



L'EXPERTISE

Le mercredi 10 octobre 2018 le comité central hygiène sécurité et conditions de travail (CCHSCT) de l'INRA s'est réuni avec à l'ordre du jour un point d'information sur « l'expertise agréée GBCP/GéFi » et la « fusion INRA/IRSTEA ». Ce dernier point n'a pu être traité, faute de temps.

La CGT-Inra et tous les autres représentants du personnel (RP) du CCHSCT ont demandé cette expertise agréée GBCP-GéFi afin de déterminer les causes qui ont conduit au désastre GéFi et d'en tirer les enseignements pour le déploiement de nouveaux outils dans le futur. L'expertise n'est pas un « audit » ou un « accompagnement Ressources Humaines » tels que nous les connaissons. C'est une analyse fine de la situation basée sur le travail réel des gestionnaires, des processus de passage vers la GBCP (gestion budgétaire et comptable publique), vers l'adaptation de l'outil et de l'ergonomie de celui-ci. Cette analyse doit permettre au CCHSCT de comprendre le travail actuel et ses implications sur la santé des agents pour alimenter sa réflexion sur les questions de santé et sécurité au travail.

La CGT-Inra a été partie prenante dans la mise en place et le suivi de cette démarche dès le début de celle-ci. Elle a été construite et suivie collectivement et paritairement, sans prédominance de quiconque, ni des syndicats ni de la hiérarchie.

UN RAPPORT QUI POINTE DE GRAVES DYSFONCTIONNEMENTS

Le rapport final de l'expert comprend 156 pages très denses. Il s'articule en trois parties et onze chapitres

Lors du CHSCT, les représentants du personnel ont obtenu que la Direction Générale (DG) communique l'intégralité du rapport d'expertise sous la forme d'un lien intégré dans une synthèse de celui-ci, construite par le CCHSCT d'ici la fin de l'année.

Pour résumer, le rapport pointe de graves dysfonctionnements dans la conduite du projet de passage à la GBCP (gestion budgétaire et comptable publique) via le déploiement du logiciel GéFi :

- un manque d'anticipation de la DG concernant la mise en place de la GBCP (début des réunions préparatoires en 2015 alors que la mise en place de la GBCP a été annoncée en 2012)
- une absence de prise de décisions de la DG dans la phase de conception de l'outil, laissant la DSI et la DIFA dans l'imprécision alors qu'il devenait urgent de développer le logiciel
- une ergonomie et une architecture désastreuses de cet outil, source de TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et de risques socio-organisationnels appelés « RPS ».
- une DG déconnectée de la réalité du travail dans les unités de recherche, ignorant l'importance du rôle des Gestionnaires d'Unité (GU) dans celles-ci et ne prenant pas en compte leur travail réel pour la conception de l'outil.

Page 77 du rapport

« ... les gestionnaires ont une identité réelle qui est celle de l'assistance administrative à la recherche. Elle se définit par un processus relationnel d'investissement qui s'établit sur des relations durables. Ce sont des agents engagés dans l'espace social et qui par la régulation qu'elles en font en sont des éléments indispensables./... Mais parce que la majeure partie de leur travail n'est pas accessible au monde directionnel, elles ne sont pas reconnues pour ce qu'elles font : assister administrativement les équipes de recherche des unités et les DU. »

Le rapport pointe aussi fortement que pour ce projet toutes les équipes ont été fortement impactées par les risques socio organisationnels (« RPS ») : les unités, tout comme les directions impliquées et ce, du manager au collaborateur de base.

En conclusion, page 139 du rapport

« Le temps contraint a fragilisé la conception informatique et perturbé le plan d'accompagnement, ce qui a remis en question le processus d'appropriation par les agents »

En ce qui concerne la prévention des risques socio-organisationnels dits « RPS », le rapport indique qu'une démarche de prévention est mise en place à l'INRA mais qu'elle méconnaît les « RPS ».

De plus les experts décrivent des carences et des incohérences dans l'évaluation conseil « RPS » telle qu'elle est appliquée à l'INRA.

