
Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS – CGT

7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Web : <http://www.sntrs.net> - Mél : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

ISSN 0180-5398 – CP 50050 — Directeur de la publication : Annick KIEFFER – Imprimé par AJC, BP4, 91750 Champcueil - Périodicité mensuelle – Prix 2,50€

Luttons tous ensemble contre la précarité et pour la reconnaissance des qualifications

Où va la recherche publique, notamment dans les EPST ? Cette question désormais récurrente, se pose à nouveau, avec une recherche en pleine restructuration, profondément meurtrie par les réformes et mise à mal par l'application de la LOLF (Loi d'Orientation relative à la Loi de Finances) et de la LPR (Loi Programme de la Recherche - Pacte pour la Recherche), dont les effets sont déjà visibles.

Aussi peu importe comment « les fléaux » se nomment : B. Larrourou, C. Bréchet, ou autre, les dommages sont grands dans nos organismes. Qu'il s'agisse de restructuration ou suppression de services, de regroupements de laboratoires, les effets dévastateurs, se font très vite sentir par une dégradation des conditions de travail et de recherche.

Déjà, dans certains EPST, l'implantation de « nouveaux » logiciels de gestion intégrée cause de nombreux dégâts. Si la modernisation des organismes de recherche et leur mode de gestion s'impose comme nécessaire, cette « remise en forme » ne doit en aucun cas se faire au détriment de la recherche, et encore moins des personnels quels que soient leurs statuts.

En fait de modernisation on se trouve plutôt face à une véritable désorganisation de la recherche dans les EPST : développement de la précarité, explosion des contrats de post-doc, appel à la sous-traitance. Ces phénomènes prendront une ampleur nouvelle avec les contrats ANR.

Depuis plusieurs années, le CNRS a mené une politique de « repyramidage » favorisant surtout le recrutement des ingénieurs et des chercheurs au détriment des catégories ouvrières et employées.

Suivant l'exemple du secteur privé, le CNRS pallie aux besoins dans des métiers comme la mécanique, l'élec-tronique, l'informatique, la maintenance des gros appareils, l'électricité, l'entretien des bâtiments, le ménage, certaines fabrications ou même manipulations pour les laboratoires par la sous-traitance et les emplois précaires. Cela a pour conséquences : une perte

des savoir-faire, une dégradation des métiers concernés et une cassure entre les personnels de recherche et les employés des entreprises sous-traitantes, mal informés de ce qui se fait dans les laboratoires et services du CNRS.

Cette politique est reconduite sans que des bilans en aient été tirés, que ce soit en terme humain qu'en terme d'efficacité et de coûts réels.

Aujourd'hui l'administration de la recherche est visée, notamment avec l'introduction de nouvelles techniques de gestion. Aussi, il serait plus que souhaitable qu'au CNRS ces méthodes de gestion ne s'imposent pas à la hussarde, sous la contrainte et la menace pour les personnels chargés de l'appliquer, comme cela s'est produit avec SAFir à l'INSERM, Sorgho à l'IRD, et GIRHAF à l'INRIA.

Déjà, des personnels du siège du CNRS ont largement payé leur tribut. Ils ont, en effet, subi les errements de la réforme Larrourou, dont nous avons à plusieurs reprises dénoncé la manière dont elle a été menée. L'arrêt de la réforme et les incertitudes quant à l'organisation future de l'organisme, renforcent le désarroi de personnels. Certains, recrutés récemment voient leurs fonctions remises en cause, parce que supprimées dès leur arrivée.

Bientôt, dans les Délégations régionales et les laboratoires de recherche, les personnels administratifs seront à leur tour mis à contribution dans le cadre de la mise en œuvre de BFC (Budget, finances, comptabilité) et SIRH (Système d'information des ressources humaines). Le CNRS a obligation de réussir cette transition logicielle et pour se prémunir de tout désastre gestionnaire, la direction du CNRS envisage même de conseiller fortement une double gestion avec l'ancien système, le temps que le nouveau système soit opérationnel.

Que faire alors ?

⇒

Un dossier spécial Administratifs aux pages 12 à 32

Ne baissons pas les bras, la lutte des personnels paie. Le retrait du CPE en est un récent exemple. C'est un authentique succès de l'action syndicale unitaire et de la mobilisation des étudiants, des lycéens et des salariés de toutes générations. Cette victoire doit nous donner confiance pour trouver des solutions positives à nos problèmes.

Au SNTRS, nous pensons qu'il faut combattre la politique de précarisation des emplois. Les événements de la dernière période, comme ceux qui ont marqué le mouvement de la recherche en 2004, expriment le refus de la précarisation. Il faut aussi combattre la politique d'externalisation des métiers techniques et administratifs et exiger des recrutements en catégorie C, cela sur de véritables profils professionnels.

Nous exigeons une meilleure reconnaissance des diplômés de niveau CAP et BEP, l'évaluation des qualifications avec le reclassement des personnels concernés, et la mise en œuvre d'une véritable politique de revalorisation des carrières dans la recherche oubliée par le gouvernement dans la Loi Programme pour la Recherche.

Il devient urgent de revaloriser les niveaux de salaires de base, pour permettre à tous les agents et à leur famille de vivre décemment et d'attirer les jeunes vers les métiers de la recherche. Une première mesure serait de porter la PPRS à 16% pour tous, chercheurs et ITA, dès maintenant.

Nous demandons une mise à plat et une véritable transparence de la politique des primes (autres que la PPRS qui, rappelons-le a été instaurée pour améliorer les rémunérations et fait partie intégrante du salaire) qui est toujours opaque et instaure une concurrence malsaine entre les personnels ; pour cela il est nécessaire de dresser un inventaire des primes existantes pour revoir leur mode d'attribution.

Nombreux sont les agents, ITA comme chercheurs, bloqués en fin de grade. Cette situation est encore aggravée par la réforme des retraites qui tend à prolonger la durée d'activité. Il est indispensable que les grilles indiciaires soient revalorisées pour tous les corps..

Il faut une meilleure prise en compte de l'élévation des qualifications, car nombreux sont les agents déclassés à

l'embauche, ou qui ont acquis une maîtrise de leur activité qui relève d'un niveau supérieur de classification. L'absence d'une réelle évaluation professionnelle, par les pairs, des ITA, tout comme le mode actuel de fonctionnement des CAP, ainsi que des concours externes et internes, ajoutent au malaise des ITA dont la qualification est mal reconnue.

Sur tous ces points, le SNTRS-CGT demande l'ouverture de négociations. Cela ne sera possible que si les personnels se mobilisent.

Nadine ELIE, membre du Bureau national

Sommaire

Edito	1
Errata documents du 25ème congrès	2
Le prix de la sécurité au CNRS et les universités	3
Rencontre internationale CCOO – FERC	4
TVA et Charges supplémentaires sur les ressources propres au CNRS et à l'INSERM	5
propos des « Expertises Collectives » INSERM	6
Vos droits	8
La PPRS du 1er semestre 2006	8
Les promotions de grades et de corps	8
La nomination	10
Dossier Administration de la recherche	12
Sommaire	12
A la recherche de l'administration de la recherche ?	
Introduction au débat...	13
Quelques points de vues particuliers et généraux	14
Du côté du Cnrs...	16
Du côté de l'Inserm...	22
Du côté de l'IRD...	28
Du côté de l'INRIA...	28
Personnels Administratifs, il faut revendiquer !	32
Le SNTRS intervient auprès du DG du CNRS	32

Errata BRS Spécial 25ème Congrès

Orientation

Page 12

1ère colonne, 9è ligne : ajouter "Union européenne" après "OMC" dans la parenthèse.

page 14

colonne de gauche, 3ème paragraphe, supprimer "Cette bataille... jusqu'à ... le syndicalisme", puis supprimer "plus forts et plus durables". Le texte à conserver se limite à : "De nouveaux lieux de débats se créent, qui peuvent permettre de nouveaux rassemblements, la CGT a le devoir d'y participer"

page 27

colonne de gauche, paragraphe après le titre "Etre à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte":- 5ème ligne après "ceux qui se battent", ajouter "Toute revendication est déjà une proposition et la CGT n'oppose pas défense des acquis et luttes pour des avancées".

Colonne de gauche, 8ème ligne , après "c'est placer les luttes" ajouter "pour la défense des acquis et";

colonne de droite, 19ème ligne, après "le débat et la réflexion ajouter "et les luttes".

Page 32

1ère colonne, tout en bas : il faut supprimer la dernière phrase.

Revendications

Page 33

1ère colonne, juste avant B.1.2.2, ajouter "les concours chercheurs doivent être majoritairement banalisés".

Le prix de la sécurité au CNRS et dans les universités

Par D. Steinmetz , élu SNTRS-CGT au Conseil d'Administration du CNRS

Le tragique accident de l'Ecole de Chimie de Mulhouse relance le débat sur la sécurité dans les laboratoires du CNRS et des Universités. Il n'est pas question ici de commenter cet accident, avant les conclusions de l'enquête, mais de mettre en évidence à la fois les progrès qu'ont faits les laboratoires et les insuffisances persistantes de notre système de recherche.

Après des années sans prise en compte réelle des aspects hygiène et sécurité, les progrès sont indéniables. La tragédie de l'amiante frappe non seulement nos collègues de Jussieu qui ont vécu dans des locaux floqués, mais aussi les scientifiques et les techniciens qui décèdent parce qu'il y a 20 ou 30 ans, ils ont isolé thermiquement des fours avec de l'amiante en nappe ou en ruban. Depuis, cette dure leçon a porté ses fruits. Dans chaque université, comme dans chaque administration régionale du CNRS, travaillent au moins un ingénieur sécurité et un médecin de prévention. Presque tous les laboratoires sont maintenant dotés d'une commission hygiène et sécurité et d'ACMO qui sont les agents chargés de la mise en œuvre de celle-ci. Cette fonction est d'ailleurs reconnue puisque le CNRS verse à ces ACMO des compléments de salaires qui vont de 90 à 45 euros mensuels en fonction du type de laboratoire ou service. Des cahiers de sécurité sont édités régulièrement et mis à disposition sur le site Web du CNRS. Tout laboratoire doit élaborer un document unique de sécurité qui l'implique de fait dans une procédure de recherche d'amélioration de la sécurité.

Mais, il reste beaucoup à faire, au niveau des budgets, des hommes et des règlements.

Les établissements publics, CNRS et Universités compris, ont l'obligation d'appliquer le code du travail en matière de sécurité, et le code de l'environnement en matière de déchets et d'effluents. Mais, l'Etat publie des réglementations sans donner à ses établissements les moyens financiers de les appliquer. Dans nombre d'universités, le parc immobilier est profondément dégradé. Poussé à juste titre à l'excellence, il faut souvent choisir entre l'investissement dans un nouvel équipement scientifique et l'entretien du patrimoine.

Le coût de la sécurité dans les laboratoires coûte cher. Le Laboratoire de Génie Chimique de Toulouse, où je travaille, a été détruit par l'explosion de l'usine AZF, mais dans son malheur, il a bénéficié d'un aménagement dans de nouveaux locaux payés par les assurances de la société Total. Nous avons pu ainsi appliquer la réglementation sur les installations à risques. Toutes nos bouteilles de gaz ont été placées en extérieur. Il faut alors faire installer par une entreprise agréée une ligne de gaz qui va de la bouteille jusqu'à l'installation expérimentale. En comptant la vérification de la ligne par une société de contrôle, le coût dépasse les 4000 euros. Et nous avons environ 100 lignes de ce type ! Quel est le laboratoire qui a eu depuis la mise en œuvre de la réglementation en 1999 le budget pour se mettre aux normes ? Nous avons aménagé deux petites salles consacrées à la synthèse de nanomatériaux. Sans compter le matériel scientifique, ce seul aménagement est revenu à 500.000 euros. Le simple contrat de maintenance du système de détection des gaz dangereux de ces deux salles nous revient à 5000 euros par an ! Le respect du code de l'environnement, pour un labo 240 personnes comme le notre, nous impose de trier et de faire traiter la totalité de nos déchets, y

compris les effluents liquides, cela revient à 16.000 euros tous les ans. La recherche coûte cher, sans financements annuels réguliers, comment les labos peuvent-ils maintenir en état leurs installations et respecter les réglementations qu'édicté l'Etat ?

La sécurité nécessite aussi d'investir dans les hommes et dans les métiers techniques. En 1986, on comptait au CNRS 1,46 ITA, (Ingénieurs, Techniciens et Administratifs) par chercheur, ce rapport est tombé à 1,25 en 2004. Plus grave, les directions successives ont privilégié le recrutement des ingénieurs et des techniciens supérieurs en préconisant le recours à la sous-traitance pour les emplois techniques. Mais, ce n'est pas une entreprise sous-traitante qui peut vous changer une bouteille de gaz ou monter une pompe à vide, et ce n'est pas non plus un ingénieur, si bien formé théoriquement soit-il. Une expérience, il faut d'abord la construire et l'entretenir. Le CNRS et les universités doivent recruter plus massivement des jeunes sortant des lycées professionnels et leur proposer une vraie carrière, à l'image de ce qu'avait fait Jacques Chaban-Delmas à la fin des années 70 pour la réhabilitation des professions manuelles. L'organisation des concours de recrutement est complètement à revoir. Les universités embauchent leurs techniciens de niveau bac pro, sur la base d'un concours national, avec un écrit, un oral de vingt minutes et une épreuve pratique qui n'est, en fait, qu'une deuxième épreuve écrite. Personne ne passe devant une machine outil, ni ne fait de test professionnel. Avant le concours, vous n'avez pas l'autorisation de faire visiter par les candidats l'atelier ou le labo où ils iront travailler. On favorise ainsi les diplômés de niveau bac +2 à bac+4 ou 5 au détriment des vrais manuels, qu'ils soient jeunes ou expérimentés. L'effort en matière de formation continue n'est pas non plus suffisant. C'est plus simple et moins coûteux de faire du chiffre en organisant un stage d'initiation à la bureautique pour dix ou quinze personnes, que d'envoyer un technicien huit jours à l'AFPA pour le former à la soudure des récipients sous pression.

Les labos sont en ce moment remplis de stagiaires de toute nature, car le patronat, n'acceptant plus de contribuer à la professionnalisation des jeunes demandent aux universités de lui fournir des diplômés prêts à l'emploi. Cette dérive concerne tous les labos qui n'arrivent plus à encadrer correctement ces jeunes, dans les conditions actuelles de sous effectifs techniques et scientifiques. Former un stagiaire, garantir sa sécurité, faire à sa place ou à côté de lui les expériences dangereuses qu'il n'a pas l'autorisation réglementaire de faire, cela prend du temps à nos collègues techniciens.

Comme l'ont souligné les chercheurs dans les luttes récentes, pensons à bien utiliser notre temps de travail. En ce moment, dans les laboratoires, les techniciens sont souvent à leur bureau pour rechercher les trois devis qu'impose le code des marchés publics, pour tout achat quel qu'il soit, et les chercheurs sont devant leur ordinateur pour trouver des crédits et répondre au mieux à l'appel d'offre de l'ANR, ou de la région. Quel est le directeur de labo qui ne regrette pas l'époque où les contraintes administratives étaient plus légères ? Nos dirigeants doivent permettre aux chercheurs et aux techniciens de retourner devant leurs manips.

Nos revendications en matière d'emploi, de budget et de simplification dans la gestion sont toujours à l'ordre du jour.

Rencontre internationale

Fédération de la Recherche des Commissions Ouvrières (FRCCOO) (section syndicale du CSIC)
Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture (FERC-CGT) (syndicats SNTRS et FERC-Sup)
au siège central du Conseil Supérieur des Recherches Scientifiques
à Madrid, 27 et 28 février 2006.

y participaient : Annick KIEFFER et Jean-Pierre ADAMI.

Compte rendu fait par Jean-Pierre ADAMI

1 – Contexte de la réunion de travail :

Cette réunion s'est faite à l'initiative de nos camarades de la section syndicale du Consejo Superior de Investigaciones Cientificas (CSIC) de la Fédération de la Recherche des Commissions Ouvrières pour débattre et confronter nos analyses sur les évolutions actuelles de la recherche et de l'enseignement supérieur dans nos pays respectifs.

Cette discussion s'est faite après avoir éclairée la situation d'aujourd'hui par les textes législatifs des dernières décennies (en Espagne : Loi de 1982 sur l'autonomie des universités, Loi de 1986 sur la recherche en lien avec les universités ; en France : Loi de 1982 sur les grands organismes de recherche, Loi de 1984 sur l'autonomie des universités).

En effet, malgré les différences historiques, il apparaît que les orientations dans les projets de lois actuels en Espagne et en France présentent beaucoup de similitudes à tous les niveaux (structures, financement, statuts des personnels, régionalisation...).

Par ailleurs, nos camarades espagnols ont organisé une rencontre avec le Président du CSIC, organisme espagnol comparable au CNRS en France.

2 - Rencontre avec le Président du CSIC :

Le moment stratégique de cette réunion de travail, pour nos camarades espagnols, a été l'échange que nous avons eu avec le Président du CSIC et son adjoint. Semble-t-il, ceux-ci attachaient une grande importance à cette rencontre, afin de faire la démonstration devant ces hauts responsables de la Recherche en Espagne, que les Commissions Ouvrières ne sont pas isolées dans leurs analyses critiques.

Que celles-ci portent sur les évolutions actuelles de la recherche en Espagne et sur les transformations imposées au CSIC (remise en cause de son rôle de coordination et d'impulsion pour la recherche, modification de son régime juridique et atteintes aux droits statutaires des personnels).

Confrontation intéressante car les problématiques que nous rencontrons en France sont de même ordre sur le projet de Pacte de la Recherche et sur les transformations du CNRS.

Nos échanges ont tourné autour de plusieurs points :

- organisation, structures et missions de la Recherche pour la réponse à tous les besoins sociaux et en particulier sur la place du CSIC dans le dispositif national (cf. CNRS) ;
- importance et utilisation des crédits publics et place des crédits privés pour atteindre les 3% du PIB (cf. Stratégie de Lisbonne) ;
- rôle et place des représentants du personnel dans les établissements et des forces sociales, dans la définition des orientations de la Recherche (limitation du rôle des experts) ;
- rattachement de tous les instituts de recherche au Service Public, avec des crédits de base suffisants pour fonctionner, une possibilité de mobilité pour les personnels entre eux et

une évaluation identique dans chaque institut ;

- fonctionnement démocratique et transparence, à tous les niveaux, dans les instituts de recherche avec des représentants élus des personnels majoritaires dans toutes les instances ;
- défense des statuts de la fonction publique dans les établissements de recherche et défense des droits identiques pour les personnels dans le respect des missions de chaque institut ;
- orientation et modalités de l'évaluation des structures, des équipes et des personnels qui évitent toute mise en concurrence ;
- procédures et critères transparents et cohérents pour le recrutement, les promotions et les rémunérations des personnels pour l'ensemble des instituts.

Cet échange nous a permis de constater que les responsables au plus haut niveau des structures de recherche, généralement désignés par le pouvoir en place, ont tous les mêmes approches, les mêmes explications et les mêmes solutions libérales pour faire évoluer la recherche.

3 – Thèmes de discussion avec nos camarades espagnols :

Nos discussions et nos échanges, sur la base de projets de textes officiels et de documents variés, ont permis de confronter nos analyses sur la situation actuelle de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, en Espagne et en France, et de réaliser que celles-ci étaient très proches.

Ce Constat nous a permis de dégager les points sur lesquels il y a possibilité d'avoir une expression syndicale, avec le souhait de proposer dans les prochains mois, des actions et des revendications communes à nos organisations respectives. La perspective d'étendre celles-ci à d'autres pays de l'Union Européenne a été abordée.

Nos échanges, en confrontant la situation entre nos deux pays, ont porté principalement sur les conséquences :

- des orientations libérales qui démantèlent partout le Service Public de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur provoquant des regroupements et des fusions autoritaires sous couvert de compétition internationale qui augmentent la concurrence, au détriment de la coopération entre régions, sites, instituts, équipes de recherche, et renforcent le pouvoir des équipes de directions sites, au détriment d'un fonctionnement démocratique ;
- des projets de modifications de statuts et des missions du CSIC et du CNRS qui présentent des points communs, en particulier sur la tentative d'enlever à ces organismes le rôle de coordonner et d'impulser la Recherche au niveau national. Situation qui va faciliter un pilotage technocratique et orienter la Recherche pour répondre aux seuls besoins, à court terme, de l'économie, au détriment de la Recherche fondamentale. Ces évolutions n'étant possibles qu'en remettant en cause la

- démocratie et le rôle des représentants des personnels ;
- de la baisse des crédits de base pour les laboratoires et les équipes de recherche, par la mise en place d'agences avec une généralisation « d'appel à projets » qui seront évalués par des experts non élus. Situation qui va donner un contrôle accru au gouvernement pour soumettre les équipes de recherche aux objectifs du patronat, orientés vers les technologies nouvelles permettant surtout aux entreprises de se « placer » au niveau mondial ;
 - pour les personnels, de ces orientations libérales avec individualisation des rémunérations sur la base du « mérite », une flexibilité accrue, des carrières à plusieurs vitesses, la relation entre qualification et rémunération de plus en plus disloquée. Enfin, dans cette logique d'agence, on va observer un bond phénoménal de la précarité touchant tous les personnels (ingénieurs, techniciens, chercheurs...);
 - d'une évaluation dont le rôle et la fonction sera de justifier les réformes de structures, les modifications des objectifs et des missions de la Recherche. Cette évaluation sera faite par des experts désignés et non élus, sur la base de critères opaques ou contestables (nombre de contrats avec le privé, transfert pour valorisation, projets européens ...), sans possibilité de recours. Evaluation qui aura cependant des répercussions sur l'attribution des crédits de base et sur la labellisation des équipes et des laboratoires ;
 - de l'organisation régionale de la Recherche, s'appuyant sur des couplages technocratiques et autoritaires des structures de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche publique et de la Recherche privée autour de pôles d'excellence et de compétitivité sur des domaines industriels étroits, sources de profits rapides, à court terme, au détriment de la réponse aux autres besoins sociaux.

