

# Appréciation des agents de l'INRAE sur la situation administrative des services : Synthèse des résultats de l'enquête

## Table des matières :

Pages 1 à 3 Analyse globale de l'enquête

Pages 3 à 11 Analyse et synthèse des questions ouvertes sur les items 1-3-5-6-7-9-10 et 12

Pages 12 à 14 Résultats statistiques de l'enquête (le framaform)

Une enquête anonyme a été élaborée et diffusée par la CGT INRAE à tous les agents de l'institut le 21 août et mise à leur disposition jusqu'au 27 septembre 2023. Malgré la période estivale et la durée relativement courte de l'enquête, nous avons obtenu 587 réponses et une bonne représentation entre les personnels administratifs d'une part (30 % des répondants), des autres agents (52 %), et 28 % de responsables hiérarchiques. On peut ainsi en tirer d'utiles conclusions.

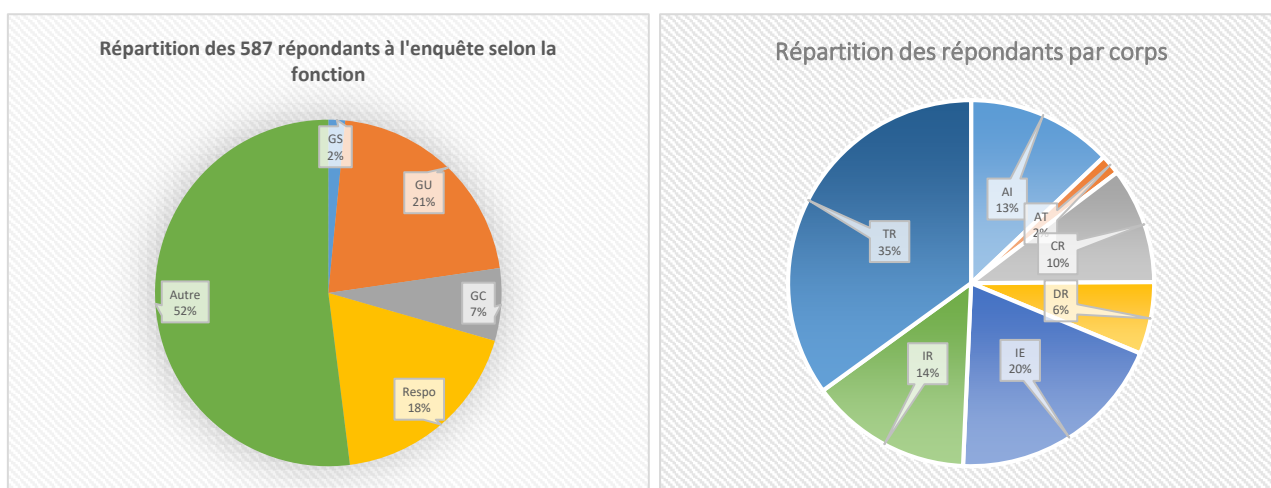


Figure 1. Répartition des répondants selon la fonction ou le corps

## I. Analyse globale de l'enquête

62 % des répondants sont des femmes ce qui confirme notre analyse que la question des tensions créées par les conditions de travail dans l'administration sont accusées par le fait qu'une majorité de femmes y sont employées, subissant le climat sexiste général de la société (moins rémunérées, surcharge mentale, déconsidération de leur opinion a priori moins fondée etc...). Cette réussite de l'enquête à toucher les agents est renforcée par la distribution relativement représentative des personnels concernés entre les différents corps (Fig. 1)

- 91 % sont titulaires à l'INRAE, 37 CDD ont répondu également.
- 61 % des répondants se sont déclarés non concernés par la fusion INRA/IRSTEA. La question ne permettait pas de préciser si cette indifférence concernait strictement l'administration. Parmi les agents concernés par la fusion (39%), une majorité (58%) la juge négativement.
- 58 % juge également que les effectifs d'administratifs sont trop faibles, contre 29 % qui les jugent suffisants et 13 % qui n'ont pas d'avis.
- 54% estime que les outils informatiques ne sont pas au point.
- 63% ne se sentent pas valorisés dans leur travail et 51 % pensent qu'ils sont sous-classés.
- 67 % affirme avoir reçu une formation appropriée.

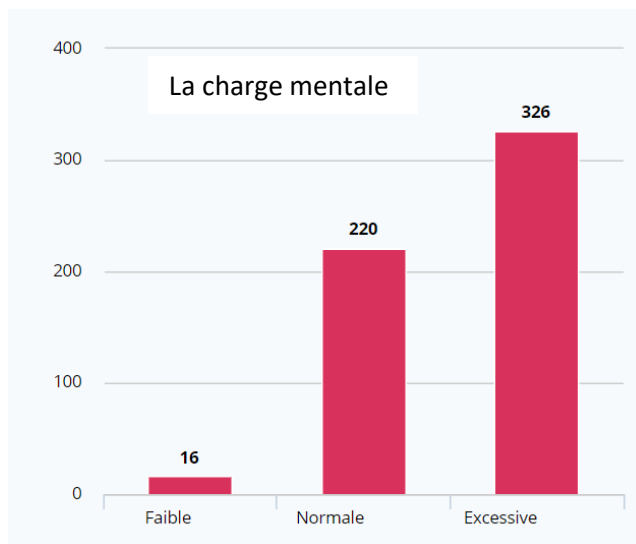


Figure 2. Evaluation de la *charge mentale*

- 58 % estime avoir une charge mentale excessive. L'enquête proposait une définition de ce terme passé dans le langage courant (Fig 2).
- 73% ne connaissent pas le rapport d'expertise Gefi 2.0 de FHC Conseil et ses conclusions.

