

Remarques des organisations syndicales

*suite à l'entrevue avec M^{me} Paillous, déléguée régionale,
CNRS Nord/Pas-de-Calais et Picardie
le 1^{er} avril 2011*

M^{me} Françoise Paillous était accompagnée de son adjoint, M. Emmanuel Ducrocq

Représentants syndicaux :

- Jean-Louis Codron (UNSA-Recherche)
- Jean-Marie Dewarumez (SNCS-FSU)
- Sébastien Huart (SNTRS-CGT)
- François-Xavier Sauvage (SNIRS-CGC)
- Marie-Christine Slomianny (SNTRS-CGT)
- François Thieuleux (SNTRS-CGT)

Le diaporama sur l'audit de la RGPP (révision générale des politiques publiques) des fonctions supports du CNRS présenté le 8 mars 2011 aux organisations syndicales au niveau national a été repris et présenté par M^{me} la Déléguée. Les représentants syndicaux ont fait leurs remarques au fur et à mesure de l'exposé.

Remarques générales

Le but de la RGPP est de faire des économies et, compte tenu du fait que les salaires représentent 80% du budget de la recherche, il est clair que c'est essentiellement sur ce poste que se feront les économies.

Les préoccupations des organisations syndicales sont donc doubles :

- Le sort des personnels de la recherche que nous avons pour mission d'aider et/ou de défendre.
- L'amélioration qualitative et quantitative du fonctionnement du CNRS.

La RGPP a-t-elle pour but d'apporter une amélioration, un « plus », sur ces deux rubriques ? Nous en doutons et nous sommes inquiets.

Quelle est la cohérence entre l'instauration de la RGPP et l'affirmation ministérielle que la MIREM (mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur) échapperait à la règle du non-renouvellement d'un départ en retraite sur deux ?

Il est indispensable que la RGPP appliquée aux métiers de la recherche tienne compte de leur spécificité...

N'est-il pas possible de profiter de la RGPP pour établir de nouvelles règles de fonctionnement mieux adaptées aux laboratoires (règle des marchés, par exemple). On parlerait alors de « RMGPP » (révision et modernisation générale des politiques publiques).

La délégation de gestion financière vers les universités nous pose problème : sur bien des points, il nous semble que le CNRS est nettement plus performant que l'université. Va-t-on vers un nivellement par le bas ? Quelle est d'ailleurs la réalité de cette délégation dans la mesure où un accord vient d'être passé entre la DR18 et l'Université de Lille 1 pour que la gestion des contrats et conventions (hors contrats européens) soit confiée à l'employeur du responsable scientifique ?

Le « New Public Management », initié en Grande-Bretagne, s'exprime en France de manière particulièrement radicale dans la RGPP, lancée en Conseil des ministres le 20 juin 2007, qui accélère et met en cohérence les entreprises antérieures enserrant l'activité publique dans des impératifs budgétaires, fixés *a priori*. La méthode présentée dans le diaporama nous semble ahurissante : c'est une approche purement comptable et technocratique qui ne prend pas en compte la nature de l'activité de l'organisme, ses dimensions historiques, humaines et sociales, ainsi que les compétences et les qualités des personnels. Nous interprétons cela comme un manque de respect pour les personnels du CNRS. C'est un tout autre projet que nous voulons pour la recherche et l'enseignement supérieur.

Remarques particulières

Elles concernent :

- Les opérateurs de l'Etat, laboratoires et délégations régionales ;
- Les indicateurs ;
- L'utilisation des données par l'IGA-ENR ;
- La mutualisation ;
- Le calendrier d'application.

Les opérateurs de l'Etat, laboratoires et délégations régionales concernés

Seuls les administratifs employés au sein du service de la Délégation régionale Nord Pas de Calais Picardie (« DR18 ») sont pris en compte, écartant les administratifs travaillant en laboratoire alors que ceux-ci fournissent un travail préparatoire, complémentaire voire final au traitement réalisé en délégation.

Nous estimons qu'un service administratif de proximité minimum est indispensable au sein d'un laboratoire de recherche. Le personnel scientifique d'un laboratoire est déjà fortement mis à contribution pour la gestion des commandes, des missions...

Aucun laboratoire de la délégation n'a été sélectionné pour l'audit.

L'IFREMER n'apparaît pas parmi les opérateurs de l'état susceptibles d'être audités.