4 - Suites à donner à notre réunion de travail :

Nos échanges d'une grande richesse ont montré la cohérence globale des choix faits dans chaque pays, quelque soit la

couleur politique des gouvernements.

Choix largement influencé au-delà des différences historiques de chaque pays par les orientations impulsées par la Commission Européenne, notamment via les PCRD, et les préconisations de l'OCDE sur la « gouvernance » et le financement des établissements de Recherche et de l'Enseignement Supérieur.

Ce constat nous fait obligations d'avoir des échanges bilatéraux réguliers et croisés avec l'ensemble des syndicats européens (italiens, allemands, anglais...) pour analyser et comparer les évolutions, leurs conséquences sur notre secteur, les actions à mener dans chaque pays et au niveau européen pour contre-carrer les attaques du Service Public de Recherche et de l'Enseignement Supérieur et proposer des solutions alternatives. Ces échanges devraient, à terme, permettre à nos syndicats et à des regroupements syndicaux au plan international (cf. Eurocadres) de peser au niveau de la CES pour que celle-ci fasse de la Recherche un enjeu européen aussi important que l'emploi, les droits sociaux ; ceci par des interventions régulières en bilatéral ou multilatéral sur des points particuliers, et/ou sur l'ensemble de la problématique de la recherche.

Engagement syndical indispensable car l'UE avance très vite sur la structuration de l'Espace Européen de la Recherche, complémentaire à l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur (Processus de Bologne). Il est crucial de s'opposer aux orientations libérales actuelles imposées à la recherche et à l'enseignement supérieur, (mise en concurrence des régions, des établissements, des personnels ; attaques sur les statuts, instrumentalisation par les milieux économiques et industriels).

En conclusion de ce compte-rendu, il est important de signaler la qualité de l'accueil que nous ont réservé nos camarades espagnols, et leur disponibilité pour nous rendre agréable notre séjour à Madrid.

TVA et Charges supplémentaires sur Ressources propres au CNRS et à l'INSERM

1. Désireux de mettre la situation des EPST (Etablissements publics à caractère scientifique et technologique) en conformité avec la réglementation en matière de TVA, les ministères de la recherche et du budget prenaient, à la fin de l'année 2004 ⁽¹⁾, la décision d'uniformiser les pratiques fiscales. L'application de ces nouvelles modalités consiste notamment à assujettir à la TVA, les crédits issus de contrats ou de subventions assimilés à des recettes constituant la contrepartie d'une prestation de services (par exemple : les contrats industriels, les crédits de l'ANR...). Jusque là, les établissements bénéficiaient d'une subvention compensatoire versée par l'état.

Un contrat de 100 € considéré comme une prestation de service, donnant lieu à la collecte de TVA, générera la mise en place sur les crédits du laboratoire de 83,62 €. Ces crédits reçus sur ressources propres et assimilées à des recettes feront donc l'objet, courant 2006, d'un prélèvement de la TVA équivalente à 16,38 % du montant TTC (ou 19,6% du montant HT).

2. Dans un deuxième temps, nous voyons apparaître des charges supplémentaires.

Une note du 12 décembre 2005 de la direction des affaires

financières du Ministère de la recherche adressée aux EPST, impose désormais pour les dépenses financées sur ressources propres, l'imputation de la TVA non déductible (la dépense est réglée TTC et non HT par le laboratoire, cela s'applique notamment à l'entretien des véhicules administratifs, l'essence...) sur les dites ressources. En outre, les EPST, comme précisée dans une note du 1er juillet 2005, devront régler la taxe sur les salaires (ou taxe professionnelle) payés sur ressources propres. Au CNRS, le Directeur général, Arnold Migus, fixait, dans une note du 23 février 2006, un taux unique de référence de prélèvement de 19,6 % "pour financement de charges supplémentaires". Ce taux de majoration s'applique⁽²⁾ au coût hors taxes des dépenses financées par les partenaires, quelle que soit la nature de ces dépenses et ceci à compter du 1er mars 2006.

Il inclut :

- la surcharge liée à la TVA non déductible,
- la taxe sur les salaires, équivalente à une taxe professionnelle d'environ 8 %
- la provision pour perte d'emploi ou PPE d'environ 8 %.

Cela nous donne un second prélèvement, cette fois-ci sur la

totalité des ressources propres (hors contrats européens régis par d'autres règles), équivalent à 16,38 % du montant TTC (ou 19,6 % du montant HT) !

A l'INSERM, les calculs sont plus alambiqués mais tout aussi scandaleux.

Afin de palier aux charges de la TVA non déductible, il sera prélevé 18,4 % sur les subventions, dons et legs, non soumis à la TVA et sur le montant HT des contrats et subventions assimilés à des prestations de services.

La taxe sur les salaires fait l'objet d'un barème pour l'année 2006 dont le pourcentage varie en fonction du montant annuel du traitement, mais en fin de compte c'est près de 13,6 % qui seront prélevés sur les salaires mensuels supérieurs à 1171 euros payés sur ressources propres.

Que reste-il aux équipes ?

Peu de "crédit" en vérité. Nous assistons à une modification profonde de la notion même de recherche. Nous ne parlons plus en termes de réalisation de projet de recherche mais en termes de prestations de service pour lesquelles l'équivalent du montant de la TVA est prélevée deux fois, une fois sur la recette, une autre fois sur le montant des dépenses.

- 32,16 % des crédits TTC sont déjà prélevés sur les recettes assujetties à la TVA au CNRS.

- 30 à 34,78 % des crédits TTC seront prélevés sur les recettes assujetties à la TVA à l'INSERM.

Un malheur n'arrivant jamais seul, les UMR verront leurs crédits

ressources propres amputés aussi de frais de gestion dont les montants sont décidés lors de la mise en place des contrats quadriennaux. Ces montants peuvent être très variables d'un contrat quadriennal à l'autre, et passer de 8 à 15 %, voir plus, selon le partenaire.

Dans ce cadre où les laboratoires verront les ressources propres issues de nouveaux contrats se réduirent comme peau de chagrin, certains de 30 %, d'autres de quasiment la moitié, il ne s'agit rien de moins que de rentabiliser la recherche en déqualifiant le travail, la taxe professionnelle favorisant le recrutement de technicien au lieu d'assistant-ingénieur, d'assistant-ingénieur au lieu d'ingénieur.

En outre, nous semblons dériver vers un racket organisé où l'on demande aux laboratoires de fonctionner comme des entreprises compétitives, capables de trouver des financements autres que la subvention d'état (dont les montants se réduiront d'ailleurs progressivement) et sur lesquels l'état se taillera la part du lion

(1) Instruction du 13 décembre 2004 : "sont imposables à la TVA, les prestations de services réalisées à titre onéreux, c'est à dire les prestations pour lesquelles il est établi un lien direct entre le service rendu et la contre valeur reçue".

(2) la mise en place de ces prélèvements est explicitée par une note du 2 mars 2006 de la Direction des finances dans laquelle il est précisé : "Toutes les recettes perçues à compter du 1er mars 2006 font l'objet d'un prélèvement unique de 16,38 %"

A propos des « Expertises Collectives » INSERM :

Le D.G., Christian BRECHOT, persiste et signe !

Extrait du Compte Rendu du Conseil d'Administration INSERM du 6 avril 2006

Présentation des « Expertises Collectives » à l'INSERM

La décision de faire une présentation générale des « Expertises Collectives » devant le CA avait été prise avant la sortie de la fameuse expertise sur les « Troubles de conduite des enfants » et toute la « polémique » qu'elle a entraînée, mais bien évidemment, cette « affaire » était dans toutes les têtes et l'ambiance très tendue. Madame Jeanne Etiemble, responsable du service d'expertise collective de l'INSERM, en était elle-même troublée ne sachant pas si elle devait aborder ce délicat sujet. En fait, elle a seulement fait un historique de la mise en place des « Expertises Collectives » à l'INSERM, dès 1983, suite au scandale du sang contaminé. C'est le DG seul, Christian Bréchet, qui fera ensuite un commentaire sur l'expertise contestée (voir plus loin).

Au départ, il était question d'une « aide à la décision » à partir d'un bilan des connaissances (étude de la bibliographie) sur un sujet particulier. Il a été rappelé à juste titre que c'était le Conseil Scientifique de l'INSERM de l'époque qui avait mis en place ce système avec deux services d'expertises, évalués par ses soins. Plus tard, avec Griscelli comme DG, un des deux services a été fermé et le Conseil Scientifique n'a plus joué de rôle dans le contrôle et l'évaluation des travaux du service d'expertise collective restant (à tel point que la présidente du CA, Madame Capron, a déclaré qu'elle n'avait jamais entendu le mot « expertise collective » durant son

mandat au conseil scientifique !). De fait, et encore plus avec l'arrivée de Bréchet comme DG, cela est devenu l'affaire exclusive du DG : c'est lui qui accepte ou pas une « commande » d'une expertise collective par un partenaire, et qui avalise le choix des experts désignés pour cette expertise.

Après cet exposé très « général », un débat sur des points « techniques » a eu lieu : à noter les questions pertinentes posées par Pascale Briand (Directrice de l'AFSSA) : les demandes des commanditaires sont-elles toujours recevables ? Quelle hiérarchie dans le traitement des sujets ? Il y a-t-il un biais dans le choix des experts ? Des réponses, assez vagues, de Madame Etiemble, on peut noter qu'il n'y a eu aucun refus à ce jour d'une demande d'expertise, et que les sujets sont traités selon les délais demandés par le commanditaire et les moyens du service.

Avant la « conclusion » du DG, je suis intervenu pour dire que le problème n'était pas pour nous la manière dont le travail était fait par le service d'expertise collective de l'INSERM mais bien la responsabilité directe du Directeur Général dans le choix de faire cette expertise sur les « Troubles de conduite des enfants » en réponse à une commande de la CANAM (caisse d'assurance maladie des travailleurs indépendants). Le SNTRS CGT, dans une déclaration, a tenu à dire très clairement que cette expertise collective ne constitue pas un véritable travail scientifique pour plusieurs raisons. D'abord, parce qu'elle ne

tient pas compte de la diversité des points de vue des psychologues et des psychiatres de la petite enfance, ainsi que des nombreux acteurs de terrains, travailleurs sociaux, etc. Ensuite, cette expertise assimile les « troubles de conduite », définis de façon purement symptomatique, à un phénomène social, celui de la délinquance, et ceci sans aucune analyse du contexte socio-économique, en s'appuyant sur des « classifications comportementalistes anglo-saxonnes » qui font débat dans la communauté psychiatrique. Pour finir, cette expertise INSERM a été publiée au moment même où se prépare une nouvelle loi sur « la prévention de la délinquance » à l'initiative du Ministre de l'Intérieur.

C'est pourquoi nous ne pouvons donc que nous féliciter du formidable succès de la pétition « pas de zéro de conduite pour les enfants de 3 ans » à l'initiative d'associations et de syndicats de médecins des diverses disciplines concernées, qui dépasse à ce jour les 175 000 signatures. Nous demandons que le Directeur Général de l'INSERM déclare publiquement que le rapport publié en septembre 2005 sur les « troubles de conduite de l'enfant » n'est qu'un rapport « d'étape », non définitif, qui devra faire l'objet d'une profonde révision à l'issue d'un large débat public, de soumettre ce rapport d'expertise collective à une procédure de discussion, de lecture critique et de validation scientifique selon les procédures en vigueur dans le champ scientifique, comme le demandent les initiateurs de la pétition « pas de zéro de conduite ».

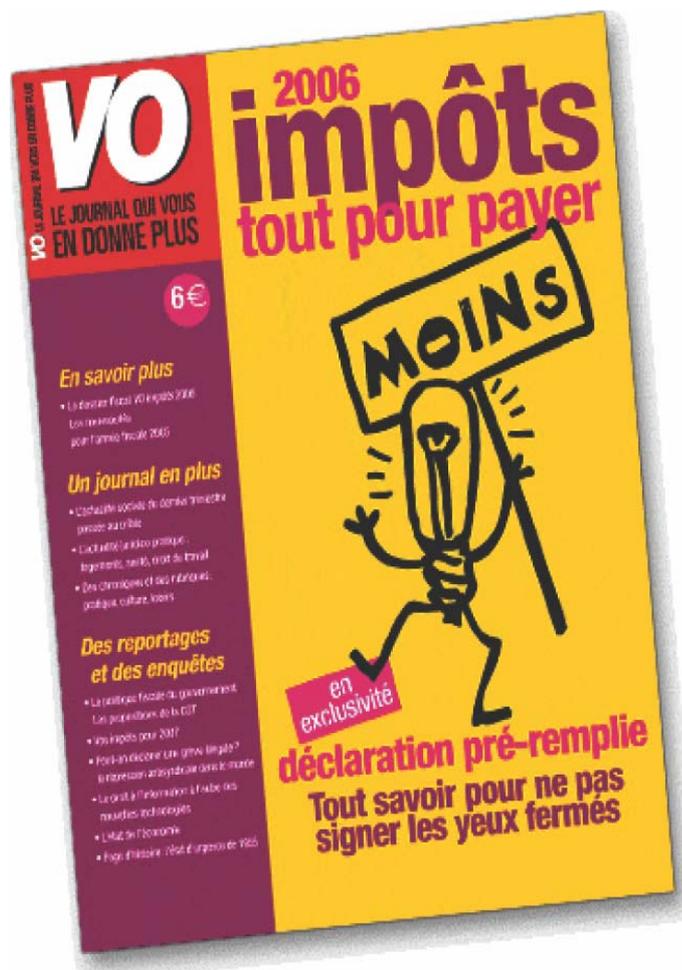
Monsieur Bréchet a donc « conclu » ce débat en faisant le point sur l'expertise collective « Troubles de conduite des enfants ». Il a commencé par un trait d'humour douteux sur le fait que cette expertise était énormément citée dans la presse. Il a déploré le mélange de « politique » et de « science » en raison de la concordance purement fortuite de la date de sortie de cette expertise et de la remise d'un rapport parlementaire sur la prévention de la délinquance, d'où la source des « amalgames ». Par contre, le DG s'oppose à ceux qui lui reprochent le risque de « récupération » : au contraire, pour lui, un rapport d'une expertise collective INSERM doit être utile à la société et donc son objectif est bien d'être repris par les responsables politiques. Pour cette expertise sur les « Troubles de conduite des enfants », comme pour la précédente sur la « psychiatrie », qui en était la suite logique, le problème vient, selon Bréchet, de l'existence de fortes divergences entre deux théories, la Psychanalyse et les Thérapies Comportementalistes (TCC). Ensuite il s'est lancé dans une incroyable dénonciation des initiateurs de la pétition « Pas de zéro de conduite », en parlant de « bourrage d'urne » (SIC) à propos du nombre « bidon » de signataires, en prétendant « qu'il y a de l'argent derrière cette pétition » (SIC) et qu'une grande partie des animateurs de cette campagne seraient des gens « peu fréquentables » ! Il admet quand même qu'il y a « quelques personnes raisonnables » signataires de cette pétition, qu'il propose d'inviter à une

prochaine réunion du comité d'interface INSERM – sociétés savantes de psychiatrie le 10 mai 2006 (une réunion prévue le 4 avril a été annulée par le DG). De plus, le DG a reçu une lettre du Ministre de la Santé l'autorisant à organiser une

conférence sur « Recherche en Santé Mentale » à l'automne 2006 (RQ : on peut se demander s'il ne s'agit pas plutôt d'une exigence de la part du ministre de la santé !).

Au sujet du fait que le Conseil Scientifique de l'INSERM ne soit plus concerné par le travail des expertises collectives, il n'a rien contre mais il constate que le CS ne lui a jamais rien demandé. A cela, le président du Conseil Scientifique, Jean-Louis Martin, invité au CA, a répondu que si le CS ne s'était pas autosaisi des expertises collectives, le DG n'avait jamais non plus interrogé le CS sur ce sujet ! (RQ : bel exemple de jeu de « ping-pong » entre le DG et le président du CS, à qui sera le plus hypocrite !). En conclusion, le DG persiste et signe ! Il continue à assumer aussi bien le contenu que la méthode utilisée dans cette expertise collective sur les « Troubles de conduite des enfants », allant jusqu'à insulter les centaines de milliers de signataires qui seraient au mieux manipulés, au pire des antisciences réactionnaires ! Contraint à organiser un débat par le ministère de tutelle, il ne veut pas de remise en cause des conclusions « scientifiques » de cette expertise ! Ce type d'aveuglement fait étrangement rappeler celui de Villepin au sujet du CPE : on a vu comment cela a fini !

par Jean KISTER, élu SNTRS CGT



Vos droits

Les primes du 1^{er} semestre 2006

PPRS (Primes semestrielles moyennes ITA)

Titulaires

IR hc	3300,00€	AJT	837,89€
IR1	3029,30€	AGT	818,56€
IR2	2293,83€	AARP1 et 2	1388,97€
IE hc	1955,08€	AAR 9 à 12	1388,97€
IE1	1611,33€	AAR 1 à 8	1028,77€
IE2	1611,33€	SARCE	1028,77€
IE ex3A	1925,00€	SARcs / SARcn*	1028,77€
AI	1208,50€	SARcn**	824,05€
TCE	1105,37€	AJA	834,42€
TCS / TCN	986,13€	AGA	813,69€

* SARcn éch. ≥ 6 et ex-SAR3 nommé avant le 3.8.1991

** SARcn éch. ≥ 6 et ex-SAR3 nommé après le 3.8.1991

Non titulaires*

0A	3478,32€	4B	986,13€
1A	3009,96€	5B	957,13€
2A	2294,53€	6B	874,95€
3A	2154,89€	1D et OD	1028,77€
1B	1554,93€	2D	1028,77€
1Bbis	1446,97€	3D	824,05€
2B	1253,61€	4D / 5D	847,37€
3B	1129,54€	6Dbis / 6D	847,37€

Primes brutes (cotisations sociales non déduites)

Nous n'avons pas reçu le tableau des primes Chercheurs du 1^{er} semestre.

Les promotions de corps et de grades

Les promotions de corps au choix

Ce type de promotions est possible uniquement pour les I.T.A.

I. Les Possibilités

Dans les corps d'ITA, une possibilité de promotion au choix est ouverte :

- pour 6 nominations dans le corps des IR,
- pour 5 nominations dans les corps des IE, AI, T et AJT.

A noter : Ce type de promotion n'existe plus pour les corps d'administratifs, depuis le 1^{er} février 2002. En effet, tous les corps administratifs sont mis en extinction (plus de recrutement externe ou interne dans ces corps). La très grande majorité des personnels de ces corps intègrent, après détachement, les corps d'ingénieurs et de personnels techniques.

II. Conditions générales

Pour pouvoir bénéficier d'un changement de corps au choix, les agents doivent

- remplir des conditions précises d'ancienneté dans leur corps et d'âge minimum (voir tableau ci-après).
- être proposés par leur responsable d'unité ou de service et être inscrits sur une liste d'aptitude annuelle établie après avis de la CAP compétente.

Les délibérations de la CAP peuvent être précédées de la consultation d'experts.

II. Conditions particulières

Les conditions requises (âge et ancienneté) sont rappelées dans les tableaux ci-après.

Les promotions de grades

A - Les ITA

I. Les conditions générales

Pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade au choix ou après sélection professionnelle, l'agent doit remplir au 31 décembre de l'année considérée, certaines conditions :

- être classé dans un échelon déterminé,
- avoir un âge minimal,
- avoir une certaine ancienneté dans le corps et dans l'échelon (conditions particulières à chaque grade. (voir les tableaux ci après).

L'ancienneté

Sont pris en compte pour l'ancienneté dans le corps :

Cadre titulaire :

- Les périodes d'activité (y compris les congés maladie et les congés de formation).
- Les périodes de détachement et de mise à disposition,
- La période de service militaire,
- La moitié de la durée du congé parental ;

Cadre contractuel :

L'article 63 du décret particulier (CNRS ou INSERM) prévoit que les services accomplis dans le cadre du statut de contractuel, dans une

catégorie équivalente au corps de titulaire, sont assimilés à des services de titulaires (périodes rémunérées, service militaire, moitié de la durée du congé parental).

Temps partiel :

Les services accomplis à temps partiel sont considérés comme des services à temps plein.

II. Le changement de grade au choix

Les changements de grade au choix sont prononcés par le Directeur Général sur proposition du Directeur d'Unité, au vu d'un dossier rempli par le responsable et contresigné par l'agent, après avis de la CAP et inscription sur un tableau d'avancement dressé par le Directeur Général en fonction du nombre de possibilités budgétaires réservées pour ces avancements. Ces avancements permettent le passage au grade immédiatement supérieur du même corps.

Exceptions :

- le passage IR1 - IRO se fait exclusivement par sélection professionnelle.
- le corps d'Assistant Ingénieur n'est pas concerné car ne comportant qu'un seul grade.

III. Le changement de grade après sélection professionnelle.

Il permet l'accès à I.R. Hors Classe et à Technicien de Classe Exceptionnelle).