Enfin, pour les répondants, les obstacles à un déroulement correct des programmes de recherche sont dus à :

- L'alourdissement des procédures pour 84 % des répondants
- Des outils mal adaptés pour 65 %
- L'insuffisance du nombre de personnels administratifs pour 64 %
- Au financement par projet pour 43 % des répondant, 36 % n'ayant pas d'avis sur la question
- Un manque de confiance de la part des services financiers et des agences de financement, pour 38 et 31 % respectivement, contre 27 et 24 % qui ont confiance et 35 et 45 % n'ayant pas d'avis sur l'un et l'autre
- L'accroissement du nombre de personnels en CDD pour la moitié des répondants, 35% n'ayant pas d'avis.

A contrario n'est pas un obstacle à un déroulement correct de la recherche :

- Un dialogue insuffisant entre ou avec les gestionnaires, pour seulement 37 % des répondants
- Des visioconférences nombreuses pour seulement 23 %, 56 % n'y voyant pas d'obstacle

L'analyse de ces réponses par fonction révèle que les agents ont très souvent des visions concordantes de la situation, qu'ils soient administratifs ou non. Ainsi les agents se partagent semblablement sur la fusion INRA-IRSTEA, l'alourdissement des procédures, les manques d'échanges entre services et avec les gestionnaires, le rôle plutôt positif des visioconférences et le caractère dommageable du recours intensif au recrutement de contractuels. Bien que souvent les gestionnaires des centres siège se démarquent, témoignant d'une certaine sous-estimation des problèmes rencontrés dans les centres et les unités, leur faible nombre parmi les répondants empêche de conclure à une tendance générale.

Par ailleurs, les agents administratifs, de centre ou d'unité, se démarquent des autres agents et des responsables de services sur le manque de confiance envers les autorités administratives de l'INRAE et ses agences de financements, la reconnaissance de leur travail et le sous-classement, ainsi que sur l'impact délétère du financement par projet, dénoncé bien plus nettement par les autres agents et responsables de collectifs (Fig. 3).

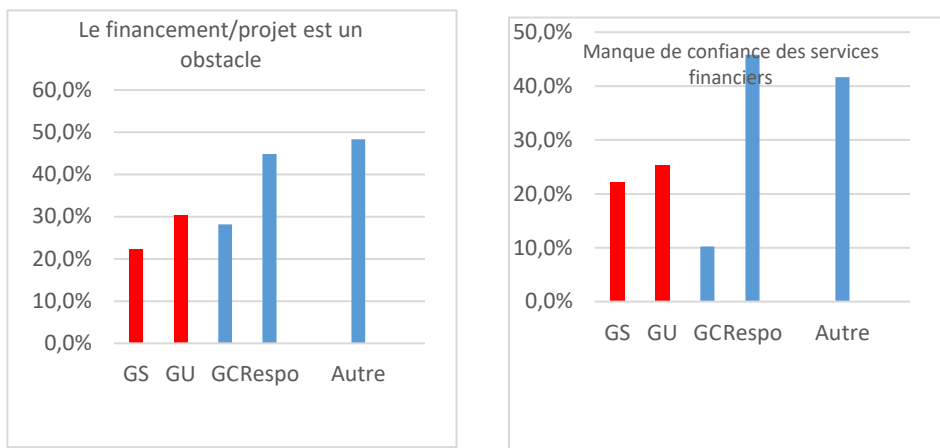


Figure 3. Identification comme un obstacle le financement par projet et le manque de confiance de la part de l'administration (GS : gestionnaire au centre siège, GU : gestionnaire d'unité, GC : gestionnaire de centre (SDAR), Respo : responsable de service)

Ces différences d'appréciations, démontrent que le sort des gestionnaires est mal compris par les donneurs d'ordre et que les agents administratifs ont une vision « différente » de la recherche par rapport aux autres agents INRAE.

Ces divergences témoignent de processus centrifuges qui ne devraient pas avoir lieu d'être.

Le rapport de FHC conseil a très bien pointé le non alignement entre les objectifs comptables des cadres dirigeants des centres siège et ceux des administratives qui travaillent à l'avancement concret des opérations de recherche sur le terrain.

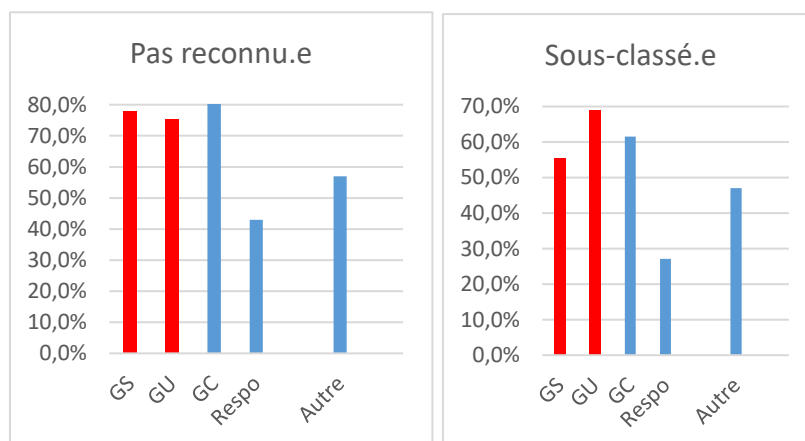


Figure 4. Sentiment de manque de reconnaissance et de sous classement parmi les répondants. GS : gestionnaire au centre siège, GU : gestionnaire d'unité, GC : gestionnaire de centre (SDAR), Respo : responsable de service.

