

*La RGPP est annoncée comme une démarche qui analyse et examine les processus existants, identifie les meilleures pratiques et cherche à dégager des marges d'amélioration.
Nous ne pouvons qu'être d'accord avec cette perspective.
Cependant la méthode utilisée ne nous semble pas en adéquation avec cet objectif.*

CRITIQUE DE LA METHODE

Nous nous sommes beaucoup interrogé(e) s sur l'objectif de la visite de Monsieur Xavier Inglebert et de cette assemblée générale dont l'absence d'ordre du jour nous laisse perplexes...

Depuis la dernière visite de Monsieur Xavier Inglebert, qui se voulait rassurante, la mise en œuvre de l'audit RGPP est intervenue au CNRS. Les documents et présentations auxquels nous avons pu avoir accès, nous amènent à formuler un certain nombre de constats dont les principaux sont les suivants:

- Dans cette démarche, toute notion qualitative du travail réalisé est complètement ignorée, alors que nous sommes pourtant dans un établissement qui prône la performance, et revendique l'excellence.

- Le découpage en fonctions et sous-fonctions nie totalement le travail d'équipe et son efficacité.

- L'activité des gestionnaires de laboratoires n'est pas prise en compte dans sa globalité car la charge de travail n'est mesurée qu'à l'aune des crédits CNRS. Pourtant la majorité des unités étant mixtes, la gestion des crédits universitaires relève fréquemment de ces mêmes personnes.

- Les consignes qui ont accompagné les tableaux à remplir par chaque structure auditée ont laissé place à des interprétations, aboutissant ainsi à des données qui ne peuvent, à notre sens, être comparées entre elles : par exemple, le classement des assistant(e)s des « cellules Europe » des Services Partenariat et Valorisation diffère d'une délégation à l'autre entre fonction support ou fonction soutien

C'est pourtant sur cette base que l'on va mettre en concurrence les délégations régionales entre elles.

- La production de données datant de 12 mois est un exercice délicat, que certaines instances, telle la Commission Européenne, ne considère pas comme conduisant à des résultats fiables. C'est pourtant le cadre qui est donné pour l'audit, malgré tous les enjeux que l'on identifie derrière, à la lecture de la lettre de mission de M. Pascal Aymé.

Nous aurions pu imaginer travailler en mars 2011 sur des données de décembre 2010.

Cela aurait permis de trouver un sens à la prise en compte, au milieu de données 2009, du paramètre « liste des unités en DGG » qui, lui, date de 2010.

Cela aurait également permis de disposer de nouvelles projections, notamment en lien avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite et d'éviter d'afficher des projections que l'on sait n'être plus d'actualité.

Mais sans doute aurait-ce trop ralenti le processus que de donner trois mois supplémentaires à la réalisation de cet exercice purement comptable.

- Les données retranscrites ne nous apparaissent pas crédibles, au regard des éléments suivants :

- le mode de calcul des ETP2, effectué en prenant comme unité de mesure le SMIC et en utilisant un facteur de pondération qui n'est pas expliqué.
- l'amalgame, au sein de la fonction Patrimoine, des personnels infirmiers ou encore des personnels des services Prévention et sécurité, avec une unité de mesure unique : les m² !
- l'absence de différenciation entre un laboratoire P4 et une bibliothèque en terme de gestion des m². Ainsi en page 26 du document de Présentation aux organisations syndicales du 8 mars 2011, le ratio pour l'ensemble des DR est de 2230 m² pour un ETP dédié à la fonction Patrimoine. Mais rien n'est précisé sur « la nature » de ces m² alors que gérer du neuf ou un ou des bâtiments vétustes n'implique pas le même travail.
- les chiffres affichés pour la BAP E en page 14 du même document concernant « La prospective ressources humaines », laissent penser que 50% des effectifs 2009 fonctions supports relèvent de cette BAP. Alors même que le tableau des premiers résultats de la synthèse générale, situé en page 17, ne permet pas de retrouver ces chiffres.
- le manque de représentativité de l'échantillon des 40 laboratoires choisis qui n'inclut, par exemple, aucun laboratoire IN2P3 ou INEE, ni aucun laboratoire du périmètre de la délégation Rhône-Auvergne.

Dans ce contexte, où nos réalités de travail ne nous semblent pas prises en compte, nous n'avons pas de questions à poser. Et nous n'attendons pas de débat constructif en l'absence d'un état des lieux crédible et fiable.

Nous ne pouvons pas adhérer à une démarche qui ne voit comme marge d'amélioration que la compression des effectifs, comme en témoigne le rapport de l'audit mené à l'INRA.

Nous ne pouvons pas cautionner l'esprit qui prédomine dans cet exercice à savoir la mise en compétition entre délégations, entre fonctions (supports /soutien), entre délégations et laboratoires, entre ITA et Chercheurs ... C'est faire fi de l'esprit collectif qui anime au quotidien les personnels, lesquels concourent tous au même but : que la recherche française et le CNRS gardent toute leur place dans le paysage international.

Majorité des membres du conseil de service de la DR7 (9/12)