Ce qui, pour eux, page 146 du rapport

« caractérise l'évaluation-conseil comme étant une approche plus clairement orientée vers la qualité de vie au travail « QVT » que vers l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux. Ce qui n'en fait pas un outil adapté pour une prévention de la santé au travail, opérationnelle et réactive »

Le rapport donne ensuite toute une série de recommandations et pistes d'action pour la conduite d'un changement (liste non exhaustive) afin que le processus GÉFi ne se reproduise pas :

- sur la définition du changement et du projet,
- sur la gouvernance et le pilotage du projet,
- sur l'accompagnement et la formation mais aussi pour l'évaluation du travail réel des gestionnaires et l'anticipation des moyens à mettre en œuvre pour conduire un changement et pour développer un nouvel outil.

Pour finir sur les recommandations, p. 155 du rapport

« Pour tous projets futurs, il est nécessaire d'analyser à leur juste mesure les impacts de ce projet sur les agents, sur le climat social et sur le fonctionnement de l'institut, avec leurs causes internes et externes.

Il convient donc de procéder par anticipation pour éviter ce sentiment d'impréparation, positionner des acteurs légitimes et des acteurs décisionnaires en capacité de piloter et d'arbitrer.

Deuxième élément majeur : donner plus de place à la réalité du travail dans le processus de conception, qu'il soit informatique et/ou organisationnel »

Cette expertise rapporte également des inquiétudes des agents dans une éventuelle fusion INRA-IRSTEA, p. 135 :

- La fusion à l'horizon 2020 avec un autre institut, l'IRSTEA. Cette perspective inquiète les fonctions administratives qui seront particulièrement touchées par cette fusion. Les questions d'anticipation et de préparation sont fondamentales pour l'acceptabilité sociale de ce nouveau projet. [...]

- Le devenir du métier de gestionnaire d'unité, en raison des tendances à la rationalisation par différents moyens organisationnels. Plus que la mutualisation, **c'est surtout la spécialisation et la perte de proximité avec les chercheurs qui inquiètent**, si le choix de création de plateformes était retenu. Le maître-mot à retenir pour le métier de gestionnaire est la PROXIMITE avec les problématiques de la recherche afin de répondre au mieux aux besoins des scientifiques. Perdre cette proximité reviendrait à fragiliser la motivation principale qui donne sens au travail des gestionnaires et construit leur identité professionnelle.

- L'existence d'une forme de plateformes à l'IRSTEA soulève des interrogations sur les choix qui seront faits par le nouvel institut fusionné. **Toutes questions qui ne font que renforcer l'exigence d'un moratoire immédiat de ce processus de fusion INRA-IRSTEA, comme la réunion conjointe des Comités Techniques INRA et IRSTEA l'a voté très majoritairement.**

Revendications de la CGT-Inra

Lors de ce CCHSCT le Directeur Général Délégué à l'Appui a fait passer un message clair que nous avons traduit par :

« **Nous acceptons le diagnostic et les conclusions du rapport. Nous sommes conscients des problèmes et nous avons d'ores et déjà commencé à y apporter des solutions.** ».

Pour le moment, nous, représentants du personnels CGT au CCHSCT, constatons que ce rapport pointe de graves dysfonctionnements dans les mises en œuvre de la politique de la Direction Générale de l'INRA et que celle-ci s'achemine vers de nouveaux problèmes alors qu'elle ne tient pas compte des recommandations dans la mise en production de nouveaux modules S2I et le remplacement de « ULYSSE ».

La CGT-INRA réaffirme les positions réitérées depuis des années :

- Transformation de « l'évaluation-conseil » des risques socio-organisationnels en réel outil de prévention primaire.
- Mise en place d'un réel « Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels » accessible et utilisable par tous comme l'outil majeur de prévention à l'INRA et incluant tous les risques.

La CGT-INRA alerte la Direction générale sur :

- La mise en production de deux nouveaux modules S2I finance qui, à notre connaissance, n'ont pas été testés par des gestionnaires d'unité.
- Le remplacement de « ULYSSE » pour les missions qui risque encore d'augmenter la charge de travail des gestionnaires d'unités.

Après les CHSCT du secteur privé, le gouvernement entend supprimer les CHSCT dans la Fonction Publique ! Vous voulez exprimer votre volonté de les conserver et de stopper cette politique anti-sociale :

Votez CGT lors des élections professionnelles !