L'examen professionnel de sélection qui précède l'avis de la CAP a lieu dans les conditions suivantes :

- Les emplois à pourvoir sont répartis (pour les Ingénieurs de Recherche et les Techniciens) par B.A.P.,
- Un jury constitué par corps et par BAP est désigné par le Directeur Général. Il comprend, sous la présidence du représentant du Directeur Général, 5 membres au moins pris sur la liste des experts scientifiques et techniques.
- Un dossier de candidature est présenté par l'agent, dans lequel figure un rapport du Directeur d'Unité.
- Le jury examine le dossier et fait subir une épreuve orale aux candidats, puis établit une liste de candidats correspondant à 150% des possibilités ouvertes dans chaque corps.
- La CAP concernée émet un avis sur les candidats à retenir dans cette liste.
- Le Directeur Général établit ensuite le tableau d'avancement.

L'épreuve orale

Elle est notée de 0 à 20.

Pour les I.R.

Elle consiste en une conversation, avec le jury de 20 à 30 minutes, qui porte notamment sur des questions permettant d'apprécier les connaissances techniques du candidat et son aptitude à organiser une équipe et à diriger du personnel.

Pour les Techniciens

Elle consiste en une conversation avec le jury, de 20 à 30 minutes, permettant d'apprécier les connaissances techniques du candidat, ainsi que les connaissances relatives à l'organisation de la Recherche scientifique en France.

IV. La nomination

Elle prend effet, dans le nouveau grade, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle les possibilités sont ouvertes.

Le décret cadre EPST prévoit que :

- lorsqu'un agent change de grade, il est reclassé dans son nouveau grade à l'échelon correspondant à l'indice égal ou immédiatement supérieur ;
- si cet indice est supérieur à celui qu'il aurait obtenu en changeant d'échelon, il perd son ancienneté,
- si l'indice de reclassement est inférieur à celui qu'il aurait obtenu en changeant d'échelon, il conserve dans le nouveau grade le bénéfice de son ancienneté.

Dans cette dernière hypothèse, l'agent peut supporter un préjudice. Tel est le cas par exemple lorsque l'ancienneté requise pour le changement d'échelon est plus faible dans l'ancien grade que dans le nouveau (exemple : T3 – 11^e échelon : 1 an 9 mois à T2 – 3^e échelon : 2 ans). Afin d'éviter qu'une telle situation se produise, l'agent a la possibilité de demander le report de la date de changement de grade à celui du changement d'échelon, même si ce changement doit intervenir sur un exercice ultérieur. Cela n'est possible qu'avec l'accord écrit de l'agent.

B - Les chercheurs

Les dossiers de demande de promotion de grade doivent être transmis au département scientifique dont le chercheur relève au plus tard le début juin de l'année (CNRS) et à l'administration de l'organisme pour les autres EPST.

Les chercheurs qui souhaitent que leur activité scientifique soit examinée en vue de cet avancement, devront fournir à cette occasion un rapport d'activité comprenant un bilan très complet de leurs travaux et exposant leurs perspectives de recherche pour les prochaines années, la liste complète de leurs productions scientifiques.

Ils devront également compléter une fiche standard spécifique à l'accès à chaque grade (CR1, DR1, DRCE 1^{er} échelon, DRCE 2^{ème} échelon). Il existe également des modèles spécifiques pour l'avancement à ces grades au titre de la commission interdisciplinaire "Gestion de la recherche" (CNRS).

A l'issue de la session d'automne, les avis émis par chaque section seront transmis à la directrice générale du CNRS, pour décision.

I. Chargé de recherche

L'accès à C.R. de 1^{ère} classe a lieu au choix, sur décision du Directeur Général, après avis de l'instance d'évaluation¹.

Pour pouvoir accéder à la 1^{ère} classe, un Chargé de Recherche de 2^{ème} classe doit avoir 4 ans d'ancienneté dans son grade.

Les nominations se font à indice égal ou immédiatement supérieur.

II. Directeur de recherche

L'accès à DR de 1^{ère} classe a lieu au choix, sur décision du Directeur Général, après avis de l'instance d'évaluation².

¹ Seuls peuvent siéger dans ce cas les membres des collègues A et B d'un rang au moins égal aux agents dont mérites sont examinés.

Pour pouvoir accéder à la 1^{ère} classe, un Directeur de Recherche de 2^{ème} classe doit avoir 4 ans d'ancienneté dans son grade.

Les nominations se font à indice égal ou immédiatement supérieur.

Pour cet avancement sont pris en compte :

La qualité et le niveau des recherches accomplies, la participation du candidat à des actions de valorisation, d'information scientifique et technique, de formation et éventuellement d'administration de la Recherche, la mobilité accomplie par le chercheur, les apports notoires effectués sur des thèmes ou dans des laboratoires différents, notamment au cours de stages postérieurs au doctorat d'Etat, les missions, de longue durée, effectuées à l'étranger, les fonctions exercées auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'une entreprise publique ou privée.

L'accès D.R. de classe exceptionnelle a lieu, au choix, sur décision du directeur général, après avis de l'instance d'évaluation.³

Pour pouvoir accéder au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle, un Directeur de Recherche de 1^{ère} classe doit avoir 18 mois d'ancienneté, au moins dans le 3^{ème} échelon de son grade.

III. La nomination

Les promotions prendront effet au 1^{er} octobre de chaque année.

Conditions pour le changement de grade par sélection professionnelle

Grade d'accès	Grades d'origine	Condition d'ancienneté et d'âge	Conditions de classement
IR hors cl	IR1	8 ans de services en IR	
	IR2	8 ans de services en IR2	7 ^{ème} échelon
TCE	TCS		6 ^{ème} échelon depuis 1 an
	TCN		6 ^{ème} échelon depuis 1 an

Conditions de promotions de corps et de grade au choix (a)

Changement de corps au choix			Changement de grade au choix			
Corps d'accès (b)	Corps d'origine	Condition d'ancienneté et d'âge	Grade d'accès	Grade d'origine	Condition d'ancienneté et d'âge	Conditions de classement
IR	IE, CAR, AAR	Avoir 35 ans et 9 ans de services publics dont 3 en cat. A	IR1	IR2		7 ^{ème} échelon
IE	AI	Avoir 35 ans et 9 ans de services publics dont 3 en cat. A	IE hors cl	IE1		5 ^{ème} échelon depuis 2 ans
			IE1	IE2	9 ans de services publics en cat. A.	8 ^{ème} échelon depuis 1 an
AI	T, SAR	Avoir 35 ans et 8 ans de services publics dont 3 en cat. B				
T	AJT, AJA	9 ans de services publics.	TCE(c)	TCS		4 ^{ème} échelon
			TCS	TCN	5 ans de services publics en cat. B.	7 ^{ème} échelon depuis 1 an
AJT	AGT	9 ans de services publics.	AJTP	AJT	10 ans de services publics en cat. C ou D.	5 ^{ème} échelon
AGT(d)			AGTP	AGT		5 ^{ème} échelon
AAR(e)			AARP1	AARP2		6 ^{ème} échelon depuis 2 ans.
			AARP2 (f)	AAR	10 ans de services publics en cat. A.	10 ^{ème} échelon depuis 1 an
SAR(e)			SARCE (c)	SARCS		4 ^{ème} échelon
			SARCS	SARCN	5 ans de services publics en cat. B.	7 ^{ème} échelon depuis 1 an
AJA(e)			AJAP1	AJAP2		8 ^{ème} échelon depuis 2 an
			AJAP2	AJA		5 ^{ème} échelon

(a) Ce type de promotion se fait sur proposition des responsables d'unités et après avis de la Commission Administrative Paritaire.

(b) L'accès se fait toujours au 1^{er} grade du corps.

(c) Sur un tiers des possibilités de promotions à ce grade, les deux tiers de celles-ci étant réservées à la sélection professionnelle.

(d) Le corps de AST étant heureusement vide, il n'y a pas de possibilité de passage au choix en AGT.

(e) Il n'y a plus de recrutement ni de promotion au choix dans les corps administratifs (mise en extinction de ces corps).

(f) Dans la limite de 1/6 des promotions à ce grade par voie de sélection professionnelle.

La nomination après changement de corps

a) des agents déjà fonctionnaires

Lorsqu'il n'y a pas de changement de catégorie Fonction Publique la nomination se fait à un échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, supérieur.

Lorsqu'il y a un changement de catégorie Fonction Publique, une fraction seulement de l'ancienneté est retenue pour le reclassement dans la nouvelle grille indiciaire.

Cette ancienneté prend en compte, la durée de carrière théorique nécessaire pour passer du 1^{er} échelon du 1^{er} grade du corps, au grade et à l'échelon détenus, dans le même corps par cet agent avant sa promotion.⁴

² Seuls peuvent siéger dans cas les membres des collèges A et les membres nommés de rang au moins égal.

³ Idem

⁴ Cette interprétation est confirmée par le Direction Générale de l'administration et de la Fonction Publique.

Concernant les proportions de cette ancienneté retenues pour le classement reportez-vous au tableau ci après (ces dispositions valent aussi pour les nominations après concours internes ou promotions de corps au choix).

Situations particulières

Le passage de technicien (catégorie B) à Assistant Ingénieurs (catégorie A).

L'article 99 du décret cadre des EPST (modification de février 2002) précise que :

(...) Toutefois, si cela leur est plus favorable, les fonctionnaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi classé dans la catégorie B ou de même niveau sont classés à l'échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur au traitement dont ils bénéficiaient dans leur ancien corps, cadre d'emplois ou emploi. Dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent corps, cadre d'emplois ou emploi, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. Les fonctionnaires nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent corps, grade, cadre d'emplois ou emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'une élévation audit échelon.

Le reclassement des personnels bloqués en fin d'échelle promus dans un autre corps de la même catégorie fonction publique (tel que AGT ⇒ AJT, AI ⇒ IE, IE ⇒ IR)

Les candidats nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent corps, grade, conservent leur ancienneté d'échelon lorsque l'augmentation du traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant s du passage de l'avant dernier échelon au dernier échelon de leur ancien corps ou grade.

b) des agents non titulaires

Une fraction seulement des anciennetés acquises dans les différents corps de non titulaires, est retenue pour le classement dans le nouveau corps (se reporter au tableau ci-après).

c) des personnes venant du privé.

Les anciennetés dans des fonctions équivalentes dans le privé sont prises en compte pour une fraction seulement.

Conditions de reclassement dans les corps de titulaires des EPST

Corps d'accès classé en :	Corps ou niveau d'origine classé en :	Ancienneté de fonctionnaire (2) (3)	Ancienneté de non-titulaire (4)	Ancienneté du privé
A (1)	A (1)	Classement à l'indice comportant un traitement égal ou immédiatement supérieur.	Fonctions équivalentes à celles du corps (dans un EPST ou d'enseignement supérieur ou dans un organisme d'enseignement supérieur étranger) : jusqu'à 12 ans et 75% au-delà. (6). Pour les fonctions équivalentes des autres non-titulaires : 50% jusqu'à 12 ans, 75% au-delà.	Fonctions équivalentes à celles du corps : 50% jusqu'à 12 ans et 75% au-delà.
	B (1)	Non retenue pour les 4 premières années. 2/3 de 4 à 10 ans d'ancienneté. 75% au-delà.(5)	6/16 de 7 à 16 ans d'ancienneté. 9/16 au-delà.	Non prises en compte.
	C-D (1)	Non retenue pour les 4 premières années. 2/3 de 4 à 10 ans d'ancienneté. 75% au-delà.(5)	6/16 à partir de 10 ans d'ancienneté .	Non prises en compte.
B (1)	B (1)	Classement à l'indice comportant un traitement égal ou immédiatement supérieur.	75% de l'ancienneté.	Fonctions équivalentes au corps d'accueil : 50% de l'ancienneté.
	C (1)	8/12 jusqu'à 12 ans 7/12 de 12 à 32 ans	50% de l'ancienneté	Non prises en compte
	D (1)	3/12 jusqu'à 29 ans	50% de l'ancienneté	Non prises en compte.
C (1)	C (1)	Classement à l'indice comportant un traitement égal ou immédiatement supérieur	75% de l'ancienneté.	Fonctions équivalentes au corps d'accueil : 50% de l'ancienneté.
	D	Classement à l'indice immédiatement supérieur	75% de l'ancienneté.	Non prises en compte.

1) Catégorie Fonction Publique

2) Dans le corps d'origine (notion étendue : corps, cadre d'emploi ou emploi de la catégorie fonction publique ou de même niveau).

3) Pour les agents intégrés en 1984 dans le nouveau statut, l'ancienneté de non-titulaire dans une catégorie équivalente est assimilée à une ancienneté dans le corps de titulaire.

4) Tous corps ou catégories de non-titulaire additionnés.

5) Ancienneté nécessaire pour atteindre l'échelon où l'agent est classé avant sa promotion. Le calcul de cette ancienneté comprend :

- l'ancienneté nécessaire pour accéder du 1^{er} échelon du grade à l'échelon occupé par l'agent au moment de la nomination même si cet agent n'a pas commencé sa carrière dans le grade au premier échelon (cette ancienneté est calculée sur la base des durées statutaires moyennes),

- l'ancienneté réelle dans l'échelon occupé,

- l'ancienneté théorique minimale nécessaire pour accéder au grade détenu si l'agent est placé dans un grade supérieur.

(6) Pour les CR et DR, après avis de l'instance d'évaluation de l'établissement, la durée ainsi prise en compte pourra être augmentée jusqu'à concurrence de l'intégralité du temps.

Dossier

"Administration de la recherche"

Sommaire

A la recherche de l'administration de la recherche ? Introduction au débat...	13
Quelques points de vues particuliers et généraux	14
Deux figures de secrétaires pour deux époques, le sentiment d'une scientifique...	14
Comment pénaliser la recherche en la ligotant par l'appareil administratif, un point de vue de chercheur...	14
Bien que non administrative...	15
De l'avis d'un informaticien...	15
Du côté du Cnrs...	16
SAP attention danger !	16
A propos de SAP...	17
Être gestionnaire administrative CNRS à l'Université revient parfois à travailler en milieu hostile...	17
Une administrative isolée à la Villette...	18
Une administrative CNRS, dans une unité Inserm...	18
Un administratif en Délégation Régionale...	18
Une initiative des syndiqués CGT de la DR de Bordeaux...	19
Ingénieur en administration dans un laboratoire SHS...	20
Et que se passe-t-il à Orsay ? Motion du service facturier...	20
Une administrative très amère...	21
Une administrative en Délégation Régionale « pilote »...	21
Du côté de l'Inserm...	22
Appel du BN SNTRS Inserm	22
SAFir, pressions et harcèlements...	22
Maladies professionnelles dues à SAFir, réunion du CLHS de l'INSERM...	24
Dans l'administration c'est « Marche ou Crève ! » ...	25
"Tout va très bien Madame la Marquise" ! Mais il y a le feu !	26
Lettre à Madame la Présidente du C A de l'Inserm...	27
Du côté de l'IRD...	28
Il y a aussi Sorgho à l'IRD...	28
Du côté de l'INRIA...	28
Lettre ouverte à la direction de l'INRIA Sophia-antipolis ...	28
Personnels Administratifs, il faut revendiquer !	31

A la recherche de l'administration de la recherche ?

Introduction au débat...

La recherche est en pleine restructuration.

Que devient l'administration dans tout cela ? Depuis plus de trente ans, elle n'est pas restée immobile. Elle s'est développée en même temps que les structures de recherche, elle s'est déconcentrée en région, elle s'est modernisée avec les nouvelles technologies comme la gestion informatique.

En conséquence, le travail administratif a fondamentalement évolué. Force est de constater que si les progrès technologiques facilitent matériellement le travail administratif, ils le compliquent aussi de fait. L'arrivée de la technologie informatique dans les services administratifs a pour effet direct de raccourcir considérablement les délais de réaction, ce qui par voie de conséquence augmente la pression sur les agents en les obligeant à réagir et donner la bonne réponse, dans des délais de plus en plus courts.

Dans les services de gestion, l'organisation du travail est de plus en plus "néo-taylorisée".

A l'inverse des « nouvelles entreprises » qui ont tendance à réduire les couches hiérarchiques, nous constatons un renforcement des lignes hiérarchiques dans l'administration publique et un cloisonnement de plus en plus étanche entre responsabilité, conception et exécution.

Les tâches quotidiennes sont revues au découpage, et prescrites de façon très rigide par l'outil informatique.

Le travail est souvent répétitif, à la fois ennuyeux et contraignant, et cela d'autant que la production de chacun est totalement mesurable et contrôlable.

Aujourd'hui l'ordinateur outil de travail des administratifs, devient celui qui les contrôle, qui les « moucharde ». Il est capable de compter le nombre de pièces administratives produites, le nombre de dossiers traités, le temps passé à travailler, ou celui consacré à du non travail comme le nombre et le temps des pauses. Il peut aussi comptabiliser les appels téléphoniques, les courriers adressés...

Enfin chacun se retrouve seul face à sa charge de travail, et mis en compétition avec ses autres collègues.

Malgré des ambiances de travail désagrégées (climats de défiance, conflits et parfois drames interpersonnels), cela n'empêche pas les services de fonctionner ni de produire. Chacun travaille de plus en plus dans son coin, espérant reconnaissance et gratification pour les efforts consentis. Même la souffrance au travail peut devenir un facteur de rentabilité et d'efficacité.

Les pressions hiérarchiques, les contraintes de résultats se retrouvent à tous les niveaux.

C'est l'organisation du travail qui est au centre des débats,

elle détermine la répartition des tâches et des responsabilités.

Les différents projets de restructuration administrative, qu'ils viennent de la direction de nos organismes (INSERM, CNRS, INRIA...), ou des Ministères (LOPRI, LOLF), vont globalement réorganiser les organigrammes des services, comme la nature du travail administratif (nouveaux processus de gestion : systèmes de gestion intégrée, nouveaux logiciels : progiciels).

Les décisions sont le plus souvent prises en toute opacité.

C'est récemment le cas pour le CNRS, que ce soit aux services centraux comme dans les autres structures administratives.

Des formules telles que: «chacun sera amené à postuler sur un poste et même sur son propre poste» ne peuvent qu'inquiéter, d'autant plus que ces pratiques se répandent dans tous les services de la fonction publique, après avoir fait tant de dégâts dans le secteur privé.

Les mêmes méthodes autoritaires sont utilisées pour restructurer les laboratoires

Au nom du dogme de la réduction du nombre des unités, c'est le diktat de la technocratie au détriment du développement de la science et des qualifications professionnelles.

La réforme du CNRS, et l'application de la LPR et de la LOLF et l'implantation de nouveaux logiciels de gestion intégrée dans nos EPST vont radicalement transformer nos conditions de vie au travail et la nature de notre travail. Bien sûr les personnels administratifs sont touchés les premiers, mais ils ne sont que les premiers... Ce sera, si cela ne l'est pas déjà, bientôt au tour des professions techniques, puis des professions scientifiques.

Ce dossier est né d'un échange de courriels qui a fait suite au débat sur l'administration pendant le dernier congrès du SNTRS-CGT, à l'occasion de la mise en place d'un réseau « administration de la recherche ». Ce dossier relève autant du constat que du témoignage de ce qui se passe et de ce qui se vit dans nos services et laboratoires. Il permet de faire le point sur ce que vivent les personnels administratifs dans nos EPST pour sensibiliser l'ensemble de nos camarades syndiqués sur les problèmes que rencontrent leurs collègues administratifs.

N.E.

Quelques points de vues particuliers et généraux

Deux figures de secrétaires pour deux époques, le sentiment d'une scientifique

Je voudrais rendre hommage à deux secrétaires qui illustrent pour moi deux époques de ce métier au CNRS, celle qui a précédé l'informatisation et celle qui a connu son hégémonie. Il s'agit de deux laboratoires du secteur SHS.

La première est de l'ancienne école, celle des machines à écrire. Quand je suis arrivée au labo, elle utilisait une vieille machine à retour chariot manuel. L'arrivée de l'IBM à boule a été pour elle un événement. Elle pouvait choisir les caractères en changeant la boule, elle n'avait plus à faire revenir le chariot. Les chercheurs lui donnaient leur manuscrit, écrit de leur plus belle écriture. Elle n'acceptait pas de texte qui eut compris trop de ratures.

A l'époque on utilisait les ciseaux, la colle, le « scotch ». Chaque feuillet, qu'il fallait économiser et elle y veillait, comprenait des extensions sur les côtés, en bas, comme des poupées de carton avec lesquelles les petites filles jouaient dans les pays anglo-saxons. Elle ne se contentait pas de la frappe, mais faisait la chasse à la faute la plus difficile à découvrir, remettait en bon français les phrases mal écrites, trouvait le synonyme plus élégant. Les manuscrits qu'elle tapait en plusieurs exemplaires étaient prêts pour l'édition. Elle passait aussi des heures à retranscrire les longues interviews enregistrées sur magnétophones à bande ou à cassette.

Pour la gestion du labo, elle était équipée d'un petit calculateur pourvu de rouleaux de papier. Elle gérât les contrats des chercheurs, s'occupait des vacations. Les relations avec l'administration étaient plus simples, moins standardisés, les laboratoires étaient aussi moins contrôlés. Il y avait des caisses « noires » dont les secrétaires avaient la charge. Le labo n'en avait pas mais avait tout de même sa petite caisse pour faire face aux urgences. Le budget du labo était discuté en Assemblée Générale.

Elle revendiquait sa culture anarchiste. Elle travaillait vite, avec un très grand professionnalisme, mais savait lutter fermement contre tout ce qui pouvait être suspecté de forme d'exploitation, fut-elle paternaliste. Aussi, quand elle n'avait pas de travail, n'hésitait-elle pas à lire de manière ostensible un roman, assumant pleinement l'oisiveté. Elle ne passa jamais à l'informatique. C'était son moyen à elle de lutter contre la

déqualification qu'elle pensait voir dans cet outil qui ne lui laissait plus que le soin de la relecture et de la mise aux normes. Elle partit à la retraite à temps...