## II. Analyse et synthèse des questions ouvertes sur les items 1-3-5-6-7-9-10 et 12

**ITEM 1 – Impact des effectifs : Veuillez expliquer en quoi l'effectif actuel affecte votre charge de travail et la qualité de celui-ci ?**

### 1 - Surcharge de travail

Avec pour conséquences : Déport ou report des tâches vers ceux qui restent où sont là. Retards qui s'accumulent.

Impossibilité de partir en vacances ou congés sereinement. Délais de traitement des demandes augmentés. Charge mentale importante et risques d'erreurs. Burn-out. Interruptions multiples dans les tâches de travail et multiplication des tâches à effectuer. Il y a de plus en plus de contrôles mais de moins en moins d'interlocuteurs directs pour répondre aux questions/demandes. **Couteau suisse**

On est constamment dans l'opérationnel, jamais dans l'anticipation ou la prospective, ce qui tend les relations au quotidien : les gens sont fatigués.

La charge augmente, les procédures se rigidifient et se complexifient et les effectifs se réduisent.

Tout est fait la tête dans le guidon et le travail perd tout son sens.

Impossibilité d'approfondir certains sujets, d'analyser des dossiers.

## 2 - Non remplacement des effectifs

En sous-effectif chronique, perte d'effectif sont les termes qui reviennent le plus souvent : Il est dû à des départs non remplacés (retraite, mobilité ou CDD qui ne restent pas), des arrêts maladies, des postes non arbitrés et des difficultés à recruter. Postes de titulaires remplacés par de plus en plus de CDD à former et donc diminution du temps pour effectuer ses tâches/missions.

Manque de personnel chronique lié au turn-over incessant et aux lenteurs administratives.

Personnel non titulaires renouvelé trop fréquemment, nécessite un investissement récurrent en formation /accompagnement, phagocyte l'activité principale.

## 3 - Procédures de plus en plus complexes et nombreuses, outils inappropriés, allongement des procédures de traitement. Demande d'une expertise de plus en plus poussée qui nécessiterait un appui spécifique. Les outils ne sont pas fluides et clairs pour ceux qui les utilisent de façon occasionnelle.

Chaque année, depuis 15 ans le processus annoncé de « simplification administrative » débouche sur une couche de plus dans le millefeuille administratif.

Les modalités de travail (procédures et logiciels), les spécificités de l'unité demandent beaucoup de temps, sans parler des procédures qui changent selon l'interlocuteur et le manque d'expertise lié au turn-over.

Les outils mis à disposition ne sont ni intuitifs, ni fonctionnels

Il y a des délais à respecter sous peine de perdre de l'argent ce qui met une énorme pression alors que notre temps n'est pas extensible. Tâches complexes, réglementation plus contraignante, outils informatiques pas adaptés, processus longs

## 4 - Non reconnaissance du travail :

La valorisation des fonctions occupées est insuffisante (évolution de carrière), le niveau de qualification des postes occupés est souvent inadéquat.

Nombreux départs à cause du manque d'attractivité

Les administratifs ne sont pas des priorités en recrutement, contrairement aux scientifiques pour un département de recherche : sauf que l'on oublie souvent que les uns ne vont pas sans les autres. La valeur d'un ITA administratif n'est pas inférieure aux scientifiques.

Du côté des « non administratifs » : Ils se rendent bien compte que leurs collègues administratifs sont surchargés et font le constat que l'appui administratif a diminué : certains précisent même que les services ne répondent plus ! Demandes non traitées correctement voire pas du tout

De plus en plus de tâches administratives nous incombent au détriment de notre cœur de métier. Les sous-effectifs de personnel, en charge de l'appui administratif notamment, impactent fortement la recherche car nous devons, avec peu d'efficacité nous occuper de gérer des actions pour lesquelles nous ne sommes pas spécialistes, avec des outils parfois inappropriés.

Beaucoup trop de complexité et de limitations administratives, d'empilement et de cloisonnements qui sont des freins à la créativité et au développement des activités de recherche.

Finalement la notion d'appui à la recherche est peu perçue au labo, il s'agit plutôt de freins à la recherche

## ITEM 3 – Problèmes des outils

### Remarques sur les principaux outils :

- **Complexité des logiciels en général, désuets et peu ergonomiques.** Pas d'interface entre les outils et de fluidité entre HRACCESS et S2I. De la perte de temps. Manque de formation aux outils
- **HR ACCESS :** obsolète, peu facile à utiliser et manque de formation sur l'outil, nombreuses interruptions pour maintenance et archivage.
- **S2I :** non intuitif et mal adapté et la majorité des unités doivent faire des tableaux Excel à part pour suivre leur budget
- **FLASH3 :** non intuitif à utiliser
- **DIGDASH :** bien adapté et s'améliore
- **#Temps :** lourdeur administrative et sollicitation des Gus dès qu'il y a une correction /modification à faire après validation.

### Citations des répondants :

Il y a des déconnexions entre les différents outils ce qui nécessite de saisir plusieurs fois la même information.

La gestion de postes sur HR ACCESS est trop complexe.

Le lien entre HAVAS, HCORPO et S2i est inexistant.

#Temps génère des centaines des mails, etc.

Le principal problème est que les outils ne sont pas reliés entre eux, le second problème pour la partie gestion financière est que l'outil ne permet pas d'effectuer le suivi financier correctement au niveau de l'unité et qu'il faut élaborer des tableaux complémentaires excel à partir des données

Ils ne sont pas du tout adaptés à nos métiers, nous demandent des doubles saisies, les données ne sont pas toujours fiables. Nous passons trop de temps à manipuler des données de sources différentes qui peuvent donner lieu à des erreurs et ne sont pas valorisantes pour les agents.

