et craintes dans le processus de mutualisation, témoignages

(par exemple : d'après vous quels seraient les changements dans votre travail du fait de cette réorganisation ? indépendamment de la mutualisation, avez-vous des propositions d'amélioration de

l'organisation à formuler ? . etc.)

Cette réorganisation impacte les autres services. Les AS et AER par exemple. Comment allons-nous travailler avec les gestionnaires ? Quels seront -ils ?

Eux-mêmes ne le savent pas...

Comment du jour au lendemain devient-on opérateur de saisie des données du personnel (qu'on ne connaît pas, ou qu'on ne connaîtra pas) quand depuis des années on travaille coude à coude pour trouver les solutions les mieux adaptées aux demandes de nos équipes de recherche? ++

Que devient la collaboration humaine? Comment une seule personne dans chaque SRH pourra t elle gérer l'accompagnement individuel auquel a droit chaque agent dans un centre? **Pourquoi se passer d'un modèle qui fonctionne** et qui garantie la qualité de vie au travail au profit d'une automatisation qui a déjà été remise en cause dans

Tiens ça me fait penser aux personnels de la Poste, au fil des années les guichets ont disparus pour laisser place aux bornes à affranchir tous types de courriers ou colis et même la vente de carnets de timbres... (" je ne peux pas te parler, fais un ticket" )...(et quand le ticket est fait, il est aussitôt clos sans même que le problème n'ait été résolu)

"Ce mot, « trajectoires », servait à masquer la réalité de la chose : des démissions forcées de fonctionnaires en CDI. Car il fallait supprimer 22 000 postes."

<http://rue89.nouvelobs.com/2016/07/07/france-telecom-harcelements-suicides-novlangue-liberale-proces-264576>

On trouve la phrase suivante dans la "lettre du management"

<https://intranet.inria.fr/newsletter/archive/2ace2c000971daba84d623c6b7b745a3>: "Il n'est jamais aisé d'accepter le changement, surtout lorsqu'il doit s'opérer dans un contexte de tension sur les budgets et les effectifs",

avec :

sous-entendu1: "vous ne voulez pas changer"

sous-entendu2: "il n'y a pas d'alternatives"

Pourtant on peut dire que l'on commence à avoir du recul sur mutualisation/externalisation et il serait bon de faire maintenant un état de l'art effectif (et pas un sondage avec 86% de satisfait ce qui va a l'encontre de quelques constatations élémentaires de sociologie...)

1) Notre SI va mal, voire très mal.

2) On nous promet depuis belles lurettes simplification et moins de paperasses : qui pourrait réellement soutenir que c'est vrai en moyenne ?

3) Pourrait-on comparer le ressenti des gens ayant vécu dans d'autres systèmes sur le support aux projets ? Combien nous a coûté l'externalisation ? Combien va-t-elle encore nous coûter ? Ne serait-t-il pas opportun de tester au contraire une ré-internalisation comme l'a fait le pôle Léonard de Vinci?

Il faudrait enfin que la DG comprenne qu'il peut exister une opposition qui n'est pas de principe mais dont l'objectif est que TOUT le monde se sente bien a l'Inria plutôt que vivre dans une ambiance aussi mauvaise qu'actuellement ...

Peut-on quelquefois admettre que les bonnes idées peuvent se trouver partout et que la vraie prospective ne se fait pas dans une "cellule" mais au contraire en plein air, en écoutant tout le monde et pas en appliquant le guide 101 du petit manager ?

"La mutualisation ne serait-elle pas avant tout une amélioration de l'efficacité de nos organisations tout en y intégrant une forme de sobriété, approche utile dans un monde de la rareté (énergétique, financière, etc.) ? Si nous nous y prenons assez tôt, elle pourrait probablement participer à sauver un grand nombre d'emplois..."

En savoir plus sur

[http://archives.lesechos.fr/archives/cercle/2011/10/07/cercle\\_38531.htm#VX7pWOVKbXg1RsyR.99](http://archives.lesechos.fr/archives/cercle/2011/10/07/cercle_38531.htm#VX7pWOVKbXg1RsyR.99)

Qu'entend-on par mutualisation ? Dans l'article ci-dessus, il s'agit de plusieurs entreprises différentes qui se regroupent pour effectuer des commandes : nous le faisons déjà, par le biais de l'UGAP, de l'AMUE... La fusion de plusieurs services d'une même organisation dans le but de réduire le nombre d'emplois, c'est

autre chose...

La mutualisation permet d'optimiser la gestion interne des services (éviter les doublons). Elle permet également d'améliorer l'offre de services en créant, maintenant ou renforçant les compétences des personnels et des services.