La deuxième au contraire s'est impliquée totalement dans l'informatique. Secrétaire gestionnaire, elle n'avait plus à taper les textes des chercheurs, chacun avait été équipé d'un ordinateur. La gestion est devenue plus complexe. Elle maniait la gestion informatisée avec aisance.

Elle savait faire payer à temps les financeurs (il faut l'avoir entendu téléphoner à un ministère qui avait pris du retard dans les versements d'un contrat, suppliant de la payer la première !), pensait aux avances lors des missions. Elle savait déplacer de l'argent d'un compte à l'autre pour permettre une gestion plus souple, selon les besoins des uns et des autres. Elle trouvait des logements, des hôtels à prix d'amis, pour les chercheurs étrangers invités au labo. M. s'est constitué au fil des années un réseau de « correspondants » dans les ministères, les administrations, les universités, et même à l'étranger. Elle ménageait ses conseils à tous, mais ne ménageait jamais son énergie, attentive aux besoins des uns et des autres, allant même au-devant. Elle nous obligeait à lui donner rapidement les billets, à faire les photos pour le remboursement de notre carte de transport. Elle nous admonestait quand on oubliait.

Elle s'était formée régulièrement, améliorant sans cesse sa qualification. Elle faisait bénéficier ses collègues des laboratoires proches de ses connaissances, allant les voir, leur apprenant à utiliser X-lab, toujours soucieuse de transmettre ses compétences aux autres et de rendre chacun indépendant. Elle savait nous faire quitter le labo quand elle jugeait qu'on avait assez travaillé.

Elle pensait aux petits cadeaux lors des petits événements qui émaillent nos vies. On ne manquait jamais de lui envoyer une carte lors des missions, de ramener une petite spécialité à laquelle tous goûtaient. On prenait le café le matin avec elle. Sa porte était toujours ouverte à tous. Elle connaissait l'activité de chacun, connaissait ses besoins. Il n'était pas question de ne pas lui donner un exemplaire de la dernière publication. Le labo avait une vraie vie collective dont elle était l'âme.

A.K.

Comment pénaliser la recherche en la ligotant par l'appareil administratif, un point de vue de chercheur...

L'introduction du système de gestion SAFir à l'Inserm a été une épreuve pour les chercheurs et a rendu difficile leur travail pendant plusieurs années. Il y a eu une véritable perte d'efficacité du travail de recherche. D'autant que les problèmes liés à SAFir ont été démultipliés par les règles aberrantes de gestion des marchés publics pour la recherche.

L'Inserm a accepté de servir de cobaye pour tester l'application d'un logiciel informatique de gestion à terme de tous les types

d'activité (commandes, missions, évaluation,...). Ce logiciel devait être étendu ensuite aux autres établissements publics de recherche. Cela s'est fait progressivement malgré les déboires du système à l'Inserm : perte d'efficacité des équipes, surcoût considérable du fait des blocages occasionnés par le système (reliques de contrats perdus, ...), fournisseurs payés toujours plus tard, au détriment des PME que le gouvernement prétend aider.

Le nombre d'heures et même de jours passées par les chercheurs et les secrétaires pour établir des commandes a été invraisemblable. On croyait rêver ou plutôt être en plein cauchemar.

Au départ, les démarches pour justifier l'achat d'un produit particulier chez un fournisseur particulier ne figurant sur les listes indiquées par le système informatique exigeaient chaque semaine des déclarations sur l'honneur des chercheurs indiquant qu'il n'existait pas un produit équivalent dans les listes !

L'Administration prétendait aussi nous faire lancer des appels d'offre pour de nombreux produits. Au départ, en théorie pour tous. Au regard du nombre de produits commandés par un laboratoire de Biologie, il aurait fallu réaliser des milliers d'opération. L'administration a été obligée en quelques semaines d'admettre qu'il fallait fixer un seuil de prix minimum pour les appels d'offre.

Mais il a fallu plusieurs mois pour parvenir à un seuil de prix réellement raisonnable sans pour autant régler la question des moyens et gros matériels. Ce n'est pas seulement le financement Inserm qui a été ainsi ligoté mais tous les contrats gérés par lui. Les laboratoires mixtes dont certains crédits étaient gérés par d'autres partenaires (CNRS, Université...), ont pu gagner du temps, tout comme ceux qui disposaient de caisses noires substantielles (mais il ne faut pas le dire), ou encore ceux qui géraient des contrats directement avec des fondations (ce qui est interdit).

Cependant, il fallait bien fonctionner car un chercheur dans son coin ne peut pas dire : « je m'en lave les mains, je travaillerai quand je pourrai commander ». Car se pose alors le devenir des doctorants qui préparent leur thèse, des publications à finir qui déterminent les carrières, si ce n'est la résolution des problèmes pour ceux qui ont des difficultés pour publier.

Le système informatique était souvent incapable de proposer un

produit après de longs temps de travail sur l'ordinateur et était très souvent bloqué. On pourrait développer longuement la litanie des problèmes à résoudre et du temps perdu.

De plus il fallait ne pas se faire griller dans la compétition internationale, continuer à publier dans des bons journaux et améliorer son facteur d'impact mesuré... par un autre service de l'Administration de l'Inserm !!

Finalement, très souvent les chercheurs ont arrêté de faire eux-mêmes leurs commandes, contrairement à ce qui était prévu lors du lancement de SAFir et c'est le secrétariat des laboratoires qui a tout repris en main et récupéré les problèmes ! Une seule personne perdait son temps.

Les chercheurs ne veulent plus de règles des marchés publics ou d'un système informatique inadapté et destiné seulement à contrôler ce que font les chercheurs. Car le contrôle était aussi prévu...

Ce qui est en cause, ce ne sont pas les administratifs qui font le travail, mais le gouvernement et les dirigeants de l'Inserm.

Au-delà de l'Inserm, dans la recherche publique, se pose le problème du prélèvement de la TVA sur nos contrats dès le départ, c'est-à-dire lors de l'attribution du contrat, (et non celle prélevée sur au moment des achats). Le contrat qui est une recette, est systématiquement considéré comme une prestation donc une marchandise. Font exception les dons directs aux labos et les contrats de l'UE car on ne peut pas leur appliquer la loi française. Aussi pour que cela soit indolore pour nous et apparaisse prélevé sur le bailleur de fonds, on nous fait augmenter les montants des demandes de contrats du montant de la TVA. C'est ce qui s'est passé, par exemple cette année, pour les demandes à l'ANR. Beaucoup de collègues n'ont pas saisi qu'il ne s'agit pas de la TVA sur nos futures dépenses (commandes) mais d'un prélèvement supplémentaire sur la recette, en fait prélevé à la source.

M. P.

Bien que non-administrative...

Sur les questions de gestion administrative, je retiens une chose importante : il faut se donner les moyens de protéger les secrétaires d'unité, qui bien évidemment peuvent faire l'objet de pressions concernant les missions et autres avantages en nature. Il n'est pas acceptable qu'elles endossent la responsabilité des dérives possibles.

Avec l'idéologie "Direction des Ressources Humaines", et la pratique répandue d'une soi-disant méritocratie, facteur d'arbitraire et de discriminations diverses y compris syndicales, aujourd'hui la vie devient impossible dans les administrations,

notamment à l'INSERM. Là aussi il faut évoquer la question du "délit de sale gueule". Toutes ces pratiques ont pour but d'avoir une administration aux ordres.

Avec les jeux de personnels que vont permettre à la fois la restructuration des administrations et la LOLF, le pouvoir va pouvoir s'offrir, outre la diminution drastique des personnels titulaires, le luxe de les trier pour mieux appliquer sa politique.

Finie l'indépendance des fonctionnaires !

H.C.

De l'avis d'un informaticien...

Etant administrateur de bases de données, je peux apporter quelques précisions sur les Progiciels de Gestion Intégrée (PGL). Les deux grands leaders du marché sont : Oracle Applications et System Analyse Program (SAP). Le premier fut choisi par l'Inserm fin 2000 et le second l'est actuellement par le CNRS.

Pour la petite histoire, le progiciel de la société européenne SAP cumulant trois décennies de développements clients est bien antérieur à Oracle Applications. Un PGL est en effet l'ensemble des processus métier de l'entreprise pouvant être

paramétrés (achat, comptabilité, stock, ...). Le client se voit livrer la totalité mais seuls sont activés les modules facturés.

Ces modules manipulant de vastes quantités de données utilise un Système de Gestion de Base de Donnée (SGBD). Or, sur le marché des bases de données, le « poids-lourd » c'est la société Oracle dont c'est à l'origine le cœur de métier. Cette multinationale a ajouté à son catalogue, au-dessus de ses bases, une couche applicative qu'elle a appelé « Oracle Application » qu'elle vend avec une marge plus que décuplée par rapport à son produit de base.

Quelles sont les conséquences de l'implémentation et du déploiement d'un PGI ?

Dans les faits, 10 à 20% de l'activité de traitement de l'information disparaît : les conversions de données inter-modules sont réduites (même éditeur oblige) tandis que les redondances des saisies diminuent.

Donc, sur cinq personnes effectuant de la saisie post-PGI, l'une se retrouverait sans activité si l'on n'avait pris soin d'anticiper en proposant soit des formations, soit de nouvelles fonctions et une évolutions à tous les acteurs concernés.

Un autre bouleversement inévitable est l'abandon des particularités « maison ». En effet, tout organisme de grande taille à ses règles internes étrangères au PGI. Les reproduire dans ce dernier n'est possible que dans une petite marge : le paramétrage montrant vite ses limites (surtout financières, car le coût d'adaptation « maison » est exponentiel).

On se retrouvera donc avec un système extrêmement rigide où les données et règles non prises en compte s'ajoutant aux nouveautés du PGI vont en perturber plus d'un.

Troisième conséquence : une fois le PGI mis en place, tout retour en arrière est impossible (il est ridicule même d'y songer). Or ces progiciels sont intimement liés à leur éditeur et toute l'information stockée dans ceux-ci est indirectement

l'otage de ce dernier. C'est une dépendance de longue durée : on en prend pour au moins 10 voire 20 ans ou à « perpétuité ». Les règles des marchés publics (appels d'offres tous les trois ans) ne s'appliquent donc pas aux PGI.

Dernier point qui en effraie plus d'un : la traçabilité de ces monstres logiciels. Ne pourra-t-on pas connaître à quel moment je crée une commande, combien de temps par factures, etc ? Bien sûr que si ! Si on veut savoir on peut savoir. Tout n'est pas tracé mais tout peut l'être.

Cependant, ceci n'est pas inhérent aux PGI (on pourrait relever l'heure de démarrage de votre PC, son extinction, ce que vous avez fait avec, etc.).

L'informatique permet tous les flicages possibles mais ce sont là des données d'ordre strictement privée et celui qui serait tenté de les exploiter tomberait sous le coup de la loi sur le respect de la vie privée.

Conclusion : Bercy, la ville de Paris, le CNRS succombent aux PGI. Pour les entreprises de grande taille, ces progiciels sont devenus incontournables. Leur mise en œuvre exige une préparation dans ses moindres détails. Aussi le CNRS pourra profiter de toute l'expérience de son petit frère, précurseur en ce domaine : l'Inserm.

E.L.

Du côté du Cnrs...

SAP attention danger. Dégradation des conditions de travail des administratifs !

Le CNRS entend implanter, dans le cadre du système BFC en délégation, puis dans les laboratoires, le progiciel de gestion intégré SAP* à la place des systèmes de gestion de la paye et des applications comptables et financières GCF et Xlab notamment.

Qu'est-ce qu'un « progiciel de gestion intégrée » ?

Un progiciel de gestion intégrée est une application informatique constituée de plusieurs logiciels couvrant différents domaines (en général pour les entreprises privées : les achats, la production, la comptabilité, le commercial, la gestion de la paye etc.). Le progiciel de gestion intégrée repose sur une base de données unique, commune à tous les utilisateurs. Son fonctionnement courant, sa conception et son paramétrage impliquent que les informations sont rentrées et traitées par tous et partout de façon identique, selon un mode très formalisé et standardisé.

Le SNTRS met en garde les gestionnaires et les autres agents concernés, et souligne les dangers liés à l'implantation au CNRS d'un tel outil:

- Déqualification des tâches (néo-taylorisation), perte d'intérêt du travail et perte d'autonomie des agents, en raison de procédures qui s'imposeront à eux sans possibilité d'adaptation locale et qui les transformeront en opérateurs de saisie.
- Contrôle automatisé de chaque geste des agents (traçabilité des informations saisies dans la base permettant

de savoir qui a saisi ou traité telle information, à quelle heure et le temps mis par l'agent pour effectuer cette tâche).

- A terme, parce qu'il implique une standardisation des tâches et procédures, l'implantation du progiciel peut permettre au CNRS de ne plus confier certaines activités de paiement des salaires et de gestion financière à des agents CNRS, mais à des entreprises privées (externalisation et recours à la sous-traitance privée). SAP permettra donc au CNRS de supprimer des emplois.
- Au vu des expériences dans d'autres organismes (SAFir à l'Inserm), risque de double saisie avec constitution de logiciels maisons ou de tableaux Excel pour suivre les dépenses et le budget du laboratoire.
- Dépendance du CNRS à l'égard du fournisseur du progiciel ou des sociétés de conseil informatique, notamment pour les évolutions et adaptations ultérieures du progiciel.
- Risques importants d'échec ou de surcoûts (80 % des implantations ne donnent pas les résultats escomptés dans les délais et/ou dans les coûts attendus).
- Inadaptation d'un tel progiciel au besoin de la recherche.
- Télescopage de l'implantation du progiciel avec la LOLF accroissant les risques d'échec, les dysfonctionnements et au bout du compte le stress, l'épuisement professionnel ou la démotivation des personnels.

Ce changement s'inscrit dans la "réforme" entrepreneuriale du CNRS qui recherche une centralisation des décisions, une mise sous contrôle, pour limiter les espaces de liberté et contraindre l'ensemble du CNRS à se placer dans les objectifs prioritaires gouvernementaux. On assiste à une inversion complète,

* A l'issue de la première procédure d'appel d'offres ouvert (juillet 2004), le CNRS a retenu le progiciel de gestion intégrée « MY SAP ERP » de la société SAP.

l'administration n'est plus au service des laboratoires et de la recherche, mais devient un outil de contrôle et de contrainte.

Le progiciel de gestion intégrée SAFir à l'INSERM

L'expérience malheureuse de SAFir, progiciel équivalant à SAP, utilisé à l'INSERM doit nous alerter et nous servir d'exemple !

SAFir (dont le coût dépasse largement les 12 000 000,00 € et dans lequel on continue à investir l'argent public) a généré des dégâts importants : agents en dépression nerveuse, pannes répétées de l'outil ne permettant de passer aucune commande durant plusieurs semaines...

En outre, une URBANISATION des systèmes consistant à

fédérer toutes les applications est en train de se mettre en place.

Big Brother est en route... Attention Danger !

Le SNTRS appelle les personnels à se défendre collectivement et se tient à leur disposition pour les soutenir et les accompagner dans leurs revendications.

Ensemble, refusons la mise en place d'outils favorisant la dégradation de nos conditions de travail et le mépris de nos qualifications !

Exigeons le respect de nos droits statutaires !

A propos de SAP...

En ce qui concerne SAP, vous pointez un danger hélas bien réel ! J'ai travaillé dans une entreprise privée avant d'intégrer le CNRS, j'y ai eu tout le loisir de voir les effets dévastateurs de SAP.

Là où je travaillais, une vingtaine d'équivalent temps plein sur 450 personnes travaillaient sur SAP pour SAP. Outre le "flicage" et la tentative de tout savoir, d'identifier précisément ce qui est rentable ou non dans une entreprise, jusque dans ses moindres détails, les informations erronées générées par SAP entraînaient des décisions dommageables à l'entreprise elle-même. Utilisant personnellement SAP en tant que chef de service à cette époque, je peux vous assurer que cet outil y était néfaste, si l'on ne prenait pas du recul avec la manière dont les données y étaient entrées. Pour se prémunir des effets pervers du progiciel et rester en mesure de donner un état réel de la

situation à ses supérieurs, il était avisé de tenir ses propres tableaux à jours en parallèle de l'usage de SAP, ce qui demandait au passage du travail de saisies supplémentaires. On sent bien cette tendance au contrôle et à la surveillance de tous les agents et unités avec la généralisation de la comptabilité analytique, due au départ aux obligations liées à la gestion de certains types des contrats. Mais SAP est sans aucun doute, à ma connaissance, la pire des solutions mise en œuvre pour l'institution comme pour les personnels, tant ce logiciel est certainement responsable de nombreuses faillites d'entreprises. Cependant, ce logiciel allemand continue inexplicablement à faire illusion et remporte du succès auprès des décideurs. Espérons que tous les modules de SAP ne seront pas exploités afin de limiter les dégâts éventuels !

P.S.

Être gestionnaire administrative CNRS à l'Université revient parfois à travailler en milieu hostile...

Être affecté dans une UMR dont le CNRS est partie prenante, comporte le risque d'être géré par une administration autre que celle du CNRS, si ce dernier n'est pas en position dominante. Il existe un très gros décalage entre le fonctionnement de l'administration du CNRS qui tendant à déléguer de plus en plus vers les laboratoires accorde une certaine autonomie dans la gestion et l'administration de l'université dont les structures ne permettant aucune autonomie refusent toute délégation de signature et collaborent fort peu avec les laboratoires de recherche.

Être gestionnaire administrative CNRS dans un laboratoire de recherche géré principalement par l'Université, revient parfois à travailler en milieu hostile... Pourquoi hostile ?

- D'abord, parce que les structures fonctionnent mal, que ce soit au niveau de l'accueil, des livraisons, comme du réseau informatique, ... De plus il y a souvent plusieurs strates administratives et cela complique les relations hiérarchiques. Or ces structures ne semblent avoir aucune envie de travailler avec les personnels administratifs des laboratoires, dont elles ne comprennent pas les problèmes, et qu'elles considèrent trop exigeants voire même arrogants...

- Ensuite, pour faire la gestion, il faut utiliser un autre logiciel de gestion que celui du CNRS.... Ce logiciel est inadapté et il fonctionne en permanence avec un sablier d'attente. De plus, pour y voir clair et s'y retrouver, la plupart des gestionnaires sont amenés à effectuer une double gestion soit dans Xlab, soit dans Excel, notamment dans les cas d'utilisation de certains logiciels tels que : Jefyco, Nabuco, SAFir... D'ailleurs, il serait

intéressant de se demander pourquoi les organismes créent tous leurs logiciels et applications : Xlab, Jefyco, Nabuco, publiCNRS, partenariat pour les contrats, Labintel, ...

De fait, les administrateurs gestionnaires en laboratoire ont le moins en moins de temps pour faire autre chose que de la saisie. Surtout quand est décidé en haut lieu qu'un seul administratif ou plutôt qu'une seule administrative) cela suffit pour une unité de 30 personnes, sans tenir compte des changements considérables et de la déshumanisation de ce métier.

- Enfin, quant à une reconnaissance par les promotions, le peu de possibilités fait qu'elles sont d'autant plus faibles pour les ITA isolés dans les laboratoires. Ces personnels se sentent « lâchés » par Le CNRS, dans un quotidien difficile à supporter. Ils souhaiteraient que les Ressources Humaines du CNRS, qui établissent les profils de postes, les soutiennent un peu plus et reconnaissent le rôle des administratifs pour ce qu'ils sont et font.

Souvent entre le directeur du laboratoire qui se décharge sur eux de toute l'administration et l'attitude paternaliste de la délégation qui est parfois totalement en décalage, tant au niveau des relations avec les organismes que dans les concours que de l'affichage des postes il faudrait, pour rendre les conditions de vie au travail acceptables, prévoir la délimitation des rôles de chacun, qu'il s'agisse des administratifs en Délégation Régionale, des administratifs d'unités, comme de la collaboration des administratifs d'Université avec les administratifs Unités de recherche...

Alors, ce qui pose question c'est le concept d'autonomie. En effet, si la Direction Générale ne cesse de dire qu'elle veut une autonomie accrue des directeurs d'unités, dans quelle mesure celle-ci peut-elle être déléguée aux administratifs en ce qui concerne l'administration du laboratoire, face à l'université qui pratique une politique inverse. Car délégation de signature ne signifie pas pour autant délégation de pouvoir, mais par contre

ferait courir aux gestionnaires le risque d'être susceptibles de poursuites judiciaires, car tout acte engage la responsabilité de celui qui le signe.

Enfin, force est de constater s'il n'y a peu de promotions pour les ITA CNRS, il n'y en a pratiquement pas pour les IATOS.

(Recueil de plusieurs témoignages)

Une administrative isolée à la Vilette...

Regroupement de laboratoires : Au CNRS les ITA sont désorganisés, car la direction s'est arrangée pour créer cette situation. Il y a certainement une grande différence entre les laboratoires et les services administratifs.

Je travaille dans un laboratoire isolé à la cité des sciences. C'était une UMR SHS Cité-CNRS qui a été regroupée en 2004 avec le centre A. KOYRE qui est une autre UMR SHS (EHESS-CNRS-MUSEUM).

En 2004, nous n'avons pas eu de convention. Par une décision de 3 lignes, nous fûmes informés en 2005 de ce regroupement effectif jusqu'au 21/12/2004, ce qui n'a pas rassuré notre tutelle la Cité des sciences qui a commencé à réduire nos crédits. En 2005, il n'y a toujours pas eu de convention car le plan quadriennal du centre A. KOYRE arrivait à renouvellement fin 2005. Le CNRS a fait comme si nous étions regroupés alors que nous étions dans un vide juridique. En mars 2006, nous attendons toujours la convention du plan quadriennal.