Les curateurs de ces outils ne connaissent pas bien notre travail, ils dépensent l'argent pour les fonctions inutiles qui compliquent de plus en plus la tâche de saisie. De plus l'outil est difficile à comprendre par les utilisateurs.

## ITEM 5 – Principales sources de stress et amélioration des conditions de travail

Classement des remarques des collègues en 11 items et quelques phrases/expressions pour les illustrer.

**1 - Charge de travail trop importante :** *ça ne s'arrête jamais, ça ne se termine jamais et Le temps réellement dédié à la recherche est devenu peau de chagrin.*

**Solution :** *Alléger les procédures administratives. Revenir à l'essentiel (en termes d'activité, d'objectif, de niveau de réponse...)*

**2 - Complexité :** *une législation compliquée qui change sans arrêt, les besoins de résultats sans avoir des directives claires*

**Solution :** *Il faut remettre la science au cœur de l'institut et au-dessus des DAR. Des procédures claires simples et utilisées par tous seraient les bienvenues sur tous les centres*

**3 - Échéances :** *La multiplication des deadlines imposées par les différents services. Respect des échéances souvent intenable surtout lorsque l'on dépend d'autres acteurs.*

**Solution :** *avoir une vraie planification du travail. On peut mettre dans cette rubrique la suppression du financement sur contrats car ils génèrent de nombreuses échéances*

**4 - Travail dans l'urgence :** *Travail dans l'urgence, et ce en permanence. L'accélération des temps de réponse exigés*

**Solution :** *Prendre la main sur le temps. Mais aussi des animations collectives (non optionnelles) sur la gestion des temps de travail et la prise en compte des contraintes et besoins des autres collègues en la matière*

**5 - Trop de courriels :** Multiplication des mails depuis les confinements + télétravail généralisé et saturation cognitive en raison de la masse de courriels que l'on reçoit et que l'on est amené à trier et à discerner pour savoir si ça nous concerne ou pas, si on attend quelque chose de nous ou pas

**Solution :** Réapprendre à communiquer/dialoguer plutôt que d'avoir toujours recours au mail et droit à la déconnexion non assuré par l'établissement (outils simples d'envoi de mail en différé sur horaires travaillés par ex)

**6 - Outils :** La multiplication des outils (de gestion, de visio, collaboratifs, d'enquête, de présentation, tableurs, etc.) et l'inadéquation outil/besoin peut nous générer beaucoup de difficultés.

**Solution :** Diminuer le nombre d'outils. Des outils de gestion plus ergonomiques et qui ne changent pas régulièrement

**7 - Manque de personnel :** Suite à de nombreux départs l'institut a perdu de nombreuses personnes qui étaient bien formées et compétentes dans leur domaine et le peu de recrutement n'est pas à la hauteur des enjeux et sous-effectifs chronique

**Solution :** Bien sûr des postes permanents tant en administratif / informatique que recherche. Il faut plus de moyens humains afin de mieux se répartir les tâches

**8 - Encadrement :** Le problème à INRAE, c'est que "les donneurs de tâches" n'ont aucune notion du temps que ces tâches prennent ! Ils chargent la mule et tant que la mule ne dit rien et que le travail est fait et bien fait eh bien on continue de charger. Hiérarchie de proximité dépassée.

**Solution :** La suggestion principale est de recruter aux postes de management et de direction des personnes qui ont fait leurs preuves, viennent de la base et qui connaissent le métier ! Redonner un sens, des objectifs clairs appuyés de moyens idoines, la confiance de ses compétences à chaque agent

**9 - Financement de la recherche :** La plupart de ces sources de stress/pressions viennent de l'organisation même de la recherche actuelle. La lutte pour obtenir des moyens financiers et humains ainsi que pour la reconnaissance de son travail est délétaire

**Solution :** Il faudrait déjà revenir à plus de financements récurrents. Les financements et sujets de recherche devraient être le plus récurrents possible et pluriannuels sur la base de sujets de sociétés définis par les acteurs de terrains : population, associations, agriculteurs

**10 - Appui à la recherche :** Une absence de réponse et d'appui de la part des services d'appui qui sont de plus en plus dans une démarche de contrôle et non d'accompagnement. Les réponses apportées par le siège ne sont pas fiables ou floues et ne permettent pas d'apporter une réponse claire aux agents dans les centres.

**Solution :** Revoir la répartition des responsabilités entre unité et SDAR. Le recrutement de personnel d'appui compétent et rémunéré justement serait la solution la plus simple

**11 - Ambiance de travail :** L'ambiance générale s'est fortement dégradée. Le travail d'équipe n'existe plus, tout est très individualiste.

**Solution :** Faire un peu confiance aux agents ne ferait pas de mal. Prise en compte d'avis des instances comme le CHSCT

## ITEM 6 - A quelles autres difficultés administratives avez-vous eu à faire face ces dernières années ?

263 répondants ont renseigné cette question. Les points de vue sont différents selon la fonction occupée mais il ressort pour tous une complexification des procédures et le manque de cohérence entre les différents niveaux de l'INRAE (centre, départements, siège unités). Le manque d'effectifs de gestionnaires (TR/AI) non résolu par la possibilité de recruter des CDD, est déploré par toutes les catégories, toutes les fonctions.

### Les Gestionnaires d'Unité :

- Se sentent souvent seules et mal appuyées par les SDAR ou les services centraux, sentiment renforcé par le recours fréquent aux visio conférences, à la messagerie et Ariane.