Les indicateurs

Les indicateurs proposés pour arriver à justifier cette démarche sont mal choisis, opaques et particulièrement réducteurs. Ils sont conçus par rapport au nombre de personnes. Cela révèle une volonté d'agir sur le personnel pour améliorer le niveau de ces indicateurs, donc de trouver le point critique du minimum de personnes pour le maximum de rendement. Cette situation, sur le fil, serait toujours soumise au risque des aléas de la vie du personnel (santé, famille) et limiterait le temps consacré aux formations valorisantes. Les aspects humains sont donc complètement gommés. Seuls est pris en compte l'aspect management et rentabilité, en ignorant que de bonnes conditions de travail améliorent l'efficacité.

Il faut souligner que la qualité des services rendus aux laboratoires ne fait pas partie des paramètres de l'enquête de l'IGA-ENR, comme si elle n'était pas au cœur des objectifs. C'est une vision purement comptable et réductrice du travail de nos collègues des DR que nous ne pouvons accepter. Le CNRS n'est pas une entité administrative classique de l'Etat et ses spécificités sont nombreuses.

L'utilisation des données par l'IGA-ENR

Les syndicats souhaitent connaître les critères de sélection des laboratoires audités. Les données présentées sous forme de graphiques ont-elles servi à cette sélection ?

Quelle analyse sera faite sur ces données ? Va-t-il y avoir une analyse plus précise des processus existants, de l'organisation des services de délégations qui apparaissent très performants sur le graphique ? Prendra-t-on en compte la spécificité des DR dans l'interprétation des données ?

La mutualisation

Les représentants syndicaux ont manifesté leur inquiétude à propos d'une mutualisation des moyens administratifs avec l'université parce que les logiciels de gestion sont différents et ont demandé, pour leur mise en place, un effort important de formation et d'adaptation de la part du personnel.

Le CNRS souhaite favoriser la formation des agents avant d'envisager leur mobilité. Faudra-t-il choisir entre mobilité et reconversion ?

La baisse du nombre de personnels statutaires signifie-t-elle le recours aux CDD ou l'externalisation des services ?

Le calendrier d'application

Le calendrier d'application est très serré. Les organisations syndicales demandent de définir un autre rendez-vous pour débattre sur la restitution du rapport de l'IGA-ENR

Conséquences directes et craintes

o Pour les agents

Le CNRS souhaite favoriser la formation des agents avant d'envisager leur mobilité. Faudra-t-il choisir entre mobilité et reconversion ? Ce qui par conséquent limiterait le temps consacré aux formations valorisantes.

Les missions restant globalement inchangées, le CNRS se verra contraint de faire appel à l'emploi précaire pour compenser la diminution du nombre de titulaires.

- Quelles seront les conséquences de la RGPP sur les conditions de travail ?
- Quelle sera la politique des RH du CNRS pour garantir de meilleures chances de retrouver un emploi après les CDD ?
- Quel accompagnement pour ces personnels ?
- Quel avenir pour les délégations régionales (Inquiétude pour les personnels) ?
- Y aura-t-il une augmentation des prestations de services externalisés ?
- Comment vont être décidées les priorités des postes à supprimer ou à maintenir dans le cadre de la RGPP ?
- Quelle sera l'incidence de l'application de la RGPP sur l'ensemble des promotions internes ? Le nombre de promotions internes étant limité par le nombre de recrutements externes et les listes d'aptitudes étant elles-mêmes limitées par les recrutements, l'application de la RGPP va mécaniquement limiter les possibilités de promotions. Cela n'est-il pas antagoniste avec les

principes mêmes de la RGPP, dont l'un des objectifs est d'améliorer la carrière des agents en poste ?

o Pour la recherche

- Perte de la qualité d'un service de proximité.
- Perte de contacts identifiés pour les interlocuteurs des unités de recherche.
- Temps de réactivité et délais de traitement allongés (paiement des factures aux fournisseurs – qui se répercutera sur les labos au niveau des relations commerciales nouées de longue date –, remboursement des missions, mise en place des contrats, des crédits, assistance informatique...).
- Coût de l'externalisation qui sera supporté sur les enveloppes de « crédit recherche »,
- Danger des marchés d'externalisation et les risques de défaillance des entreprises : l'exemple de la Centrale des hôtels, dont nous subissons tous les dysfonctionnements, est éloquent...

La mise en place de la RGPP conduira à la dégradation de l'organisation de la recherche et à la baisse accélérée des effectifs de titulaires.

Les organisations syndicales demandent l'abandon de la RGPP et de sa mise en place et réaffirment leur attachement à la continuité du service public et au maintien de l'emploi.

Villeneuve d'Ascq, le 14 avril 2011