Les problèmes ne venaient pas des 2 directeurs qui ont assez bien négocié cette fusion puisque aucun poste n'a été supprimé. Les difficultés sont venues de la direction du CNRS qui a installé un flou total. Elle a commencé à regrouper des laboratoires sans vraiment prévoir comment réaliser ces fusions. Cela n'a pas manqué de poser des problèmes importants aux personnels, qui sont restés assez longtemps

dans l'incertitude, et aussi aux tutelles, qui dans ce vide juridique ont décidé de « couper les vivres ».

Alors comment s'organiser ?

1) Ne pas rester isolés

2) Demander à la direction du CNRS des choses précises en matière de regroupement : justifier l'utilité des postes ITA, repenser le logiciel de gestion XLAB qui est inadapté en cas de regroupements avec des lieux géographiques différents. Quand les regroupements ne sont pas organisés, cela fait perdre beaucoup de temps de travail aux ITA, déjà débordés de tâches administratives, en rédaction de projets de convention, en réunions, en répartitions budgétaires. Cet état de fait crée une ambiance de travail tendue.

3) Se faire appuyer par les directeurs de laboratoires dont l'intérêt est de garder leurs postes ITA. Si on nous demande de re-postuler on peut aussi leur supprimer les postes d'ITA.

4) Il faut faire ressortir le fait que faute de crédits (subvention d'état des laboratoires), les chercheurs font des dossiers de demande à de nombreux organismes. Cela crée du travail supplémentaire en matière de gestion des dossiers et des crédits. S'il l'on réduit le nombre d'ITA, cela aura des conséquences sur les recherches, or les chercheurs ne peuvent perdre leur temps à faire de l'administration.

F.C.

Une administrative CNRS, dans une unité Inserm...

Mon opinion semble un peu surréaliste lorsque je l'exprime à mes collègues : « D'ici, disons 10 ou 15 ans, les petites catégories, qu'elles soient administratives –car de fait elles n'existent plus dans les textes- ou techniciennes pourraient disparaître. Il suffit d'attendre que les « seniors » partent à la retraite.

Une partie du travail qui se fait dans les unités, et les ADR, pourraient en effet être fait par des « centrales de commande » qui pourraient même s'installer dans les pays sans droit du travail. Par exemple, Internet, cet « outil merveilleux », pourrait servir à cela.

Mais, le technicien aussi est remplaçable, grâce aux stages

obligatoires non payés en deuxième année de BTS et en LMD pour pallier au manque de techniciens. Des CDD sur Ressource Propre (RP) remplacent déjà les techniciens dans les laboratoires.

De nombreux personnels administratifs ou techniciens qui se trouvent en fin de grille, sans espoir d'augmentation de salaire, se démotivent de plus en plus. Les possibilités de promotions sont de plus en plus faibles que ce soit par concours interne, ou au choix (CAP) et une PPRS qui dépend du bon vouloir du directeur d'unité.

C.B.

Un administratif en Délégation Régionale...

La DR vient de changer d'Agent Comptable. Elle se présente comme un "manager" (pure administrative, contrairement à ces prédécesseurs) pour accompagner et mettre en place la réforme du CNRS. Ce nouvel agent comptable semble être parachuté, pour faire passer les réformes à tout prix. Elle tient plus du commissaire politique que du cadre. Ses discours sont axés exclusivement sur le "management" et non plus sur les problèmes techniques que nous pourrions rencontrer.

Au sein de la Délégation de Bordeaux, dans le service financier, malgré une bonne ambiance, cette arrivée a déclenché

quelques inquiétudes, et réactions à l'annonce des projets quelle entend mettre en œuvre.

Chaque agent va devoir rendre compte chaque semaine de son activité. Nous devons définir des "indicateurs de gestion" (nombre de facture de mission, ...). En fait nous devrions dire nous-mêmes que nous sommes trop nombreux.

Son adjoint, à qui elle a clairement annoncé qu'il était de trop, est en dépression lourde avec des séjours en milieu « psy ». Ces points ont été relevés en conseil de service. Réponse du Délégué : « C'est dur pour tout le monde, les cadres aussi ont la

pression ».

Il commence toutefois à y avoir des discussions de groupes d'agent s'inquiétant de la situation, non pas sur les réformes en elles-mêmes mais sur les méthodes employées pour les faire passer. Quoiqu'il en soit tout le monde comprend bien qu'on nous « mène en bateau », mais les réactions ne sont pas pour l'instant à la hauteur.

Quelques-uns d'entre nous sont pour une action collective : pétition ou dépôt unanime d'un jour de congé déposé pour le jour d'une des (très nombreuses) réunions de service. Mais nous nous heurtons au climat de concurrence, de compétition, voire de semi terreur qui tente de s'instaurer, avec malheureusement quelques succès surtout parmi les "jeunes". Le Délégué qui jusqu'à maintenant était peu soutenu par son équipe d'encadrement trouve en elle son seul soutien.

Mais ce n'est pas fini...

Depuis le 15 novembre, va être expérimenté le Contrôle Motivé et Optimisé des Dépenses (CMOD). En clair, les factures inférieures à 400 euros ne seront contrôlées que sommairement, les autres le seront comme aujourd'hui. Nous sommes en plein dans les opérations de changements attendus ou prévus.

Pour ce faire un "logiciel" va être installé dans la GCF (notre système) pour trier les factures.

Mais ce n'est pas tout : pour optimiser le contrôle, on va trier les laboratoires en « fiables » et « non fiables », les non fiables étant systématiquement contrôlés. Pour ce faire on nous demande de définir les « fiables » et « non fiable ». De plus et pour « valider » le système, nous allons devoir renvoyer

systématiquement au laboratoire toute facture ou mission "défectueuse" alors que ce genre de problème se réglait la plupart de temps avec un coup de fil. La surveillance des laboratoires étant faite parait-il non pas pour les juger mais pour les aider. Cela va parait-il permettre de déceler des problèmes de gestion (difficultés personnelles, manque de moyens, de personnel) et d'y remédier. Comme si les problèmes internes des uns et des autres étaient parfaitement inconnus de la Direction.

Enfin nous devons taire ces informations jusqu'à l'envoi d'une lettre aux Directeurs.

La détermination des personnels par le biais du conseil de service a abouti à un statu quo, mais jusqu'à quand ?

Le CMOD se met en place doucement avec des "test" et l'utilisation généralisée d'obsfac.

Le service facturier va être testé lui aussi sur 3 laboratoires. Après des réunions d'information et de formation, le test démarre le 18 janvier 2006.

En tout cas il y a bien du grain à moudre syndicalement au sein de cette délégation. Car la jeunesse relative des agents, avec peu d'histoire de lutte, et de relatives bonnes conditions de travail sont des freins pour une mobilisation efficace. De plus avec la rareté des syndiqués, tout le travail est donc devant nous.

Même si LOPRI, LOLF, revendications des chercheurs semblent être bien loin de nos collègues dans cette délégation, il y a de réelles inquiétudes sur le devenir de nos tâches, de notre mission et donc de notre avenir professionnel.

P.C.

Une initiative des syndiqués Cgt de la DR de Bordeaux...

SNTRS.CGT Bordeaux

Monsieur le Délégué,

Mandaté par la section du SNTRS-CGT d'Aquitaine-Limousin, je me permets de vous adresser cette requête.

Le CNRS essaie de mettre en place tout un train de mesures visant à simplifier et alléger la gestion administrative des laboratoires. L'une d'entre elles – le service facturier-, consiste à effectuer le paiement direct des factures en Délégation sans transiter par les laboratoires. Le détail de ces nouvelles procédures vient d'être présenté à une partie du personnel en vue d'une expérimentation sur 3 laboratoires.

A nos yeux, et en l'état, la méthodologie adoptée ne fait qu'inverser la chaîne de traitement des factures tout en l'alourdissant considérablement en particulier « coté laboratoire ». Il nous semble évident, toujours en l'état, que la « plus value », comme le disent certains, résultant de cette opération, soit nulle voire négative, sans parler de la désresponsabilisation totale des agents des Délégations qui deviendraient de simples opérateurs de saisie.

Les porteurs du projet, sans nier les inconvénients de cette nouvelle démarche, avancent l'argument de la vétusté de l'outil informatique (la GCF) pour expliquer les failles du nouveau système.

La GCF devrait être remplacée dès janvier 2007 par un nouveau logiciel (BFC). Dès lors, quelle peut être la valeur d'un test réalisé avec un outil qui ne sera pas utilisé pour une éventuelle mise en place définitive ? Ne peut-on pas attendre 10 mois pour expérimenter le service facturier avec le support qui lui sera dédié si le projet est adopté ?

De plus, cette expérimentation se télescope avec les autres « grands chantiers » tels que le Contrôle Motivé et Optimisé de la Dépense (CMOD), les réformes en matière de conservation des pièces justificatives concernant les missions, sans parler des troubles dans les hautes sphères du CNRS.

De tout cela résulte des discours et des consignes flous, obscurs, abscons voire incohérents. Est-ce là une des facettes de « l'égarement dans le micro management » qu'a dénoncé notre ex Directeur Général ?

Sans faire preuve d'un immobilisme forcené ni d'une obstruction systématique à tout changement, nous estimons qu'il serait plus que raisonnable de surseoir à l'expérience du service facturier, tout au moins jusqu'à la mise en place du nouvel outil de gestion qui en sera d'ailleurs le support.

Merci, Monsieur le Délégué, de prendre acte de cette requête et d'en faire « remonter » la teneur.

P. C.

Ingénieur en administration dans un laboratoire SHS...

De jour en jour, l'administration du CNRS semble devenir de plus en plus lourde.

Documentaliste au départ, j'ai accepté de faire le secrétariat général de notre unité. Résultat des courses, aujourd'hui à la

fois documentaliste, je suis également secrétaire générale, secrétaire, gestionnaire, webmestre, documentaliste, assistante informaticienne, administratrice des bases de données et au bout du compte « factotum » au service des chercheurs. La

plupart de ces derniers ne savent ni remplir leur CRAC, ni demander leur certificat électronique, ni remplir HAL, ni consulter BiblioSHS ou le « nouveau labintel ». Parfois ils ne savent pas non plus utiliser leur messagerie électronique, ...

Enfin, après un an de vacance de poste de secrétariat, notre centre aura quelqu'un au 1er janvier 2006.

Syndiquée depuis toujours, j'ai organisé avec l'ensemble des ITA de l'équipe la mise en place du « Règlement intérieur ». Les chercheurs ne sont guère sentis concernés. Nous avons opté pour 38h30 de travail hebdomadaire et 45 jours de congés (plus deux jours de fractionnement), ce qui finalement arrange tout le monde.

Notre problème dans notre centre de recherche est le même qu'ailleurs, les ITA ont plus le sentiment d'être au service des chercheurs et des enseignants-chercheurs que des collaborateurs de ces derniers.

D'une part, je voulais souligner l'inadéquation des BAP, ce qui entraîne le paradoxe suivant, lié au fait que les ITA sont de moins en moins nombreux dans les unités. Devant l'expression des besoins et attentes du laboratoire, ils sont contraints parfois à se retrancher derrière leur profil et de refuser les tâches qui ne correspondent pas à leur profil, cela même si leur profil est totalement inadapté au laboratoire dans lequel ils sont affectés.

Ce problème se rencontre souvent avec des personnels affectés après une fusion. Sinon les agents sollicités par les besoins acceptent de sortir de leur BAP, parce que très attachés aux intérêts de leur laboratoire.

Par conséquent, si les premiers se sentent frustrés de ne pas

avoir un travail correspondant à leur compétence, les derniers le sont également, car ils se font trop souvent « rétamé » quand ils se présentent aux concours internes en raison de leurs tâches multiples. Comme leurs fonctions ne correspondent pas à une BAP précise, mais relève de plusieurs BAP, ils trouvent de fait cette situation injuste. Aussi, bonjour l'ambiance de travail !

D'autre part, les personnes que j'ai reçues pour le poste de secrétaire (dans le cadre d'une procédure Noemi) se plaignaient toutes de faire des tâches trop répétitives ou parfois de ne pas avoir de travail à faire du tout. Ces personnes venaient toutes de très gros laboratoires comme d'Orsay en « sciences dures ». Il me semble que si ces propos sont vérifiés, il serait nécessaire de revoir la répartition des ITA dans les laboratoires en « sciences humaines » car la situation y est de plus en plus difficile !

Enfin, en guise de conclusion, les salaires de début de carrières des ITA (toute catégorie confondue) sont tout à fait irréalistes, c'est bien là qu'il y a certainement le plus à faire. Ces salaires ne permettent pas aux jeunes recrues de vivre normalement. Par exemple, une IE reçue au concours en 2005 et vivant seule ne peut toujours pas se loger et continue donc à 33 ans à vivre chez ses parents !

Il y aurait beaucoup à dire sur la revalorisation des carrières des ITA, ceci est valable pour l'ensemble des emplois des jeunes aussi bien dans le Public que dans le Privé.

C.L.

Et que se passe-t-il à Orsay... Motion du service facturier...

Le réseau des administrateurs de la Délégation Ile de France Sud s'inquiète d'une mise en place au sein des services de la délégation, d'un service facturier qui remettra en cause les points forts du projet stratégique global de l'établissement, à savoir la responsabilisation des directeurs d'unités et la déconcentration des activités administratives dans les laboratoires.

Ce service facturier nous semble :

1. Ne pas relever du processus de modernisation et de simplification administrative tel que recommandé dans les groupes projets mis en place par la Direction Générale du CNRS.
2. Éloigner le traitement administratif des laboratoires, véritables lieux de décision, d'opportunité et de justification de la dépense publique.
3. Provoquer une rupture dans la chaîne de travail qui engendrera de grandes difficultés de gestion dans les unités et les délégations.
4. Démotiver les acteurs concernés tant dans les laboratoires que dans les services des délégations où des métiers de

pure exécution seraient réintroduits

Les buts affichés, dans la mise en place d'un service facturier, d'améliorer la maîtrise des engagements de dépenses et d'optimiser les délais de paiement ont toujours fait partie des priorités des administrateurs qui en ont assuré la mise en oeuvre avec succès au sein de leur laboratoire.

La création d'un tel service, au vu des expériences déjà menées dans d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche, n'apporte aucune simplification dans le traitement de la dépense. Elle génère au contraire de graves dysfonctionnements, en particulier des difficultés dans les relations avec les fournisseurs dommageables pour la bonne conduite de l'activité scientifique.

Nous demandons que le projet de service facturier soit abandonné et remplacé par un projet qui prenne en compte effectivement, les besoins de gestion des laboratoires.

Fait à Orsay, le 12 octobre 2005

Le réseau des administrateurs des laboratoires
de la Délégation Ile de France Sud

Une administrative très amère...

Il semble qu'à diplôme égal, les professions de secrétaires administratives de laboratoires au CNRS sont trop souvent embauchées au niveau moins un de leurs diplômes, à l'instar de nos collègues techniciens (au niveau Baccalauréat avec un BTS, au niveau CAP avec un Baccalauréat, ...).

Alors, suivant un conseil souvent donné, de nombreuses administratives se présentent aux concours internes, mais force est de constater que de nombreux jury comptent rarement

parmi eux une secrétaire de laboratoire. Peu d'administratives de laboratoire réussissent. Pourquoi ? Parce qu'il y a depuis longtemps trop peu de poste et aussi parce que la comparaison métiers techniques et administratifs jouent en la défaveur des administratifs.

Cet état de fait devient carrément insupportable quand cet échec se double d'une forte humiliation infligée par la note donnée par le jury, une note trop souvent en dessous de la

moyenne, quand elle n'est pas inférieure à 5 sur 20 !

Alors on ne comprend plus rien, d'un côté notre travail est apprécié par tous : le directeur, les chercheurs, les techniciens du laboratoire, et d'autre part le jury de concours vous attribue « une note minable » pour ce même travail. Le découragement arrive vite et la tentation de tout laisser tomber est grande...

En quelques 30 ans de carrière, elles sont nombreuses à être restées dans le même corps, excepté le passage d'un corps administratif au corps technique de même niveau (d'AJA à AJT, de SAR à T, ...), et tout cela bien souvent sans changement d'échelon, bloquées en bout de grade, avec peu d'espoir ne serait-ce de passer au grade supérieur, à défaut de changer de corps !

Pendant ce temps, les administratives des laboratoires, qui ont en charge la gestion des personnels ITA de leur laboratoire ou équipe de recherche, voient passer des changements d'échelon et de grade de leurs collègues de professions techniques et scientifiques... qui semblent mieux défendus, pris en compte voire même respectés par les directeurs.

Elles finissent par se sentir dévalorisées, avec pendant les moments de découragement, la persistance d'idées noires telles « secrétaire bonne à tout faire, bonne à tout, c'est bonne à rien, ... ». Bien qu'elles donnent souvent le maximum d'elles-mêmes, leur disponibilité constante, leur bonne humeur, leur

aptitude à rendre service, quels que soient les besoins, avec in fine bien peu de remerciements. La plupart des tâches effectuées ne sont même pas mentionnées dans les rapports d'activité et dossiers de carrière par peur de paraître incongrues aux membres de jury !

Alors lassées, elles changent de laboratoire, espérant augmenter leurs chances. Bien souvent elles perdent les petits aménagements acquis, car fortement attendues, elles sont surchargées de travail et ne peuvent suivre les formations dont elles ont besoin, ni même la formation de préparation aux concours. Soit il s'agit du rapport d'activité, soit de l'organisation d'un colloque, soit en urgence de la gestion de missions. Etre si indispensable peut sembler flatteur, mais rapporte bien peu, si ce n'est rien pour la carrière ! De quoi perdre sa bonne humeur et ruminer sa grogne...

Certes la principale raison pour choisir d'exercer le métier de secrétaire est rarement la vocation, mais souvent la nécessité de percevoir un salaire afin de payer le strict nécessaire pour vivre : la maison, la nourriture, et finalement attendre la retraite avec impatience d'autant plus que l'échéance attendue n'en finit pas de surseoir. Or, déjà les heureuses dispositions de la CPA ont été fortement diminuées...

C.O.

Une administrative en Délégation Régionale « pilote »...

Parmi les diverses définitions du terme « pilote » que j'ai recensées, celle qui me paraît la plus conforme est celle-ci : « Est pilote celui qui sert de guide ». A priori ne peut servir de guide que celui qui sait d'où il vient et accessoirement où il va. Le ressenti le plus facilement exprimé par nos gestionnaires et administratifs est que justement, nous ne savons pas où nous allons ! Nous ne savons pas véritablement les tenants et les aboutissants de ce que l'on nous demande !

2004 a été l'année de la mise en place de la DIR, Direction interrégionale, qui ne vécut que le temps d'un grand chambardement, le temps de laisser nos cadres tenter de se repositionner au sein d'une nouvelle structure et d'une nouvelle réforme. Je me souviens du tout premier discours du DIR Sud-Est qui commençait à peu près ainsi : « Lorsqu'on souhaite mettre en place une réforme, il y a 2 catégories de personne : Ceux qui seront toujours contre et ceux qui veulent une réforme mais pas celle là ! » Les chantages de l'immobilisme n'avaient qu'à bien se tenir ! Nous autres administratifs étions inquiets de ne pas lire dans cette fameuse grande réforme le terme ITA, faisons nous partis de la même maison ?

En 2005, la Délégation Côte d'Azur a multiplié les nouveaux projets, les gestionnaires & administratifs se croisaient sans cesse lors de formations ! Nous étions pilote pour la mise en oeuvre du mandat de gestion unique, « souhaité et demandé par tous » nous a-t-on dit. Parallèlement le CNRS national mettait en place une nouvelle procédure pour les missions, American Express nous proposait un logiciel mutualisé providentiel de traitement des voyages en ligne auquel les gestionnaires de laboratoires et de délégation ont été formés. L'outil fonctionne uniquement sur PC, les détenteurs de MAC même peu nombreux en sont pour leurs frais (le problème est actuellement en voie de résolution, dit-on...) et il vous faut – lorsque le serveur fonctionne – une bonne demi-heure voir plus pour commander le dit billet. Si un gestionnaire ou un missionnaire moins patient que d'autres utilisent le téléphone,

American express facture une pénalité de 30 à 60 euros... Cette procédure permettant à chacun de réserver et commander ses titres de transports n'a fait qu'accroître la charge de travail des gestionnaires dans les laboratoires puisque seuls les gestionnaires l'utilisent. On ne change pas les mentalités dans le milieu de la recherche en quelques réunions par la seule volonté de la hiérarchie ! Aux questions des gestionnaires de savoir comment amener le chercheur ou le directeur de laboratoire à utiliser cet outil nouveau, il a été répondu « C'est à vous gestionnaires de responsabiliser et former les chercheurs de vos unités afin qu'ils commandent eux-mêmes leurs billets ! » CQFD

En outre, le Pacte pour la Recherche n'était pas encore voté que l'on mettait localement en place un nouvel outil répondant au doux nom de DOM, présenté comme un logiciel devant nous aider dans la gestion des missions mais qui in fine se révélait être un outil créé dans le cadre d'un hypothétique PRES qui permettrait la gestion des missions de tous les partenaires du dit PRES : INRIA, CNRS, Université de Nice.... Lors de la formation, l'utilité immédiate de DOM ne nous est pas apparue évidente et pour cause ! L'objectif premier semblait plus d'anticiper sur une situation qui n'existait pas encore que de faciliter le travail des administratifs et gestionnaires. A l'heure actuelle qui utilise DOM ?