- Solitude parfois face à la direction d'unité en conflit avec les autres niveaux
- Déplorent l'instabilité des effectifs de leur service, de celui des SDAR, l'instabilité injustifiée des outils, des règles, voire des structures.
- De l'hétérogénéité de la façon d'appliquer les règles, notes de services, d'un centre à l'autre, d'un département à l'autre et entre unités d'un même site.
- Déplorent le fonctionnement pesant et parfois inadapté d'#temps

« La non application de certaines notes de services dans les unités, une différence de gestion entre les unités ce qui crée des conflits entre les unités, sur le centre et dans l'unité. Une ingérence des agents dans la gestion »

« Les nouvelles lois RGPD de protection des données, les directives RSE, la fusion INRA/IRSTEA avec des disparités de traitement entre les agents »

« Trop d'interlocuteurs rendent les échanges compliqués. On nous dit que les GU ne peuvent pas contacter directement certains services comme la DIFA ou les responsables gestionnaires contrats des centres coordinateurs mais les interlocuteurs sont déjà débordés. »

« Maintenir une cadence importante quand on est seul. La communication entre les services centraux qui ne sont pas conscient des problématiques que rencontrent les GU des unités et qui en demandent toujours plus alors que nous aussi travaillons à flux tendu. Appuis inexistant des services centraux »

#### **Les Gestionnaires de Centre déplorent :**

- Les mêmes travers que leurs collègues GU mais le manque de soutien et d'appui est reproché au centre siège.
- L'hétérogénéité de l'application des règles,
- Les pertes d'interlocuteurs administratifs qualifiés dans les unités par non remplacement des départs en retraite ou en maladie et remplacement par des CDD à former,
- Un fort turnover des personnels dans les SDAR,
- Elles rencontrent des difficultés à se faire comprendre dans les unités par les agents. Et constatent que la fusion s'est faite sur le dos des administratifs IRSTEAs et sans considération pour leur recyclage, à marche forcée sur les outils nouveaux.

« Changements perpétuels des procédures et outils, multiplication des outils, travail numérisé qui génère une intensification du travail et une deshumanisation. »

#### **Les autres personnels dénoncent :**

- Un nombre de tâches administratives de plus en plus grand qui réduit le temps pour la recherche (leitmotiv chez les CR DR)
- Le manque de procédures claires, stables ou à jour pour les actes administratifs.
- Les feuilles de temps comme absurde,
- La politique de marché dans le domaine des transports et hébergement (mal logés et transportés souvent trop cher)
- La difficulté d'accès à l'information administrative, l'absence de compétences bien repérées sur les centres, voire au siège.
- Ils souffrent et dénoncent le manque de confiance envers les agents

« L'absence de confiance des administratifs de l'institut pour les passages de commandes »

« Changement d'outils trop rapides. On a à peine le temps de s'approprier un outil qu'il faut déjà en changer. »



« Le décalage entre les personnels de labo et les GUs, on a parfois des relances "administratives" (stress) alors que les protocoles expérimentaux sont à respecter. Cela peut provoquer des tensions, des incompréhensions des 2 cotés (labo et GUs) »

« La plupart [des procédures] ne sont pas écrites et changent continuellement selon la date ou l'individu. Elles ne sont donc pas connues, sources d'échanges inutiles où chacun cherche à se couvrir, sources de tension relationnelle et de dévalorisation du travail de tous. La réponse donnée est le développement du contrôle sans que nul ne sache bien ce qu'on contrôle, ni ne puisse se demander si cela est réellement utile. Les outils dans lesquels des règles plus ou moins arbitraires sont développées prennent le pouvoir et chacun se sent inutile, dévalorisé et incompetent. »

#### **Les responsables de service quant à eux,**

- Se heurtent à la difficulté de recrutement de CDD ou titulaires
- Déplorent le manque de confiance de la part des SDAR et de l'administration en général
- Mais aussi, la sur-administration avec l'invention de règles encore plus drastiques que ce que réclament la loi ou les notes de service, à l'initiative des administratifs locaux.
- Constatent la grande hétérogénéité et le manque de cohérence entre les procédures
- Ont le sentiment de passer beaucoup trop de temps à l'administration pour rien (ex : les dossiers d'évaluation des ITA ...)

*« Cet alourdissement des procédures de contrôles et de garanties a priori est la marque d'un manque de courage managérial et de compréhension des motivations des agents de la recherche par des professionnels de l'administration, qui de plus ont pris le pouvoir sur les scientifiques dans la recherche française en général et INRAE en particulier. »*

*« Une administration qui se protège de tout et utilise chaque cas particulier pour générer des contraintes à l'ensemble. La mission du chercheur se perd maintenant dans la multiplication des démarches administratives. »*

*« Manque de respect surtout des plus hauts »*

### **ITEM 7 : Quelles tâches administratives effectuez-vous ?**

Les retours de l'enquête sur cet item donnent les indices de l'appartenance aux différentes catégories de personnels et varient selon leur catégorie : administratifs vs chercheurs et « agent de base vs responsable d'équipe, DU, DU-adjoint, chefs de départements adjoints

La quasi majorité des réponses à cette question sont dans les tâches proposées : saisie ordre de mission, commande de billets de train/avion, réservation d'hôtels, commandes d'achat, réponses à certaines enquêtes/appels d'offres, justifications de contrats, demandes de postes..., avec des tâches supplémentaires liées à la gestion des agents de l'unité, personnels titulaires et non titulaires, et aussi des tâches liées à l'organisation de séminaires.

Il semble également que la quantité et variété de tâches dépendent de la taille de l'unité : un.e gestionnaire en charge de toutes les tâches pour les petites vs répartition des tâches réparties sur plusieurs administratives dans les grosses unités.

Les remarques et critiques/doléances en réponse à cette question proviennent majoritairement des non administratifs.