Pour info : <http://www.manager-go.com/organisation-entreprise/centre-de-services-partages.htm>

Comprendre les résultats de ces méthodes de "lean management": voir les films de Jean-Robert Viallet sur "La mise à mort du travail", visibles sur Youtube  
<https://www.youtube.com/watch?v=n7LWLN6F7I>

quand ils ont réorganisé la DSI,  
j'ai rien dit j'étais pas à la DSI  
quand ils n'ont pas renouvelé les CDD malgré les promesses orales d'ouverture de concours  
j'ai rien dit j'étais pas CDD  
quand ils ont mutualisé dépenses et missions,  
j'ai rien dit j'étais pas au SAF  
quand ils ont optimisé le recrutement,  
j'ai rien dit j'étais pas au SRH,  
...

mais "peut être que" le problème vient de là : <https://www.youtube.com/watch?v=Z7jvnQ-LvNs>

=====  
=====

**Protestation des élus au CTI suite à la publication du poste de RSDM**  
<https://intranet.inria.fr/Actualite/Appel-a-candidatures-pour-le-poste-de-Responsable-du-service-mutualise-depenses-missions>, les élus ont protesté par le mail suivant:

De: "Christine Leininger" <Christine.Leininger@inria.fr>  
À: "Jean-Emmanuel Paillon" <jean-emmanuel.paillon@inria.fr>  
Cc: [cti@inria.fr](mailto:cti@inria.fr)  
Envoyé: Mercredi 20 Juillet 2016 14:04:49

Objet: Re: [CTEP] [Information] Suite Motion CTI - Projet OptIn

Bonjour,

Nous, élus au CTI, représentants des organisations syndicales SGEN CFDT Recherche EPST, SNTRS-CGT et SNCS-FSU, venons de prendre connaissance de la fiche de poste de Responsable du Service Dépenses/Missions (RSDM) qui nous a été envoyée ce jour, le 20 juillet, indiquant une date de clôture des candidatures le 2 septembre pour une prise de fonction au 1er octobre 2016. Nous estimons que ce processus n'est ni sérieux ni acceptable pour de nombreuses raisons : • Ce recrutement intervient alors que le projet de mutualisation OPTin, qui touche profondément à l'organisation de l'institut, n'a été que très partiellement présenté devant les instances de l'Inria. La fiche de poste nous est envoyée pour information, sans aucune discussion lors des réunions du CTI et du CNHSCT, dont les prochaines dates sont prévues après la clôture des candidatures.

Or cette fiche de poste avalise de fait un modèle d'organisation qui n'a pas été soumis au vote du CTI. Les textes règlementaires rendent pourtant le vote du CTI obligatoire avant la mise en place d'un tel projet. • La publication du poste est prévue en pleine période de vacances estivales, avec pour conséquence une perte éventuelle de candidatures. • Les délais pour le recrutement du responsable du service mutualisé Dépenses/Missions sont extrêmement courts, au regard de l'ampleur des enjeux de ce poste pour la réussite d'OPTin ainsi que des responsabilités managériales de la personne recrutée (l'enjeu

est de diriger un service de 30 à 40 agents potentiellement disséminés sur 9 sites). • L'absence de communication de toute information précise et chiffrée sur la mutualisation Dépenses/Missions (malgré les demandes réitérées des élus) ne permet toujours pas d'avoir une vision claire de la future organisation. • La mise en œuvre du projet de mutualisation n'a pas été clairement expliquée à l'ensemble des agents de l'institut. En conséquence, nous demandons formellement d'ajourner ce processus de recrutement et d'établir un nouveau calendrier, qui permette de répondre aux exigences énumérées ci-dessus. C'est la condition nécessaire pour qu'un recrutement à la hauteur des enjeux du projet OPTIn puisse s'effectuer dans les meilleures conditions.

Bien cordialement  
Les élus au CTI

### **La réponse de la direction:**

#### **Le 20 juillet 2016**

Bonjour,

Pour tenir compte de votre retour, nous allons reporter la remise des candidatures au 16 septembre.

- Nous pourrions ainsi faire un premier bilan de cet appel à candidatures pour le CTI du 20 septembre. [ndlr: " Le poste est à pourvoir dans le cadre d'une mobilité interne pour une prise de poste au 1er octobre 2016."]

Bien cordialement.

#### **Le 21 juillet 2016**

Bonjour,

Pour répondre à vos inquiétudes sur les points mentionnés, voici quelques précisions complémentaires. Le lancement souhaité de l'appel à candidatures du futur responsable du service mutualisé dépenses/missions a en particulier deux objectifs : identifier les candidats intéressés et motivés, contribuant à déterminer - parmi d'autres paramètres : effectifs, disponibilité de locaux... - la future implantation du service, et permettre également au futur recruté de disposer du temps nécessaire pour mettre en place le service avant le 1er janvier 2017, ce qui rejoint votre préoccupation d'une prise de poste effectuée dans de bonnes conditions.

En tout état de cause, les auditions des candidats ne seront engagées qu'après la présentation et le vote du projet prévu au CTI du 20 septembre.

Par ailleurs, sur la communication et les dernières actions entreprises, la diffusion des "nouvelles d'OptIn" aux agents des lignes concernées (dont le 3ème numéro est paru), un échange approfondi cette semaine en comité de direction avec tous les responsables de service impliqués (RAF, RRH, RAER), et la diffusion d'informations dans les lettres de la DG et sur l'intranet (actualisation de la FAQ) sont de nature à répondre à votre légitime préoccupation d'une information des agents, à chaque étape d'avancement du projet. Complémentairement, une communication RH sera mise en place et développée à compter de septembre.

Enfin, l'ensemble des éléments chiffrés vous seront bien entendu adressés début septembre pour que votre information soit la plus complète possible en vue de la tenue du CTI le 20 septembre.

Bien cordialement.