Je ne multiplierai pas les exemples, mais il est clair que nous assistons, tant au niveau national que local, et l'impression est unanime, à une déresponsabilisation de la hiérarchie sur les agents de petites catégories. Il en résulte une détérioration manifeste de nos conditions de travail, la pression devenant plus forte, le stress et la culpabilité étant omniprésents. A l'heure où le management est sur toutes les lèvres, où l'on a voulu transformer les directeurs de laboratoire et les chefs d'équipe en managers surs d'eux et de leurs compétences, chefs d'entreprises confirmés, jamais les administratifs et gestionnaires ne se sont sentis autant manipulés et malmenés

par une hiérarchie beaucoup plus préoccupée par son propre devenir que par l'intérêt de tous, entraînée dans une vaste course où chacun y va de son projet ! Des gestionnaires me disaient hier « nous n'avons pas de managers, on fait comme on peut ». Les agents semblent travailler comme des robots, que plus rien ne motive, convaincus de ne plus avoir droit à un

quelconque avancement puisque laissés pour compte.

En 2007, de nouveaux outils mutualisés et issus du privé seront mis en place dans le cadre de la BFC dans toutes les Délégations régionales, après que cela ait été un échec à l'INSERM et à l'INRIA. L'expérimentation va continuer...

A.C.

Du côté de l'Inserm...

Appel du BN SNTRS Inserm

"Le bureau INSERM du SNTRS CGT vous demande à être attentif à tous ces cas de dépression pouvant être dus au moins en partie aux disfonctionnements de SAFir : nous vous demandons de SAISIR les CLHS sur ce sujet, comme le demandent les médecins de prévention et les assistantes sociales. Nous mettrons aussi ce point à l'ordre du jour du

prochain CCHS de l'INSERM en demandant qu'il y ait un recensement national des cas de maladies pouvant être dues aux problèmes engendrés par SAFir et un suivi de ces personnels.

Merci de nous faire remonter tous les cas concrets que vous connaissez et le CR des débats dans vos CLHS."

SAFir, pressions et harcèlements...

Pressions et harcèlements organisés par la hiérarchie sur les personnels administratifs lors de l'installation et la mise en place du logiciel de gestion intégrée SAFir...

A l'INSERM, bien que ces problèmes de harcèlement hiérarchique ne soient pas nouveaux, la mise en place d'un logiciel de gestion intégrée dénommé : Système Automatisé Financier de l'Inserm (SAFir), a sérieusement aggravé les phénomènes de pression hiérarchique dans certains services et départements, notamment de la part de certains administrateurs délégués à différents niveaux. Le but inavouable du harcèlement est de faire rentrer les agents dans le rang en évitant toute discussion ou contestation. En réaction à certaines pratiques et agissements de responsables administratifs envers des agents de notre institut que l'on peut qualifier d'« acharnement thérapeutique », nous avons distribué un tract intitulé « marche ou crève ».

Des informaticiens de l'Institut ont « gentiment » et « naïvement » tiré le signal d'alarme auprès de leur hiérarchie et insisté sur le fait qu'une politique d'externalisation et de sous-traitance d'ordre informatique risquait de poser de gros problèmes de gestion et de compréhension de l'outil informatique. Un projet de l'ampleur de SAFir, de type multi-modulaire nécessite une approche prudente dans la manière dont il faut mettre en place ce système de gestion intégrée, en raison des multiples types de dysfonctionnements pouvant être occasionnés, si son étude ne s'avère pas adéquate.

C'est exactement ce qui s'est produit. La direction du Département Système Informatique, et celle de notre administration, se sont entendues pour lancer ce programme dans tout l'organisme le 1^{er} janvier 2003. Inutile de dire le foisonnement et la gravité des pannes, notamment courant 2003. Les agents ont servi de cobayes humains, surtout dans les Administrations Déléguées. Cet outil est devenu presque ingérable pour une grande partie des personnels administratifs et techniciens, tous niveaux de formation confondus.

A titre d'exemple, le « mandatement », est une opération très importante dans un service administratif. Cela consiste à régler des factures par mandats aux fournisseurs qui reçoivent leurs

règlements en contrepartie de prestations fournies. Il s'est avéré impossible de passer normalement ces opérations de mandatement, parce que le système se bloquait inopinément. Quelques fournisseurs ont dû probablement déposer leur bilan (en particulier des petites sociétés qui risquent d'être mises en grande difficulté de trésorerie par le moindre retard de paiement).

D'une part, les informaticiens de l'Institut, ayant eu le courage d'exprimer leurs doutes sur ce projet, ont été brutalement « écartés ». Un stagiaire a même failli être congédié, heureusement, défendu par le SNTRS-CGT il a depuis rejoint nos rangs.

Cette informatisation « sauvage » et « musclée » avec un système inadapté, même s'il s'est quelque peu amélioré depuis, a eu de graves conséquences sur la santé des personnels mais aussi sur le plan financier. Cela a même donné lieu à un rapport plutôt « salé » du réseau des assistantes sociales et de la médecine du travail du Siège. L'efficacité de leur action d'alerte et de prévention auprès de la direction et des instances syndicales a eu pour effet de fortement déplaire à l'administration du Siège. En conséquence celle-ci a décidé de ne pas renouveler leur contrat de travail. Voilà comment notre institut récompense ceux qui exercent correctement leur métier.

D'autre part, les gestionnaires polyvalents d'unités (GPU) ont subi toutes sortes de pressions et de harcèlements professionnels pour faire avancer les dossiers en instance et surtout en retard. Ils n'avaient en revanche pas le droit d'échouer et étaient condamnés à réussir la transition. L'un d'entre eux nous a expliqué que pendant ses vacances, son bureau avait été littéralement et sauvagement « déménagé ». Depuis il a été contraint d'occuper un poste de standardiste, pendant que son travail était confié à un vacataire. On peut facilement imaginer son état de santé morale et physique à la suite de cette affaire. L'agent comptable secondaire local (ACS) a même exercé du chantage sur les congés du GPU en disgrâce. Nous avons des preuves du harcèlement subi par cet agent, notamment de nombreux courriels en provenance de ses supérieurs. Tout cela constitue déjà un beau dossier de recours contre cette administration déléguée dont on peut penser qu'elle

a pour le moins « grillé un fusible, si ce n'est plusieurs ».

Notre syndicat a donc réagi de deux manières. D'abord, en défendant l'agent en question auprès de sa hiérarchie, et nous avons obtenu gain de cause en faisant lever les menaces de repréailles en « commission de discipline ». Puis en distribuant massivement un tract relatant l'affaire dont le titre était « Marche ou crève » auprès des agents au niveau national, tout en évitant de nommer les noms, et les lieux. Ce tract a reçu un excellent accueil de la part de tous les personnels administratifs travaillant dans les Administrations Déléguées et a suscité beaucoup d'intérêt de la part l'ensemble du personnel de l'INSERM.

Il faut aussi parler de la gestion « catastrophique » des bureaux et services, conséquence de la réorganisation du travail dans le cadre de l'installation de SAFir. Certains chefs de département en ont profité pour éliminer des agents en les plaçant d'office en disponibilité. Ces agents avaient vraisemblablement exprimé de manière trop évidente leurs doutes sur ce progiciel. Ce système automatisé désresponsabilise les agents : le travail n'est plus transparent puisque automatisé et l'intérêt de la tâche perd de son importance voire disparaît.

Il est très difficile d'organiser une comptabilité avec un tel outil. Prenons par exemple la TVA, c'est une opération comptable classique et à priori sans histoire. Ce type de travail demandait, avant ma mise en place de SAFir, environ 2 jours pour rassembler, récupérer et traiter les informations, avant de comptabiliser les écritures et d'établir le chèque au Trésor Public (si cela s'avérait nécessaire). Avec la complexité de SAFir, il faut exactement 3 semaines pour exécuter le même travail. Les états comptables comprennent souvent des erreurs, ce qui nécessite un temps très long et important pour les rectifier, (avec des tableaux Excel). Une personne est chargée à plein temps de cette fonction, alors qu'auparavant, il existait une certaine polyvalence dans les bureaux. Avec « SAFoire », le travail devient uniforme et sans grand intérêt pour les agents !

Nous avons mené un autre combat en assistant les personnels du Département de Valorisation et de Transferts de Technologie (DVTT), tant titulaires que vacataires à la suite d'une opération de fusion avec une filiale privée de l'Institut : Inserm-Transfert. Les capitaux d'Inserm-Transfert sont détenus à 99.99 % par l'Inserm, selon la volonté du Directeur Général. Les personnels y ont été placés d'office. Plusieurs réunions ont eu lieu de manière tripartite, entre la Direction des Ressources Humaines (DRH), les agents du DVTT et la « chargée de mission », pour mettre en place cette opération de fusion. Dans le but d'obtenir que les agents du DVTT acceptent sans broncher cette décision, et transmettent leurs compétences et leur savoir-faire au personnel d'Inserm-Transfert.

Mais le personnel du DVTT ne l'a pas entendu de cette oreille ! Il s'est réuni à plusieurs reprises et s'est organisé de façon à ne pas être isolé ou empêtré dans des démarches individuelles. Bref, il a agi de façon collective et en dernier ressort, a demandé notre aide pour que nous l'assistions dans son action, face à une direction qui ne veut rien entendre et fait des propositions absolument inacceptables aux agents. Par exemple : moins de congés, (beaucoup moins), des horaires de travail plus chargés chaque semaine, pas d'accès au comité d'action sociale. On leur impose une mutuelle obligatoire : celle d'Inserm-Transfert, même si les agents en ont déjà une, même si la leur est plus favorable, il devront y renoncer.

En contrepartie on leur propose une augmentation de salaire de 7 %, faible compensation qui est loin d'équilibrer le rapport avantages et inconvénients que présentent la mise en place d'Inserm-Transfert. Présenter au personnel un plan aussi « bâclé et mal ficelé » est honteux et insultant à l'égard des agents de ce département qui sont pour la plupart de jeunes mères de famille, avec des enfants en bas âge, peu intéressées par les heures supplémentaires. En outre, pour accepter de travailler plus, il faut se sentir aidé, épaulé par son administration et mis en confiance. Or ici, cela n'est pas le cas, car tout est fait pour démotiver le personnel.

Les agents du DVTT se sentent trahis, vendus par l'administration, leur moral est au niveau le plus bas et leur ressentiment très grand. A quoi bon s'investir dans un travail s'il faut subir autant. Pourtant, par leur savoir, leur professionnalisme, ils ont vraiment fait gagner de l'argent à cet Institut et se voir mis ainsi sur la touche ne leur fait vraiment pas plaisir. Il n'y a pas de syndicat dans cette petite structure de 20 personnes qui arrivent toutes du privé. Quant aux personnels Inserm du Siège, le statut d'Inserm-Transfert est plutôt flou... Que se passerait-il lors d'une rupture de contrat de travail entre l'employeur et l'employé(e) par exemple ? Avec l'inquiétante et lancinante certitude qu'il ne faut pas faire confiance, par principe, à la direction Inserm ni celle d'Inserm-Transfert.

Notre syndicat a donc demandé un plan de détachement auprès d'autres Administrations Déléguées, sinon de reconversion en cas de nécessité pour les agents qui en feront la demande auprès de la direction. Il y a déjà deux mois, notre syndicat a adressé une lettre à ce sujet au bureau de la responsable DRH, toujours sans réponse à ce jour.

Le cas des vacataires reste encore à régler, ils sont au nombre de 6 au sein du département du DVTT, deux seront repris par Inserm-Transfert, mais quatre n'ont pas reçu de réponse favorable à ce jour. Lors d'une précédente réunion il y a quelques mois, le DG d'Inserm-Transfert s'était fermement engagé à leur trouver un poste et visiblement et ne semble pas vraiment tenir ses engagements. Nous avons envoyé alors une deuxième lettre afin de rappeler à l'administration qu'elle doit tenir ses promesses.

Quoi qu'il en soit, l'action du DVTT « solidaire » démontre que l'action collective des agents peut faire reculer la ou les directions quand elles craignent les réactions imprévues et soudaines du personnel qui commence à s'organiser. Pour preuve, nos directions générales se sont bien gardées de discuter en tête-à-tête avec les agents du DVTT. Elles ont préféré faire appel à une personne extérieure « spécialiste en dépôt de bilan et licenciements ». Mais cela n'a pas arrangé la situation, car cet expert en la matière ne connaît pas notre institut, n'ayant travaillé dans des start-up ou des firmes pharmaceutiques.

Même si cela ne semble pas toujours évident au premier abord, l'action collective est donc presque toujours payante, laissant aux syndicats le rôle et le devoir d'exprimer les revendications légitimes du personnel, comme ce fut le cas pour le DVTT.

Le rôle du syndicat est aussi d'informer le personnel sur les intentions (inavouées ou inavouables) de l'administration à son égard et d'intervenir pour contrer les actions de nos décideurs, chaque fois que nous pensons que cela s'avère nécessaire, que l'impact risque d'être négatif pour l'ensemble des agents.

Même si à l'heure actuelle, SAFir fonctionne un peu mieux, (suite au changement de serveurs, améliorant quelque peu la

fluidité), c'est encore très loin d'être un vrai logiciel fonctionnel et sans histoires, cela serait plutôt « irrationnel et aux 100 histoires ».

Je pense que chaque utilisateur devrait pouvoir dire ce qu'il pense de ce progiciel, dans une sorte bêtisier.

Quant à la version V2 (adaptée à la LOLF) de ce système, même notre Directeur Général ne semble pas vraiment convaincu si l'on en croit les propos tenus par lui lors d'une réunion DG/ACP (Agence Comptable Principale).

Pendant de la distribution des tracts « marche ou crève » dans tous les étages du siège de l'INSERM, nous avons pu faire les constats suivants. Dans l'ensemble, les gens donnent l'impression d'être demandeurs. Il existe quatre catégories distinctes d'individus :

- La personne qui ne dit rien, par peur ou par désintérêt ;
- La personne qui vous regarde avec des yeux « assassins », probablement un représentant du DRH ;
- La personne qui s'intéresse au sujet et qui vous pose des questions ;
- La personne qui fuit en vous voyant, sans doute un chef de service.

Les actions qui ont été mené porteront certainement leur fruit mais il faut que l'information soit digérée.

Il est à craindre que certains services « délocalisables » vont disparaître comme la reprographie, le service courrier. Notre

Département Animation et Partenariats Scientifiques est aussi menacé, ainsi que le Département de l'Information Scientifique et de la Communication. A ce train d'enfer, il ne restera peu de choses du Siège de l'INSERM, les départements ayant fusionnés ou disparus.

L'INSERM a une petite avance parmi les EPST, nos camarades et collègues du CNRS sont sur le point de vivre la même expérience. Aussi nous alertons nos camarades du CNRS sur la mise en place de logiciels de gestion intégrée du même type, car les mêmes causes entraînent généralement les mêmes effets : SAP-BFC pour le CNRS et SAFir pour l'INSERM.

La confrontation des expériences entre nos organismes avec toute leur spécificité nous a permis d'envisager différentes stratégies de lutte et d'éveil des consciences, notamment par rapport aux logiciels de gestion intégrée pour ne citer que ceux-ci, dans le but de sortir de l'isolement individuel et d'organiser collectivement notre défense face à une administration « Anticidite » tous corps confondus.

L'administration, tout comme le harceleur, avance masquée. Elle a des projets et poursuit un but précis (caché et donc inavouable). Notre rôle syndical c'est de lui arracher le masque, et montrer son vrai visage aux personnels des organismes concernés.

B.M.

Maladies Professionnelles dues à SAFir - CLHS du siège de l'INSERM du lundi 21 juin 2004

Les médecins de prévention et les assistantes sociales, assurant le suivi de la majorité des agents INSERM, ont réalisé une enquête sur les problèmes et dysfonctionnements liés à SAFir. Voir ci-dessous la lettre qu'ils ont envoyée à la direction générale. Ils souhaitent que « cette question puisse être abordée en CCHS et en CLHS ».

Paris, le 23 février 2004

Monsieur le Directeur Général, Monsieur le Président du CCHS, Mesdames et Messieurs les Présidents de CLHS,

Paroles spontanées d'utilisateurs de SAFir recueillies par les médecins de prévention et les assistantes sociales :

- on se met au rythme de l'ordinateur, on travaille quand il marche, même si ce n'est pas l'heure,
- on éprouve un sentiment d'injustice parce qu'on n'est pas compris dans notre travail,
- le directeur (d'unité) est toujours sur mon dos parce que je prends du retard dans mes commandes, il me dit que je suis incompétente, (une secrétaire d'unité)
- on travaille dans l'urgence, on fait de la quantité pas de la qualité, on n'a plus le temps de communiquer entre nous, ça génère des erreurs,
- plus d'une heure pour passer une commande, on n'y peut rien à part le lexomil,
- on a fait: l'année avec, tant bien que mal,
- ils sont fous ça marche pas ; depuis un an ça va pas mieux on se débrouille autrement,
- j'y pensais le week-end, je rêvais du logiciel,
- ça m'a contrariée toute l'année,
- c'est un logiciel inadaptable à la compta,
- le travail est de plus en plus inintéressant,
- j'ai l'impression qu'on ne comprend pas les difficultés que nous vivons,

- même chez moi je ne supporte plus le téléphone,
- on ne se sent pas soutenu,
- on ne quitte plus le bureau, même le soir on y pense,
- même si vous m'accordez des aménagements d'horaires, il faudra que je rattrape et je partirai tard, (une femme enceinte)
- on mange sur place pour ne pas perdre de temps et tout de suite on s'y remet,
- moi ça va parce que j'attends que tout le monde soit parti pour m'en servir,
- on craque, on se sent démotivé,
- j'aimerais passer des concours administratifs, mais pas ici parce que le logiciel ne me convient pas, (une vacataire)...

Ces quelques paroles d'agents ont été choisies parmi toutes celles entendues au cours de l'année 2003 par les médecins de prévention et les assistantes sociales. Elles témoignent de la souffrance induite par l'utilisation du logiciel SAFir.

Les dysfonctionnements qui ont eu des conséquences sur le travail et le fonctionnement des services, ont généré des contraintes importantes. Les personnels ont dû mobiliser une énergie coûteuse, souvent sans résultat satisfaisant. Nous avons pu en constater les effets néfastes sur leur état de santé et l'importance du nombre de personnes concernées nous a alerté, révélant un réel problème collectif.

Nous savons que l'amélioration du logiciel SAFir est une préoccupation de vos services, comme vous en avez témoigné à plusieurs reprises. Toutefois, il nous paraît être de notre devoir de préventeurs d'attirer l'attention sur cette situation, afin que les conséquences, en terme de santé au travail soient analysées et prises en compte.

Nous pensons qu'il est nécessaire, avant de mettre en place de nouveaux projets informatiques, d'une part de laisser le temps aux agents de se remettre des difficultés liées à SAFir quand celles-ci seront résolues, d'autre part de tirer les enseignements de cette

expérience dans la conduite de futurs projets.

Nous sommes à votre disposition pour apporter notre contribution à la réflexion et nous vous prions de croire à l'assurance de nos salutations distinguées.

Médecins de prévention et Assistantes sociales

D'après ce document, il s'avère que le personnel souffre à des degrés divers depuis l'avènement de ce logiciel imposé à l'ensemble du personnel par la Direction Générale. J'ai eu l'occasion, lors de la réunion du CLHS, d'insister sur le fait que SAFir est un obstacle en lui-même de par sa conception déroutante et qu'il entraîne aussi d'autres soucis majeurs induits, comme le reclassement du personnel suite à une redistribution des tâches et à la réorganisation des bureaux. Cette réorganisation du travail est souvent imposée au personnel sans qu'il ait la possibilité de s'exprimer, fait aussi grave que les désagréments dus aux dysfonctionnements répétés de SAFir.

Cette méthode permet de se débarrasser du personnel « encombrant ou trop franc » à peu de frais. Ce fut le cas à l'Agence Comptable ou une personne exprimant ouvertement ses doutes sur la « Ferrari » de l'INSERM a été mise à l'écart et placée en disponibilité avec l'argument suivant : « le travail allait changer et que Mr x n'aurait plus sa place dans la nouvelle structure ». Pour la petite histoire, il a été remplacé par une

catégorie A (alors qu'il était catégorie C) pour faire en gros à peu près le même travail. (Cf. le fameux rapport salaire/efficacité avancé par la Direction Générale...)

Ces faits expliquent sans doute le nombre très important et en constante augmentation des dépressions nerveuses de certains personnels et il serait opportun d'en faire une analyse statistique.

Quand une structure commence à donner des signes de fatigue à la suite d'une réorganisation malencontreuse ou d'une délocalisation bâclée, la faute en revient toujours au personnel, surtout s'il n'y est pour rien. Il faut bien que quelqu'un paye l'addition de ce changement de cap, et avec de plus, un système informatique, qui loin de tout faire comme annoncé par certains hauts responsables de notre administration, finalement n'en fait qu'à sa tête et accentue voire aggrave la situation.

Pour en revenir à notre enquête, il semblerait que ce logiciel ne soit pas vraiment plébiscité par l'ensemble du personnel, tant au niveau des responsables que des utilisateurs. Quant à savoir s'il peut être amélioré (SAFir2), il faudra probablement consulter les saints ou les saintes sinon les « ORACLES » comme dans l'antiquité.

Quoiqu'il en soit, c'est toujours le contribuable qui paie à la fin, et d'une manière indirecte les utilisateurs.

B.M., représentant SNTRS CGT au CLHS du siège INSERM)

Dans l'administration c'est " Marche ou Crève ! " ...