- Chef de département adjoint surchargé de travaux administratifs
- Saisie ordre de mission, commande de billets de train/avion, réservation d'hôtels, commandes d'achat, demande de remboursement, accueil de personnel extérieur (création LDAP, compte informatique en plus de la partie scientifique bien sûr !)
- Pour les déplacements et les commandes, je considère que cela ne devrait pas être mon travail mais celui de



collègues administratifs (bien plus efficaces que moi car j'en fais peu souvent et j'oublie presque à chaque fois le fonctionnement de ces logiciels ni intuitifs, ni conviviaux, ni logiques. Je finis donc par aller de toute façon solliciter les administratifs pour réparer mes erreurs ! C'est une perte de temps pour tout le monde, administratifs et scientifiques

- Je suis chercheur et directeur adjoint d'unité, et je touche à tout cela.
- Mais maintenant, on nous invite fortement à rajouter la moindre présentation que l'on ait pu faire, en listant le nombre de personnes présentes, sous prétexte soi-disant que ça améliore son dossier et celui de son unité ! Mais le temps lui-même perdu à faire cette com, c'est du temps qui n'est pas utilisé pour réaliser un travail de recherche et donc un autre article ou une autre présentation. Il semble pourtant évident aujourd'hui qu'à travers les dernières décennies, plus les politiques ont cherché à évaluer de manière darwinienne la recherche, plus le niveau de la recherche française a baissé, et tout comme l'attractivité des carrières (mais est-ce que ce n'est pas le but après tout ?!).

#### **Autres types de doléances :**

- Participation à des GTs (Groupes de Travail) qui ne servent à rien, ...
- Relances fréquentes - Plus d'autonomie
- Appels d'offres, justifications de contrats, demandes de postes... sont maintenant rédigées par les chercheurs puis validées et revalidées par du personnel administratif... tout le monde y perd un temps incroyable.
- La simplification administrative annoncée n'a conduit qu'à une accumulation de tâches
- D'une manière générale, complexification des étapes et procédure qui font d'une tâche simple, un boussin innommable

### **ITEM 9 - Avez-vous des suggestions en matière de parcours de carrières dans l'institut ?**

- **Plus de postes et de promotions :** Il y a de moins en moins de personnel et donc toujours des missions en plus à assurer. Une possibilité d'être titularisé pour les CDD pour ne pas enchaîner les contrats précaires. Un déroulement de carrière qui permette des perspectives d'avenir et de motivation. Reconnaître le travail et le valoriser avec des promotions en nombre suffisant. Remettre en place les avancements accélérés d'échelon.
- **Elever le niveau de recrutement (sous-classement par rapport aux fonctions demandées, reprise d'ancienneté) :** Recruter les agents au bon niveau et bon grade en accord avec les responsabilités assumées par l'agent.
- **Augmenter les salaires et dans certains cas les primes :** Seule l'attente de nos supérieurs augmente vis à vis de notre expertise, pendant que notre pouvoir d'achat (ou plutôt capacité de survie) ne fait que fondre d'année en année. Un alignement des primes vers le haut alors que nous sommes l'administration la moins disante et donc la moins attractive
- **Manque de reconnaissance :** Il y a une démotivation et une non reconnaissance des agents (en particulier ITA) Pas de reconnaissance pour tous postes polyvalents
- **Améliorer les dispositifs de formation :** Développer l'immersion pour les agents. Rendre plus visible les dispositifs de soutien pour évoluer dans sa carrière ou changer de carrière. Proposer des formations diplômantes en lien avec la GPEC plutôt que former puis laisser les compétences s'exprimer ailleurs car il n'y a pas de postes ad hoc en interne.
- **Plus de possibilité d'évolution :** Pouvoir évoluer, changer de travail, d'unité plus facilement. Davantage de transparence, une possibilité accrue d'évolution. Aujourd'hui la seule évolution possible envisageable serait de partir.

La disparition des cloisonnements tel que les départements, dont les agents deviennent la propriété (je pèse le mot) nuit gravement à la mobilité, à l'évolution d'une carrière (qui est bien souvent et de plus en plus différente d'une ligne droite) etc.

Nous sommes bloqué.es, nos fonctions dépendent de nos instituts.

Il n'y a pas assez de perspectives d'évolutions permettant de monter en compétences sur nos fonctions.

- **Améliorer le processus d'évaluation** : Faire évoluer les évaluations annuelles pour les connecter réellement aux parcours de carrière.

*Pour les chercheurs* : Cette diversité créative, nécessaire pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain : écologie, pollutions, extractivisme, etc. n'est pas du tout prise en compte dans les évaluations.

Nous sommes bloqué.es, nos fonctions dépendent de nos instituts.

Il n'y a pas assez de perspectives d'évolutions permettant de monter en compétences sur nos fonctions.

- **Revoir les concours internes/examens de sélection professionnelle** : Simplifier les dossiers pour passer les concours, la même trame que les entretiens, pour ne pas avoir à tout ressaisir chaque année.

Il faudrait revoir le système des sélections professionnelles qui génèrent beaucoup d'inégalité entre les gens. Après un certain nombre d'années d'expérience un entretien plus poussé avec son N+1 et l'étude des dossiers seraient plus juste que cette méthode.

La reconnaissance de la « mission » pour participer à des concours permettrait de motiver davantage certains candidats (prise en charge de l'hôtel et des repas).

- **Harmoniser : INRAE/INRAE, INRAE/autres EPST, INRA/IRSTEA** : Certains métiers demandent un recrutement à un niveau spécifique et on peut voir que dans certains services, il y a des postes de niveau différents, ce qui ne devrait pas être le cas.

