



Mandature 2011-2014

Bilan Fonctionnement CAP CR



SOMMAIRE

- v **Modalités de fonctionnement**
- v **Thèmes collectifs**
- v **Situations individuelles suivies – Démarches engagées -**
 - v **Situations résolues**
 - v **Situation en cours**
- v **Souhaits et préoccupations des représentants du personnel**

Représentants du personnel (1/6) : demandes sur le fonctionnement des CAP CR et DR

v Prérogatives des CAP CR et DR :

- v Levée de l'ambiguïté : rôle disciplinaire / de médiation entre les chercheurs en difficulté et leur hiérarchie (mobilités ...)
- v Actualisation de la note interne de 1999 décrivant le fonctionnement de la CAP CR, validation en CAP CR et DR, et accessibilité en ligne

v Procédure de suivi des chercheurs en alerte de type 3 en CSS :

- v Nous demandons à ce que la CAP CR joue son rôle de médiation avant l'année n+6 après le classement d'une situation en niveau 3
- v et à ce que la procédure « années n à n+6 » décrite dans le livret-guide des CSS 2011-2014 (p. 13), qui n'a jamais été validée par les élus, soit rediscutée avec eux, et que le livret-guide soit revu

Représentants du personnel (2/6): Évaluation des chercheurs

- v **Messages des CSS aux agents :**
 - v Dans un souci d'honnêteté, les représentants du personnel souhaitent une harmonisation des messages envoyés par les CSS à un agent et à sa hiérarchie, et que le message mentionne, le cas échéant, que l'agent est placé en alerte (avec référence à la note de la Dev décrivant la procédure d'alerte)

- v **Poids des critères quantitatifs dans l'évaluation individuelle :**
 - v Fréquence des alertes sur les problèmes de qualité de la recherche liés à la nécessité de publier beaucoup et dans de bonnes revues
 - v Grille d'évaluation EREFIN peu utilisée (méconnue)
 - v Comment retrouver un contexte de travail plus serein ?

Représentants du personnel (3/6): Urgences, multitâche et dispersion du temps de travail hors science

- √ **Part croissante du temps consacrée à des activités non scientifiques :**
 - √ Recherche permanente de financements
 - √ Evaluations multiples (individuelles et collectives à différents niveaux)
 - √ Charges administratives/réglementaires
 - √ Communication
- √ **Question à la Direction Générale :**
 - √ Quelle réflexion sur les moyens de réduire les charges non scientifiques des chercheurs ?

Représentants du personnel (4/6): Inégalités budgétaires

v Analyse des représentants :

- v Inégalité de financement: disciplines/thématiques de recherche, régions, notoriété des labo (cercle vertueux/vicieux)
- v Individualisation des budgets par chercheur au sein des unités/équipes en fonction des financements obtenus
- v Baisse des financements récurrents qui s'aggrave d'année en année
(-15% en 2014)
- v Budgets inégaux mais exigences de résultats similaires : climat de travail extrêmement délétère

v Question à la direction Générale :

- v Comment rétablir des moyens/conditions de travail similaires au sein des collectifs ?
La DG mesure-t-elle ces inégalités ?
- v L'institut peut-il s'affranchir de donner à ses agents les moyens de travailler ?

Représentants du personnel (5/6): Mise en concurrence des individus et des collectifs

√ Analyse des représentants :

- √ Multiplication des CDD et disparition progressive des postes statutaires
- √ Les budgets alloués par les départements dépendent en partie du niveau des publications et de l'expertise des unités (cercle vertueux/vicieux)
- √ Culture de l'excellence: PES, lauriers de l'INRA, les « prix de la meilleure publication de l'année », ancrant dans les collectifs l'idée qu'il y a des chercheurs « stars » et des chercheurs « insuffisants »

√ Question à la Direction Générale:

- √ La gestion des « risques psychosociaux » pour les unités les plus en danger est-elle l'unique réponse de la DG au malaise des chercheurs ?
- √ Quels moyens se donne la DG pour analyser la situation actuelle et la perte d'efficacité/motivation associée à la dévalorisation de la majorité des agents ?

Représentants du personnel (6/6): La logique des orientations scientifiques

√ Analyse des représentants :

- √ 30% des budgets de fonctionnement alloués aux Métaprogrammes
- √ MP présentés au CSN pendant la phase de maturation puis au lancement...
- √ ...mais leur mise en œuvre et les choix qui y sont faits ne sont pas discutés ensuite par la collectivité des chercheurs (pas de réelles discussions dans les CS dpt) : politique scientifique top-down stricte

√ Question à la Direction Générale :

- √ Comment redonner une partie des choix scientifiques aux collectifs de chercheurs ? L'institut mesure-t-il l'ampleur de la réorientation massive de la politique scientifique dans une logique top-down (MPs et appels d'offres nationaux et européens)? Et ses conséquences en terme d'efficacité/pertinence scientifique ?

v **MERCI DE VOTRE ATTENTION**