A l'INSERM, une seule loi imposée par la Direction aux Personnels Administratifs du Siège, des ADR, des Unités :

« Marche ou Crève ! »

Les cas de « dépression » nerveuse des personnels administratifs au Siège, dans les ADR et les Unités, se multiplient. De ce fait, les syndicats doivent prendre en charge de plus en plus de cas de défense individuelle sur ce type de problèmes.

Une situation révélatrice de la politique nationale de la Direction de l'INSERM !

La plupart du temps, ces cas de « dépression » proviennent des conditions de travail de plus en plus dures pour les agents: problèmes liés à SAFir, mais aussi effets pervers de la déconcentration. La mise en place de nouvelles procédures se fait sans moyens suffisants à la fois en termes de matériel et en termes de formations.

Cette politique s'inscrit dans une logique « management » reposant sur l'intensification du travail selon un modèle qui sévit aussi dans le secteur privé. En effet, « l'image de l'INSERM » doit maintenant correspondre à celle d'une « entreprise » rentable pour devenir compétitive en tant qu'agence de moyens, au niveau français, européen et mondial. Tant pis si ce « relookage » se fait sur le dos des personnels. Les pressions sont de plus en plus fortes dans les ADR et au siège : c'est la loi du « tu fais face ou tu crèves ». La réponse de l'administration se limite à la répression : sanctions, mutations pas toujours souhaitées.

La réaction des Médecins de prévention et des Assistantes sociales de l'INSERM

Cette situation a amené les médecins du travail et les assistantes sociales à envoyer le 23/02/2004 une lettre à la Direction Générale de l'organisme (lettre communiquée au

CLHS du siège) à propos de SAFir : « [...] *Ces quelques paroles d'agents ont été choisies parmi toutes celles entendues au cours de l'année 2003 par les médecins de prévention et les assistantes sociales. Elles témoignent de la souffrance induite par l'utilisation du logiciel SAFir. Les dysfonctionnements qui ont eu des conséquences sur le travail et le fonctionnement des services, ont généré des contraintes importantes. Les personnels ont dû mobiliser une énergie coûteuse, souvent sans résultat satisfaisant. Nous avons pu en constater les effets néfastes sur leur état de santé et l'importance du nombre de personnes concernées nous a alerté, révélant un réel problème collectif. [...]* »

Réponse du Secrétaire Général de l'INSERM : le mépris envers les personnels !

Mr Douchin, Secrétaire Général de l'INSERM, a déclaré au dernier CTPC INSERM (24 juin 2004) que SAFir et la déconcentration avaient été des révélateurs des « incompétences » d'une partie du personnel administratif ! Merci pour eux ! Mais ce discours élitiste, qui fait froid dans le dos, est malheureusement souvent repris par certains ADR, Agents Comptables Secondaires ou Directeurs d'Unités. Pour eux, si les personnels ne suivent pas et tombent en « dépression » c'est qu'ils « ne font pas le poids » et sont « incompétents ». Il s'en suit des pressions terribles pour les forcer à s'en aller (démission, maladie, ou mutation "forcée" ...) : cela a un nom, c'est du harcèlement professionnel !

Un mode opératoire très rodé de harcèlement professionnel

Cela passe par des changements de postes autoritaires et déqualifiants : exemple type, une responsable de gestion d'unités d'une ADR mise d'office au standard et au courrier à son retour d'un arrêt de travail pour dépression. On a même vu un agent comptable faire du chantage en mettant des congés annuels sous condition d'obtention de résultats précis, à une

date précise. Et il y a évidemment les pressions sur les promotions en CAP ! Ces agissements sont caractéristiques de pratiques de harcèlement professionnel. Ils engagent en conséquence la responsabilité de l'employeur. Qu'il s'agisse d'une volonté délibérée ou d'un dysfonctionnement des services, la réorganisation et la décentralisation de l'ensemble de l'administration nous semblent avoir participé de la même logique : si les personnels ne suivent pas et tombent en « dépression » c'est qu'ils « ne font pas le poids » et sont « incompetents ». Cette logique est en contradiction avec les principes du droit du travail et du statut des fonctionnaires, et questionne notre éthique collective.

Des situations pouvant parfois déboucher sur le drame !

Ainsi, cet été, une agent d'une ADR d'Ile de France s'est suicidée alors qu'elle était en arrêt de maladie pour « dépression » et qu'elle venait d'obtenir enfin sa mutation dans un autre service, ce qui prouve au moins en partie que les mauvaises conditions de travail dans son ADR ont dû sans doute contribuer à l'aggravation de sa situation. Combien d'autres drames semblables à celui-ci faudra-t-il à l'INSERM pour qu'enfin la souffrance morale des personnels administratifs soit entendue et qu'une autre politique de gestion des « ressources humaines » soit appliquée ?

Les responsables de l'Institut doivent mettre en oeuvre des conditions de travail acceptables et harmonieuses pour tous, et dans ce cas, chacun y trouvera son compte et pourra s'épanouir dans son travail, mais ce n'est pas du tout ce qui se passe en ce moment.

Que faire si on est victime de ce type de harcèlement professionnel ? Ne pas rester seul, ne pas culpabiliser !

Et contacter immédiatement un adhérent du SNTRS CGT de

votre région ou bien contacter le siège national du SNTRS CGT. Le SNTRS CGT demande aux agents de nous faire connaître les cas de harcèlement qui se produisent dans leur unité, leur ADR ou dans leur service du siège. Nous demandons, comme l'ont fait les médecins de prévention et les assistantes sociales, que les Comités Locaux d'Hygiène et de Sécurité (CLHS) soient saisis de ces problèmes. En tant que syndicat le plus représentatif des personnels de l'INSERM, le SNTRS CGT demandera qu'au Comité Central d'Hygiène et de Sécurité (CCHS) de l'INSERM cette question soit débattue et qu'une commission d'enquête soit nommée avec un suivi médical des agents concernés. D'autre part, pour les cas les plus évidents de non respect du droit du travail et en cas de refus de changer de comportement de la part des responsables hiérarchiques, coupables de ces comportements de harcèlement professionnel, le SNTRS CGT, en accord avec les agents victimes, saisira les tribunaux compétents pour faire reconnaître les faits et obtenir les justes réparations prévues par la loi sur le harcèlement au travail (loi 83-834 du 13 juillet 1983).

Adressez-vous à vos représentants syndicaux ou à vos élus.

Ils sont en mesure de vous entendre avec compréhension, en toute confidentialité. A l'expérience, vous constaterez que ce premier pas amène déjà un grand soulagement. Leur action ne s'arrête pas là : il vous aideront à vous préserver en créant autour de vous un environnement de soutien, en faisant diagnostiquer votre situation, en constituant un dossier. Ils interviendront à vos côtés pour rechercher des solutions adaptées pour mettre un terme à l'agression et, le cas échéant, faire réparer votre préjudice.

Pour prévenir la souffrance au travail et dissuader le harcèlement, groupez- vous, adhérez au syndicat !

SAFir : "Tout va très bien Madame la Marquise" ! Mais il y a le feu ! (lettre ouverte de la Section Nationale INSERM).

Villejuif, le 2 mai 2003

Monsieur le Secrétaire Général de l'INSERM (*copie à Madame la Directrice du DRH*)

Madame Pierre, Directrice du Département des Ressources Humaines, nous a reçu le 28 avril dernier pour aborder des problèmes de défense individuelle liés à la souffrance au travail en conjonction avec une fragilisation des personnes dans leur vie extra professionnelle : perte de repères professionnels, souffrance, détresse morale et physique, constat que votre DRH a reconnu. Agir le plus tôt possible lors des mutations avec éventuellement une offre de formation consistante est nécessaire. Malheureusement, la réactivité, encore insuffisante de ses services et des structures d'assistance sociale, fait que des agents se retrouvent dans des situations désespérées. Il faut donc mettre en place une offre plus efficace en matière de mobilité, de formation, d'assistance sociale et d'accès à des structures médicalisées comme cela est hélas parfois nécessaire.

Beaucoup parmi les personnels, ITA comme chercheurs, sont touchés par les changements structurels profonds voulus par les Directions successives de l'INSERM, qui entraînent des pertes de repères et une réelle souffrance au travail.

La nature du travail a parfois profondément changée durant ces dernières années, sans que l'évaluation en soit faite en termes de conséquences sur les individus et de formation nécessaire.

Prenons le cas des secrétaires d'unité de la génération 35-40 ans et plus, leur métier s'est radicalement transformé, de secrétaire de direction avec une assistance en matière de gestion, elles ont dû se reconverter vers des fonctions de gestionnaire comptable assurant la gestion avec plusieurs organismes. Des contraintes de visibilité au jour le jour de la comptabilité interne leur sont imposées et cela avec des outils de gestion variant suivant l'organisme gestionnaire des crédits. À la perte de repère professionnel se sont ajoutées des difficultés parfois ubuesques d'accès aux marchés et d'utilisation de nouveaux progiciels de gestion tel SAFir.

Madame Pierre nous a fait la remarque surprenante suivante : « *mais SAFir ça marche maintenant !* » Les deux mail (ci-dessous) reçus par les unités de l'ADR6 (et l'on pourrait multiplier les exemples) donnent un état des lieux concordant avec l'enquête que nous avons faite auprès des unités. Les secrétaires craquent, vont craquer, et pas seulement elles, il y a un vent de désespoir et de panique jusque parmi les chefs d'équipes et les directeurs d'unité.

Une panne informatique, une urgence hors marché et l'on préfère, comme la conscience professionnelle existe malgré tout encore, mettre la main à la poche sans espoir d'être remboursé (le Département des Systèmes d'Information, DSI, se permet, lui, de passer des commandes hors marché lorsqu'il y a "urgence", ce n'est pas le moindre des paradoxes !).

Nous avons le pressentiment que l'affaire de l'informatique était mal engagée, nous l'avons dit à plusieurs reprises. Il n'y a plus de doute maintenant :

- C'est une aberration d'avoir lancé, seul, le développement de produits informatiques sans le concours des autres EPST alors que certains ont une expérience bien supérieure à la nôtre qui aurait évité des erreurs de conception,

- L'urgence a fait que ces produits ont été mis en service sans que tous les tests aient été exécutés, ce qui se révèle catastrophique pour l'organisme qui s'est même trouvé dans l'incapacité, avec votre zèle à suivre les directives ministérielles, de dépenser tous ses crédits entraînant des annulations de reports,

- Ces opérations se sont révélées très coûteuses (trop) pour un organisme de notre dimension et le seront encore plus à l'avenir du fait du recours excessif à la sous-traitance et de notre dépendance vis-à-vis des sociétés extérieures, sans compter la prochaine remise à plat des progiciels pour s'adapter à la comptabilité par projets au 1^{er} janvier 2005,

- N'oublions pas également la maltraitance des personnels du DSI (que nous avons abordé dans un article intitulé "délit de compétence"). Si nous avons dit ce que nous pensons de SAFir, nous ne pouvons masquer les préventions que nous avons contre EVA, outil d'évaluation permettant de court-

circuiter les instances scientifiques et d'introduire des discriminations parmi leurs membres (en particulier vis à vis des élus C ITA), ce qui n'a pas manqué d'être fait sous l'impulsion notamment de la directrice zélée du département de l'évaluation. Les ingénieurs en développement ou en administration des produits informatiques incriminés ont toute notre estime quant à leur compétence technique, mais sont victimes comme nous des choix politiques faits pour SAFir et EVA.

La gravité de cette situation difficile, vécue par tous les personnels de notre institut du fait de l'irresponsabilité de la Direction, devrait se traduire, à un moment ou un autre, par un véritable bilan tant financier qu'humain, comprenant aussi les retards accumulés dans la mise en œuvre des programmes de recherche des laboratoires depuis le début de cette année.

Nous demandons de rediscuter avec vous pour voir quelles mesures prendre pour les personnels touchés par ces dysfonctionnements mais, si ces points devaient être contestés en interne nous pourrions demander une expertise de la cour des comptes.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, nos salutations distinguées.

Pour le bureau de la section nationale INSERM du SNTRS-
CGT, J.-P.B et H.C.

Lettre à Madame la Présidente du CA de l'Inserm.

Paris le 26 novembre 2003

A Madame la Présidente du Conseil d'Administration de l'INSERM,

Les représentants élus des personnels au Conseil d'Administration souhaitent vous demander d'inscrire à l'ordre du jour du CA de l'INSERM du 10 décembre 2003 une présentation du bilan de la gestion des crédits INSERM 2003 par le progiciel de gestion SAFir et de l'état de fonctionnement de ce progiciel un an après sa mise en service :

1°) Lors de notre dernière réunion, nous avons attiré l'attention de la Direction Générale sur les blocages considérables de crédits qui sont occasionnés par les dysfonctionnements de SAFir. Monsieur Douchin s'est montré, comme d'habitude, rassurant en affirmant que ces blocages ne concernaient que 1% des commandes. Nous savons tous (et vous-même qui dirigez une Unité ne pouvez donc pas l'ignorer) que le phénomène est beaucoup plus général, tant en nombre de commandes qu'en pourcentage des crédits des Unités en raison notamment:

- de l'impossibilité de récupérer les crédits de commandes non totalement honorées par les fournisseurs (notamment commandes prévisionnelles annuelles),

- des erreurs de SAFir, bloquant souvent pour une commande des montants de crédits sans rapport avec leur montant réel,

- de l'impossibilité pour les unités à avoir une synthèse juste et en temps réel des commandes et factures par clé comptable, donc impossibilité de connaître et d'utiliser les crédits disponibles avec exactitude (en particulier pour prévoir les 2 prochains mois où il ne sera plus possible de passer de commandes).

Ainsi, ces blocages techniques vont à eux seuls occasionner

des reports considérables, sur lesquels il est indispensable que nos Ministères soient alertés dès notre réunion du 10 décembre 2003.

2°) Plus largement, il convient de faire le bilan de la mise en place de SAFir en 2003 : les conséquences des multiples difficultés voire incapacités de son fonctionnement sur la vie des unités et de l'administration de l'Institut donc sur la place de l'INSERM dans la compétition scientifique internationale, enfin faire le bilan financier de cette opération.

Par ailleurs, quels moyens supplémentaires faut-il mettre pour que cette situation de non fonctionnement soit enfin rapidement résolue?

Notre objectif est qu'un tel bilan devant les administrateurs de l'INSERM puisse servir à éviter que se reproduise ce gâchis considérable en terme de coût et de conditions de travail de tous les personnels (administratifs et personnels des laboratoires), notamment lors du passage à SAFir2 prévu à l'occasion de la réforme budgétaire en 2005.

La réalisation d'un audit externe de SAFir peut-elle être une solution ?

Nous vous demandons qu'un premier bilan de SAFir soit présenté aux administrateurs lors de notre réunion du 10 décembre, ce qui devrait être possible puisque ce sera le moment de la clôture de l'exercice comptable, même si l'analyse complète ne sera disponible qu'en 2004.

Nous sommes disposés à vous rencontrer avant le prochain CA ou bien à répondre à vos éventuelles remarques.

Veillez agréer, Madame la Présidente, l'expression de nos meilleures salutations.

Les élus SNTRS CGT, SNCS FSU, SGEN-CFDT-Inserm,
SNIRS CGC, et soutenus par la CFTC Inserm.

Du côté de l'Ird...

Il y a aussi Sorgho à l'IRD...

Il n'y a pas que SAFir à l'Inserm qui a posé problème. A l'IRD nous avons en effet une expérience dans ce domaine. On nous installe depuis 3 ans le logiciel de gestion intégrée Sorgho, développé à partir de SAP.

Ce logiciel et son développement, salaires compris, coûtent très cher à l'IRD : environ 11.6 M€ pour la tranche 1 (2002-2005) et la tranche 2 (2006-2009) prévoit 7.5 M€ de dépenses d'investissements programmés dont 1M€ pour la nouvelle version SAP du logiciel. C'est plus cher que Microsoft !.

Sa mise en place s'est accompagnée de la sous-traitance d'une bonne partie des activités de l'informatique de l'Institut et du privé : 30 % des journées homme travail sont assurées par des prestataires de service, la DSI compte douze agents contractuels et demande quatre nouveaux postes sur quatre ans.

A titre de comparaison, si la masse salariale annuelle des titulaires stagne (2,8 M€), les dépenses de fonctionnement ne cessent d'augmenter : 4ME€ en 2006, 4.6 M€ en 2007 et 4.75 M€ en 2008;

Dans la Délégation aux Systèmes d'Information, dirigée par un responsable recruté sur statut privé avec un salaire de 3 fois celui d'un ingénieur de Recherche fonctionnaire, des tensions inévitables entre salariés fonctionnaires et se sont faites jour.

Le service informatique de Bondy a ainsi été repris en main avec la mutation autoritaire de sa responsable après que l'on ait traîné celle-ci devant un conseil de discipline. Cette procédure n'avait jamais été appliquée auparavant à l'IRD. Et cela malgré une pétition qui a recueilli plus de 300 signatures et les témoignages unanimes de responsables attestant de ses compétences et du sérieux de son travail.

Sorgho provoque des retards importants et surcharge le travail (doubles saisies ...) dans la plupart des services où il est progressivement mis en application (missions, comptabilité, paie).

On ne peut donc que recommander la plus grande vigilance pour l'installation de SAP (qui porte bien son nom) au CNRS.

M.P.

Du côté de l'Inria...

Les personnels des services BACF, BMC, SRH, et DOC de l'INRIA, Sophia-Antipolis adressent une Lettre ouverte à la direction de l'INRIA Sophia-Antipolis

Lundi 11 juillet 2005

A Monsieur le Directeur de l'INRIA Sophia-Antipolis, aux les membres de la Direction de l'INRIA, Sophia-Antipolis, Cette lettre ouverte a pour objectif :

- de vous faire mesurer, par corps de métiers, les contraintes subies par les agents au quotidien en établissant un état des lieux de leurs difficultés.
- de formaliser l'inquiétude des agents quant à la modification de leur coeur de métier, qui ne mène pour l'instant en aucun cas à un gain d'efficacité
- de souligner la distorsion flagrante entre une informatique de recherche innovante, reconnue mondialement, et une informatique de gestion réduite à sa plus simple expression puisque le budget de l'institut est tenu sur des tableaux excel.
- de vous rappeler que l'objectif professionnel et personnel des agents est de rendre un service, certes, mais un service de qualité et qu'ils ne se satisfont en aucun cas de la médiocrité des moyens qui leur sont offerts à l'heure actuelle.
- de vous faire prendre conscience de la forte démoralisation et démotivation des agents devant une surcharge de travail devenue permanente sans outil de gestion adapté, ainsi que du stress engendré par des conditions de travail qui se dégradent alors que l'objectif de Girhaf était de les améliorer.

1- Bureau des Affaires Contractuelles et Financières (BACF)

1-a Budget : Après six mois de mise en production du système GIRHAF, les enveloppes n'ont pu être mises en place qu'au prorata du cadencement demandé par Mr le Contrôleur financier. Depuis lors :

- Il n'y a aucun suivi des dépenses faites dans ces enveloppes et aucune régularisation ne peut être effectuée dans l'outil. Il n'existe qu'un suivi succinct qui n'a rien d'officiel avec des tableaux de bord sous excel, ce qui n'est pas raisonnable

pour un suivi de budget efficace.

- Lors de la mise en place du système, promesse avait été faite que des restitutions des données seraient consultables (mais non exploitables) fin du premier trimestre 2005. Le 03/05/2005 des sorties aux résultats très inexacts ont été effectuées et enlevées du système le jour même. Début juillet, rien n'est consultable à part les montants des engagements comptables par code budgétaire du budget NT mis en place par le SBCG.
- La demande budgétaire 2006 à mettre en conformité avec le NCBC, cadre ABATE, paraît bien compromise sans restitution des données fiables et exploitables, il faut qu'Info-Centre soit opérationnel avant la rentrée. Les chefs de projet ne pourront en aucun cas établir leur budget 2006 correctement faute de connaître les dépenses faites sur leur dotation 2005 et surtout sur les contrats de recettes. Et les acteurs administratifs ne pourront pas déterminer les agrégats correctement.
- Notre fonctionnement est bloqué d'une part par la non-conformité de GIRHAF aux besoins d'un EPST et d'autre part par le silence des directions fonctionnelles sur le suivi de ce logiciel et le nouveau fonctionnement qui en découle.
- Le suivi budgétaire des contrats de recettes est toujours effectué sous excel. Il n'est ainsi plus possible d'exercer le métier de gestionnaire budget qui est d'établir des états comptables, de contrôler et de corriger les opérations afin d'éviter tout risque de déséquilibre.

Nous sommes support à la recherche, et le système mis en place en 2005 nous empêche d'apporter l'aide que nos chercheurs et leurs assistantes sont en droit d'attendre de notre part :

- droit à l'information
- droit d'obtenir un suivi efficace de leur budget.