A partir du moment où un poste est reconnu d'un certain niveau, et que tous les nouveaux concours sont à ce niveau, pourquoi tous les anciens n'en bénéficient pas automatiquement et doivent aller se prostituer aux CIPP ?

Revalorisation des grilles salariales pour être compétitif par rapport à d'autres établissements ou ministères et fidéliser les agents (qu'ils ne repartent pas au bout de trois ans).

*Administratifs* : ex : gestionnaires contrats, maintenant (enfin) tous les recrutements sont en AI car reconnaissance de la compétence requise. Tous les anciens TR sont obligés d'aller se vendre en concours interne (quand on voit le taux de pression...)

Reclasser les ex INRA au même niveau de corps pour les mêmes tâches que les ex IRSTEA

## ITEM 10 - Vos suggestions pour une administration au service de la recherche publique ?

- Il faut plus de personnels administratifs dans les unités, notamment, pour décharger les chercheurs (DR, CR, IR...) des tâches administratives en titularisant ou cédant les CDD.
- Ces personnels doivent être écoutés pour que leurs besoins réels soient pris en compte, et qu'ils se sentent vraiment respectés.
- Ils doivent avoir de meilleurs salaires, des carrières qui rendent justice à leur travail qualifié.
- L'essentiel des crédits devraient être versés sous forme récurrente.
- Réduire donc drastiquement le nombre d'appel à projets.
- En terminer avec la multiplicité des modes de justification des crédits d'Etat (Ministères, agences d'état, ...)
- La confiance envers les agents de la recherche publique doit être la règle de la part de la hiérarchie : les fraudeurs sont une infime minorité qui ne justifie en rien la multiplicité des justificatifs en tout genre.
- Une base de données commune à tous les outils de gestion financière et du personnel doit être mise au point pour cesser les saisies multiples de mêmes infos. Dans l'idéal, une base commune à toute la recherche publique.
- Améliorer la communication entre les unités et les services administratifs de centre, entre les GU et gestionnaires de centre.

## **ITEM 12 : Autres aspects permettant d'améliorer votre bien-être au travail et vos conditions de travail**

Les retours de l'enquête sur cet item se structurent principalement autour de cinq thématiques :

### **1. Outils de gestion**

- Rendre les outils de gestion plus pérennes, plus ergonomiques.
- Cesser de multiplier les outils collaboratifs : Sharepoint, Onedrive, Nexcloud et autres qui deviennent chronophage.
- Créer des outils plus intuitifs et fiables.

### **2. Effectifs**

- Renforcer les effectifs.
- Recruter des administratifs en nombre et les former correctement.

### **3. Tâches administratives reportées sur les scientifiques et ITA non administratifs**

- Redonner aux chercheurs du temps de cerveau disponible pour favoriser la créativité en réduisant les tâches administratives annexes.
- Redonner du temps de paillasse aux ITA.
- Stopper le financement par projet.

### **4. Revalorisation des carrières et des salaires**

- Valoriser le travail accompli par les personnes en poste.
- Augmentez les salaires.
- Faire en sorte que le rôle d'appui des administratifs soit mieux reconnu.

### **5. Contenu du travail**

- Donner aux agents la possibilité d'utiliser leur potentiel et leur créativité.
- La DG doit être à l'écoute des vrais besoins des unités et des agents.
- La DG doit arrêter de penser qu'elle sait ce qui est bien pour les agents sans leur demander leur avis.

### III. Résultats statistiques de l'enquête (le framaform)



#### PeerTube passe en version 6!

PeerTube, c'est notre alternative aux plateformes de vidéo bien connues. Et cette nouvelle version a été développée grâce à vos idées!

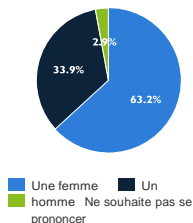
[Je soutiens](#)

## Services administratifs sous tension = INRAE en danger

Cette page montre une analyse des données soumises, comme le nombre de soumissions par valeur de composant, les calculs et moyennes. Des composants additionnels peuvent être ajoutés sous le groupe de champ "Ajouter des composants d'analyse".

#### Etes-vous ?

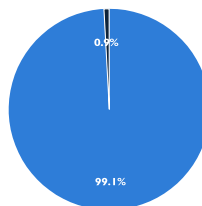
[Chart options >](#)



Une femme	371
Un homme	199
Ne souhaite pas se prononcer	17

#### Votre employeur

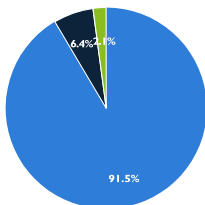
[Chart options >](#)



INRAE	582
Autre (préciser)	5

#### Votre statut

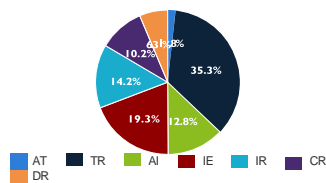
[Chart options >](#)



Fonctionnaire	526
CDD	37
CDI	12

#### Votre corps

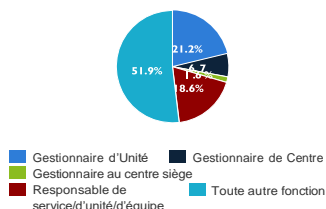
[Chart options >](#)



AT	10
TR	201
AI	73
IE	110
IR	81
CR	58
DR	36

#### Vos fonctions

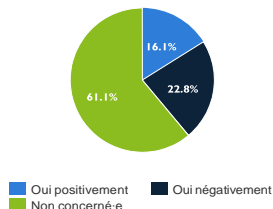
[Chart options >](#)



Gestionnaire d'Unité	123
Gestionnaire de Centre	39
Gestionnaire au centre siège	9
Responsable de service/d'unité/d'équipe	108
Toute autre fonction	301

#### Avez-vous été impacté-e par la fusion INRA/IRSTEA ?

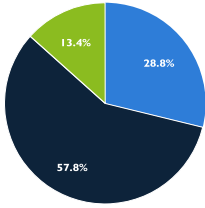
[Chart options >](#)



Oui positivement	94
Oui négativement	133
Non concerné-e	356

**Avez-vous l'impression que l'effectif des administrat.ves de votre service est adéquat pour mener à bien les tâches assignées ?**

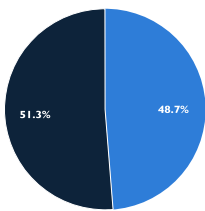
[Chart options »](#)



Oui	168
Non	337
Ne se prononce pas	78

**La qualification actuelle de votre poste (AT, TR, AI, ...) est-elle selon vous pertinente au regard des tâches qui vous sont confiées et des compétences requises ?**

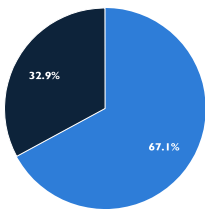
[Chart options »](#)



Oui	270
Non	284

**Avez-vous reçu une(des) formation(s) pertinente(s) pour accomplir efficacement vos tâches ?**

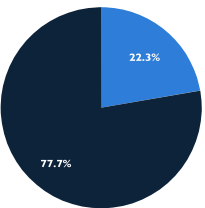
[Chart options »](#)



Oui	369
Non	181

**Avez-vous eu connaissance du [rapport d'expertise externe](#) (24 septembre 2018) obtenu par les délégués du personnel au CCHSCT, [suite aux dysfonctionnements nombreux constatés à de la mise en place de GEFI 2.0](#) ?**

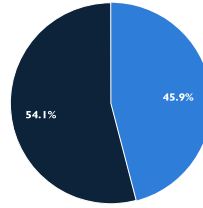
[Chart options »](#)



Oui	123
Non	429

**Les outils informatiques de gestion (HR ACCESS, S2i PeopleSoft, DIGDASH, ...) mis à votre disposition sont-ils adaptés à vos besoins professionnels ?**

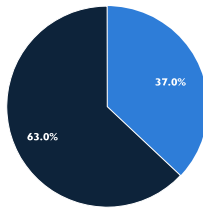
[Chart options »](#)



Oui	238
Non	280

**Pensez-vous que vos contributions sont reconnues et valorisées au sein de l'établissement ?**

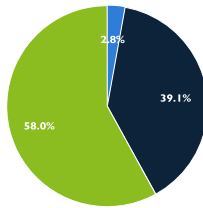
[Chart options »](#)



Oui	205
Non	349

**Comment évaluez-vous votre charge mentale liée au travail ?**

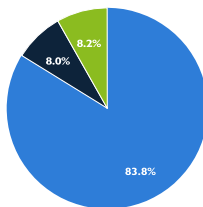
[Chart options »](#)



Faible	16
Normale	220
Excessive	326

**liés à un alourdissement des procédures ?**

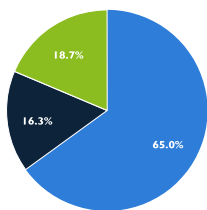
[Chart options »](#)



Oui	471
Non	45
Pas d'avis	46

### dus à des outils mal adaptés ?

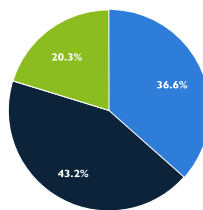
[Chart options »](#)



Oui	366
Non	92
Pas d'avis	105

### dus à un temps d'échange insuffisant avec les gestionnaires ?

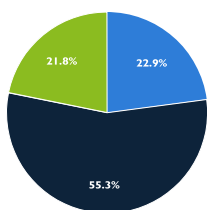
[Chart options »](#)



Oui	204
Non	241
Pas d'avis	113

### dus à la pratique généralisée des visio conférences ?

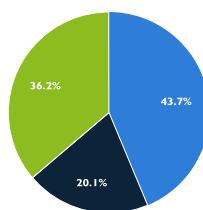
[Chart options »](#)



Oui	128
Non	309
Pas d'avis	122

### la conséquence du financement par projet ?

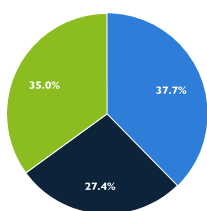
[Chart options »](#)



Oui	246
Non	113
Pas d'avis	204

### un manque de confiance des services financiers ?

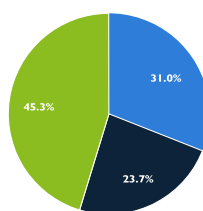
[Chart options »](#)



Oui	212
Non	154
Pas d'avis	197

### un manque de confiance des agences de financement ?

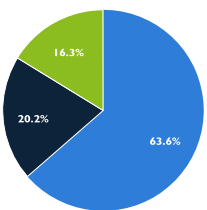
[Chart options »](#)



Oui	171
Non	131
Pas d'avis	250

### un nombre d'administratifs insuffisant ?

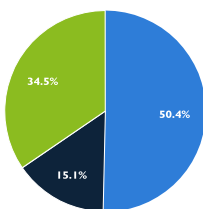
[Chart options »](#)



Oui	356
Non	113
Pas d'avis	91

### un accroissement du nombre de contractuels parmi les administratifs ?

[Chart options »](#)



Oui	283
Non	85
Pas d'avis	194

> Ajouter des composants d'analyse