1-b Dépenses : Depuis la mise en production du logiciel GIRHAF, nous constatons dans le domaine des dépenses les

dysfonctionnements suivants :

- Le travail des gestionnaires dépenses est fortement pénalisé par la très grande lenteur du logiciel, lenteur qui ne cesse de s'amplifier au fil des mois, et par un travail de saisie considérable pour mener à bien les opérations de gestion, et ce malgré l'installation récente de nouveaux PC
 - le cœur du travail même du gestionnaire est modifié : nous ne sommes plus des gestionnaires mais des gestionnaires comptables : sans avoir reçu la formation comptable adéquate nous apprenons à traiter les dossiers au cas par cas et perdons beaucoup de temps à corriger les dossiers rejetés par l'agence comptable
 - nous constatons la décentralisation ou le déport de nombreuses tâches de l'agence comptable vers les gestionnaires ce qui représente un alourdissement considérable du traitement des dossiers (avance forfaitaire, acomptes, ventilation exacte des factures avec le bon code TVA, pré-mandat...et en fin d'année traitement des charges à payer et produits à recevoir...)
 - difficulté de reconnaître l'Unité de recherche à l'origine des commandes de par leur numérotation automatique : certaines commandes passées par d'autres URs ou le siège sont livrées à Sophia. Difficulté pour le service de réception de savoir à quel service ou projets elles sont destinées. Appel aux gestionnaires de commande qui lance une recherche dans les autres URs pour savoir à qui le matériel est destiné, ce qui engendre encore une perte de temps.
 - il est impossible de renseigner le fournisseur en direct sur le paiement d'une facture vu la lenteur du système, ni de lui communiquer le détail d'un paiement car les mandats regroupent plusieurs factures et nous ne sommes pas en mesure de déterminer quelles sont les factures qui ont été payées sur un mandat. Le fournisseur n'a de son côté aucun renseignement. Cela occasionne une perte de temps, et donc d'efficacité, pour le gestionnaire qui doit rechercher ou appeler l'agence comptable pour essayer d'avoir l'info. Nous sommes loin d'un outil de gestion intégré lorsqu'il faut encore communiquer les pièces par fax ou chercher l'information par téléphone
 - Nous n'avons aucun bilan à ce jour, via des restitutions, du travail effectué, ce qui représente une difficulté majeure pour la fin de gestion. Nous n'avons provisionné qu'un semestre pour tous les contrats de maintenance, comment allons nous gérer les factures du deuxième semestre?
 - Enfin, la perspective de changement de cadre budgétaire au 1er janvier 2006, sur lequel les gestionnaires dépenses et recettes n'ont encore aucune redescende d'information ni formation, assombrit un peu plus encore la fin d'exercice 2005 et le début 2006. Nous ne travaillons que dans l'urgence, comment hiérarchiser alors les priorités parmi les priorités puisque tout est prioritaire ?
- 1-c Recettes : Le secteur des recettes (contrats) était absent dans CIME, il l'est quasiment autant dans GIRHAF, l'entier suivi financier et budgétaire des 150 contrats de recettes actifs de l'UR de Sophia est tenu sur des fichiers excel comme auparavant, en parallèle de l'outil (double saisie):
- le module Grants Proposal, outil collaboratif pour la phase de montage et de négociation des contrats est à l'abandon au bout de 6 mois de mise en production, faute de réflexion nationale sur ce que l'on souhaite en faire
 - le module Grants de gestion des contrats nous permet de

numéroter les contrats (procédure longue, aléatoire quant aux résultats et non exploitable) et de les facturer, en soulignant que nous devons tenir la numérotation des factures sur un fichier excel, l'outil n'attribuant pas de numéro automatiquement à une facture

- les difficultés que connaît le Bureau des Missions Cours, Colloques face à l'outil rejaillissent sur les gestionnaires recettes via de nouvelles tâches : régularisation de missions par émission de titre de recettes, émission de titres de recettes pour inscriptions à des conférences,...
- nous n'avons aucune restitution possible pour les données suivantes : échéanciers des contrats, dépenses imputées sur contrats, listes des contrats actifs à facturer, liste des contrats par projets, crédits ouverts sur ressources contractuelles, suivi des enveloppes par contrats, titres de recettes émis sur l'UR, donc aucun outil de suivi financier et statistique.
- l'outil n'est d'aucune aide pour la justification des contrats soumis à présentation des relevés de dépenses (européens, subventions région, ministériels) puisqu'il ne nous permet pas de récupérer les dépenses de personnels non titulaires qui représentent entre 50% et 80% des montants des contrats
- il n'existe aucune interface entre les ressources contractuelles et le budget, alors que l'un ne peut fonctionner sans les données de l'autre, la transmission d'informations se fait par excel
- l'outil n'est d'aucune aide pour le suivi financier des contrats multi-UR
- la réflexion sur les procédures et les aspects organisationnels en parallèle de l'installation de l'outil est largement insuffisante et conduit à l'accumulation de délais et à l'opacité du traitement des dossiers: par exemple, alors que les recettes ne subissaient pas auparavant le « goulet d'étranglement » de l'agence comptable puisque les factures étaient expédiées directement aux partenaires par l'UR, elles sont maintenant transmises par l'agence comptable, sans que les URs n'aient une quelconque information ni visibilité de l'état d'avancement du dossier ni de la date d'envoi de la facture aux partenaires, ce qui occasionne recherches, pertes de temps, dégradation des relations avec les partenaires.
- l'absence de comptabilité GIRHAF performante devient un handicap majeur dans le suivi des contrats européens : l'INRIA facture à la Commission Européenne des coûts analytiques sur la base d'une comptabilité analytique qui n'existe pas dans GIRHAF. Nous sommes actuellement dans une position financièrement très délicate vis-à-vis des instances européennes, qui nous demandent de recalculer les coûts de contrats depuis l'année 2000 ; ces difficultés devaient être améliorées par l'outil, elles ne le sont pas.
- Enfin, à l'heure où le suivi des contrats européens devient beaucoup plus complexe et lourd, il nous manque incontestablement un outil performant, mais pas uniquement un outil de gestion financière : GIRHAF devait être un outil de pilotage et de gestion de projet, et nous passons complètement à côté de cette dimension « projet » et « accompagnement de projet », notre quotidien est la mise à jour permanente de tableaux excel dédiés. Le temps passé à faire de la saisie nous empêche de consacrer le temps nécessaire à la veille juridique et réglementaire et donc pénalise notre activité de conseil et d'expertise auprès chercheurs. La réflexion nationale amont qui a accompagné la mise en production de GIRHAF pour les contrats de recettes a

été très largement insuffisante, nous sommes maintenant confrontés à un outil dont nous ne connaissons pas à ce jour la finalité.

2- Bureau des Missions, Cours, Colloques (BMC)

2-a Bureau des colloques : La mise en production de GIRHAF et les modules associés a multiplié de façon exponentielle la charge de travail du Bureau et du temps dévolu à la gestion. Pour rappel le Bureau passe :

- toutes les factures des fournisseurs, factures de restauration
- les missions des professeurs invités dans GFD avec en amont la création dans Astre des personnes (travail qui incombait auparavant au siège). Ce travail de saisie nous confronte à :
- la lourdeur du système due aux multi fenêtres à compléter, des temps de réponse trop longs, des coupures
- de multiples interrogations comptables pour passer des écritures, des procédures que l'on ignore, des problèmes de TVA,qui font perdre un temps considérable

En conséquence depuis les derniers six mois écoulés notre sentiment est :

- de ne plus faire que de la saisie et donc de sortir de notre coeur de métier pour nous rapprocher d'une autre spécialité pour laquelle nous n'avons pas été formées
- de ne plus apporter une aide et une présence suffisante aux chercheurs pour l'aide à l'organisation des colloques par manque de temps alors que cela devrait être notre activité première
- de travailler sans arrêt dans l'urgence et d'être obligées constamment de hiérarchiser les priorités : doit on s'occuper d'une tâche liée à un colloque ou doit on s'occuper de passer des factures et/ou dossiers de professeurs invités qui attendent depuis plusieurs semaines ?

2-b Bureau des missions : La mise en place de GFD, module de traitement des frais de déplacement de GIRHAF n'a pas allégé les tâches des gestionnaires du Bureau des missions. Au contraire, la gestion s'est considérablement alourdie :

- d'une part parce que l'application GFD elle-même n'est pas encore stabilisée et que nous devons compenser le manque de fiabilité de l'outil par un contrôle renforcé, afin de maintenir la qualité de la liquidation définie dans le cadre du contrôle partenarial (moins de 0.50% d'erreur patrimoniale)
- Contrôle des indemnités de séjour des agents issus de « ASTRE collectivité invit » pour toutes les missions étranger (indemnité du Groupe I par défaut),
- Contrôle du cumul kilométrique annuel des agents pour toutes les missions où les agents utilisent leur véhicule personnel (suivi individuel par agent manuel à partir d'un fichier excel)
- D'autre part, parce que la mise en place de GFD a modifié les procédures de gestion et que de nouvelles tâches nous ont été confiées :
 - Saisie de la demande d'achat dans GFD qui ne sert strictement à rien au niveau budgétaire (aucune réservation d'argent)
 - Création des agents invités dans ASTRE (pas le coeur de métier d'une gestionnaire de mission)
 - Demande de création de fournisseur par fax à l'Agence comptable pour toutes les inscriptions aux colloques (auparavant il existait 2 fournisseurs génériques pour les colloques étrangers : 1 pour l'Europe, 1 hors zone euro, l'Agence comptable mettait à jour le fichier fournisseur sirepa à partir des factures pour les fournisseurs français).

- Demande de création de RIB pour tous les agents non rémunérés par l'INRIA par fax à l'agence comptable
- Les visas dans l'outil GFD ont multiplié par 2 nos interventions au niveau de chaque pièce pour l'agent et pour chaque fournisseur : état de frais prévisionnel provisoire agent , état de frais prévisionnel agent, état de frais prévisionnel fournisseur provisoire, état de frais prévisionnel fournisseur (il y a souvent 2 fournisseurs), état de frais définitif agent provisoire, état de frais définitif agent, état de frais définitif fournisseur provisoire, état de frais définitif fournisseur.

La mise en place s'est effectuée dans des conditions difficiles: nous avons dû faire face à de nombreux contre-ordres en matière de stabilisation des procédures et des règles de gestion. Après 6 mois de mise en production, les états de restitution ne permettent pas de répondre aux demandes d'indicateurs de la Direction pour une présentation au COMDIR, et plus grave, aucune visibilité en matière de suivi budgétaire. Toutes ces contraintes supplémentaires ont eu un impact négatif sur les délais de traitement des états de frais et donc au détriment des missionnaires. Certaines demandes d'évolution ont été recensées lors d'ateliers (interface ASTRE/GFD, GFD/OPSF, circuit des visas, correction des bugs inhérents à GFD lui-même) et transmises ou en cours de transmission à GFI. Nous souhaiterions avoir un retour sur la réponse de GFI à ces demandes en matière de faisabilité et de délai.

3- Services des Ressources Humaines (SRH)

Le SRH est doublement concerné par l'outil GIRHAF, à travers ASTRE et OPSF et éprouve des difficultés liées aux deux modules:

- ASTRE n'est toujours pas déconcentré pour la saisie de la paye dans les URs, le problème de confidentialité n'est toujours pas réglé
- L'outil ne permet pas la gestion d'effectif ni de carrière – nous travaillons toujours sur EXCEL, malgré un nombre croissant d'indicateurs et de statistiques demandés, à tel point qu'un groupe de travail DRH est actuellement à la recherche d'un nouveau système d'information
- OPSF : pour l'activité « formation » : 20 minutes minimum pour passer une facture ou un bon de commande jusqu'à l'impression (très longue également), voire 1 heure selon les cas et les blocages du système.
- Nous n'avons aucune visibilité sur la gestion globale, aucun état cohérent n'est possible aujourd'hui, BO n'ayant toujours pas été installé.
- La proratisation de la TVA se rajoute aux difficultés : nous n'avons pas de visibilité, on ne connaît pas encore les conséquences sur le budget alloué de la formation par exemple.

Après 6 mois de mise en production, il s'avère que cet outil ne nous permet pas d'exercer notre métier de gestionnaire SRH, il y a une dérive sur de la saisie pure et dure, avec énormément de contraintes stressantes, sans aucune visibilité ni possibilité de faire de la gestion de données. Cela touche à notre coeur de métier et nous ne pouvons l'accepter, tant pour notre intérêt personnel dans le travail que pour la production de résultats vitaux pour l'UR, et notamment concernant la fin d'exercice 2005.

4- Documentation (DOC)

Le personnel de la documentation s'associe à cette lettre ouverte, car il constate depuis la mise en place de GIRHAF les

difficultés et lourdeurs du système dont les retombées alourdissent plus qu'auparavant la charge de travail du BACF, à savoir, comme pour les autres services et projets :

- Des difficultés à suivre correctement/proprement son budget en l'absence de restitutions et d'états, et donc l'obligation de tenir des fichiers excel ;
- Lenteur de l'application quand cette dernière est accessible ;
- Des difficultés dans la passation des commandes de documentation et dans la liquidation des factures, au vu de leur caractère atypique (prix évolutif entre la commande et la facture, nombre de lignes de facture important et doublé par la prise en compte de la proratisation de la TVA).

Nous estimons, au vu de cet état des lieux, que le bon fonctionnement même de l'Unité de Recherche est menacé et nous pressentons des blocages pour la clôture de l'exercice 2005 et la préparation de l'exercice 2006, il est de notre responsabilité de vous en informer. Il semble que ces inquiétudes soient également partagées par les chefs de projets et les assistantes de projets au vu de la réunion de préparation du Comdir qui s'est tenue mercredi 6 juillet.

Le fonctionnement optimal des équipes de recherche et de l'institut ne peut exister que si les chercheurs ont à leur disposition un service de qualité. L'outil actuel est loin de nos espérances, il ne permet que d'effectuer à minima les opérations de gestion, et les objectifs de pilotage de cet outil

semblent avoir été oubliés. Il n'est même pas un outil commun puisque des bases de données ad hoc fleurissent dans les URs dans tous les domaines de gestion, nous nous éloignons donc clairement des objectifs de gestion intégrée.

Nous attirons également votre attention sur les difficultés humaines des individus, soumis à une surcharge de travail permanente et un stress manifeste dus pour bonne part à cet outil, en vous rappelant les deux premières missions de la DRH de l'INRIA (www.inria.fr/interne/drh/missions/missions.html) :

- apporter une contribution significative aux performances de l'institut en mettant à disposition des personnels et différents responsables [...] un ensemble de politiques, méthodes, outils et expertises efficaces

- faire prendre en compte la dimension humaine et sociale dans la préparation et la mise en oeuvre des décisions de l'institut.

Nous souhaitons que la Direction apporte les moyens de sa politique, à court terme par une contribution significative en personnels pour soulager le surcroît de saisie, à moyen terme par des outils et des méthodes de pilotage efficaces pour rendre à nos coeurs de métier toute leur valeur première et redonner à l'ensemble des services leur légitime motivation.

La bonne volonté des agents vient de trouver ses limites.

Les personnels des services BACF, BMC, SRH, DOC.

Personnels administratifs, il faut revendiquer !

Le SNTRS se bat pour les droits et la préservation des qualifications, pour des principes de solidarité, pour des droits d'intervention des salariés dans l'organisation du travail et sur les finalités de leur travail.

Il est important que notre syndicat puisse porter ses réflexions sur les points suivants, à savoir :

- l'évolution de l'administration et son impact sur le vécu quotidien des personnels,
- l'organisation du travail dans les différentes structures (laboratoire ou services techniques et administratifs), et de son mode de mise en place : de façon collective ou individuelle, hiérarchisée ou autonome... ;
- et le climat qui règne dans nos milieux professionnels : confiance ou méfiance, entraide ou compétitivité, et ce que nous pourrions faire pour que cela se passe mieux.

C'est à partir de notre vécu quotidien, de nos expériences au sein de nos services, de nos laboratoires, de nos équipes

que nous pourrions nourrir notre réflexion et avancer sur cette question et élaborer ensemble des revendications propres à nos métiers et à nos milieux professionnels.

Il faut développer notre réflexion sur ce qui se passe à l'INSERM, au CNRS et les autres EPST...

S'il est tout à fait normal de suivre l'évolution technologique, dans l'intérêt de nos organismes, il est essentiel de mettre en avant des revendications garantissant la santé morale et physique des personnels sur des questions telles que la formation aux nouvelles technologies, la reconnaissance des qualifications acquises, la reconnaissance de la polyvalence professionnelle qu'elle soit technique ou administrative.

Le groupe de travail Administration

Le SNTRS-CGT intervient

Auprès du Directeur Général du CNRS le 18 avril 2006

L'attractivité des carrières dans la recherche est une dimension des propositions formulées par la communauté scientifique lors des débats qui ont fait suite aux manifestations de 2004 qui a été oubliée par le gouvernement dans la loi d'orientation sur la recherche. Ce problème est plus que jamais d'actualité.

Nous pensons que le CNRS doit faire des propositions ambitieuses sur ce sujet. Nous vous présentons ici quelques unes des propositions de notre syndicat qui nous paraissent les plus urgentes.

Le CNRS mène depuis de nombreuses années maintenant un politique dite de repyramidage, qui favorise le recrutement des ingénieurs et des

chercheurs et limite drastiquement celui des catégories ouvrières et employées. Sur le modèle de beaucoup d'entreprises du secteur privé, le CNRS a fait appel à la sous-traitance et aux emplois précaires pour pallier aux besoins dans des métiers comme mécanique, l'électronique, l'informatique, la maintenance des gros appareils, l'électricité, l'entretien des bâtiments, le ménage, certaines fabrications ou même manipulations pour les laboratoires. Cela a entraîné une perte de savoir-faire, une dégradation des métiers concernés, une cassure entre les personnels, les employés des entreprises sous-traitantes ayant peu de connaissances de ce qui se fait dans les laboratoires et services du

CNRS. Cette politique est reconduite sans que des bilans en aient été tirés, que ce soit en terme humain qu'en terme d'efficacité et de coûts réels. Nous pensons qu'il faut revenir sur cette politique et relancer le recrutement en catégorie C sur de véritables profils professionnels. Il faut également mieux reconnaître les diplômés de niveau CAP et BEP dans leur dimension professionnelle. La sécurité serait mieux assurée dans les laboratoires si l'organisme réintégrait ces métiers dans son sein.

Revaloriser les niveaux de salaires de base permettrait à tous les agents et à leur famille de vivre décemment et d'attirer les jeunes vers les métiers de la recherche. Une première mesure serait de porter la PPRS à 16% pour tous, chercheurs et ITA.

La politique des primes (autres que la PPRS qui, rappelons-le a été instaurée pour améliorer les rémunérations sans toucher à la grille des salaires) est opaque. Elle instaure une concurrence peu saine entre les personnels. Nous pensons qu'il est nécessaire de dresser un inventaire des primes existantes pour revoir leur mode d'attribution.

La réforme des retraites a prolongé la durée de l'activité sans apporter de modification aux grilles existantes. Nombreux sont les agents, ITA comme chercheurs, bloqués en fin de grade, comme l'ont bien montré vos propres services. Les grilles devraient donc être allongées pour tous les grades et non pas seulement pour quelques-uns. La création d'une classe exceptionnelle pour les CR ne répond pas à ce problème. Ce problème ne peut être résolu par des primes circonstancielles.

L'élévation des qualifications est mal prise en compte actuellement. Nombreux sont les agents déclassés à l'embauche, ou qui ont acquis une maîtrise de leur activité qui relève d'un niveau supérieur de classification. L'absence d'une réelle évaluation professionnelle, par les pairs, des ITA, tout comme le mode actuel de fonctionnement des CAP, ainsi que des concours externes et internes, ajoutent au malaise des ITA dont la qualification est mal reconnue. Nous demandons une réflexion sur les modalités d'organisation et les critères de jugement des concours.

D'une manière générale, le SNTRS-CGT demande que des négociations soient entreprises pour une amélioration des grilles.

Sur la question de l'emploi, les événements de la dernière période, comme ceux qui ont marqué le mouvement de la recherche en 2004 expriment le refus de la précarisation. Résorber les emplois précaires et titulariser les personnels concernés sur des emplois de

fonctionnaires sont une nécessité. Aussi le SNTRS-CGT propose-t-il de relancer les recrutements de chercheurs et d'ITA à un haut niveau. Le CNRS doit faire des propositions d'un nombre de créations de postes de titulaires au gouvernement à un niveau supérieur à celui demandé pour 2006. Il doit également utiliser toutes les possibilités qui lui sont allouées et non constituer une réserve ou faire des économies au détriment de l'emploi des personnes. Toutefois, ces demandes ne doivent pas être opposées à la carrière des personnels en place. L'équilibre entre concours internes et concours externes est donc important. Cette question de l'emploi doit être négociée avec les organisations syndicales et débattue dans les instances et au Conseil d'Administration.

Enfin, la situation des personnels du siège continue à être préoccupante. Nous vous en avons alerté lors de nos précédentes rencontres. Les personnels du siège ont, en effet, subi une réforme dont nous avons à plusieurs reprises dénoncé la manière dont elle a été menée. L'arrêt de la réforme, les incertitudes quant à l'organisation future de l'organisme renforcent le désarroi de personnels qui voient leurs fonctions remises en cause, certains ayant été recrutés récemment sur des fonctions supprimées dès leur arrivée.

Le Pacte de la recherche a été adopté. Il transformera profondément le système de recherche. Ses conséquences sont encore difficiles à appréhender. Nous restons attachés à une évaluation démocratique, au plus près des organismes, dans une instance chargée de l'évaluation des unités et des personnes. Nous pensons que la dimension technologique doit être prise en compte dans l'évaluation des unités. Ceci permettrait que l'organisme maîtrise mieux les savoir-faire qu'il mobilise et mène une réflexion sur leurs transferts comme sur leurs évolutions.

Ces questions ne pourront pas toutes être abordées lors de la prochaine réunion. C'est pourquoi nous demandons qu'un calendrier soit établi de manière urgente afin de se permettre de les traiter de manière approfondie.

Vous souhaitez vous donner le temps de la réflexion, il est temps de prendre des mesures pour l'emploi.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, nos salutations les meilleures.

Annick KIEFFER, Secrétaire Générale du SNTRS-CGT