

Retour sur la réunion avec la DR4 du 13 mars 2018

Présents : C. Muller , L. Beauchet, M.L. Evin pour la DR4

D. Bony, N. Dosme, V. Givaudan, D. Jouan, M. Jouvin, D. Jacquet, L. Perrot et F. Talour
M. Guidal et A. Stocchi

Après une brève présentation de C. Muller, c'est essentiellement L. Beauchet qui répondra aux questions après avoir précisé qu'en aucun cas la DR n'était décisionnaire dans les processus de restructuration, son rôle étant un rôle d'accompagnement de la mise en œuvre d'une décision prise par les tutelles. Cet accompagnement concerne les questions RH mais aussi des aspects financiers ou immobiliers.

La discussion commence autour des 2 questions constituant pour le Copil les « lignes rouges » du projet, c'est à dire la garantie pour les agents de ne pas avoir à repostuler dans la nouvelle UMR et la garantie que le niveau de sa rémunération ne sera pas affecté par la fusion.

- Sur l'aspect « repostuler » Beauchet précise que rien dans les statuts n'oblige les agents à repostuler dans le cas d'une restructuration. Plusieurs modalités de restructuration/fusion peuvent être proposées allant d'un processus complètement interne à une modalité où après un affichage des profils de poste correspondant aux besoins des projets les agents doivent faire acte de candidature.

Les fusions déjà réalisées à la DR4 (I2BC et C2N) se sont inscrites dans une 3^e modalité RH, basée sur une démarche de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) où après avoir estimé les besoins de l'organisation cible et fait un bilan des compétences existantes, des propositions sont faites à chaque agent (la plupart du temps, affirme L. Beauchet, correspondant au même poste). L. Beauchet présente quelques diapos (voir fichier joint) faisant le bilan de la procédure suivie pour le C2N.

L. Beauchet fait remarquer qu'en principe tous les agents doivent avoir une fiche de poste et que la définition de l'organigramme cible implique à minima un « retoilettage » de ces fiches de poste. Il reconnaît que c'est un gros travail.

A la remarque qui lui est faite que cette procédure GPEC, largement décrite dans les heures d'information syndicale notamment, s'apparente pour les agents à une procédure de « repostulation » dans la mesure où le transfert d'affectation n'est pas automatique et que l'incertitude de ne pas trouver une place équivalente dans la nouvelle structure est anxiogène, il répond que c'est bien moins traumatisant qu'une vraie situation de candidature sur un nouveau poste , sans aucune certitude d'être sélectionné.

- Sur l'impact éventuel sur la rémunération. L. Beauchet cite une phrase de la circulaire d'application de la RIFSEEP au CNRS (CIR171898DRH du 22/08/2017) publiée au BO d'aout 2017 qui précise que dans le cas d'une restructuration, le groupe de fonction de l'agent après reclassement est au minimum celui de l'agent avant la restructuration. Ne sont impactées que les sujétions particulières et les classements en bloc 2 et 3 qui n'existent pas selon lui dans les labos. Ne seraient éventuellement concernés par cette non-garantie que les responsables administratifs bénéficiant d'une prime au titre de la taille du labo et les AP et PCR.

Cette garantie, liée au fait que le changement éventuel de fonction de l'agent lui est imposé, ne s'applique pas dans le cas d'un départ volontaire. En ce qui concerne la PFI, la logique est la même, il n'y a pas de raison de la perdre en dehors des situations régies par les règles actuelles.

Au cours de cette discussion L. Beauchet affirme que selon lui , il faut partir du projet, ensuite recenser les besoins et déployer les agents pour répondre à ces besoins en fonction de leur compétence (c'est à dire la philosophie de la GPEC). Regrouper les unités pour en faire la somme serait selon lui une erreur.

Une remarque en conclusion : Si on décide de s'affranchir du processus GPEC, dont les effets négatifs, cités dans des comptes-rendus de CHSCT et évoqués par les DUs et les personnels depuis le début du processus de refondation, et qu'on se place dans une modalité RH « interne », ce sont donc les DUs qui devront donner la garantie d'une procédure « automatique » de transfert des postes sur le nouvel organigramme.

Concernant la question de l'accompagnement des agents ne souhaitant pas intégrer la structure d'UMR unique : L. Beauchet déclare que la DR4 est en capacité, si les tutelles sont d'accord, de proposer des mobilités en dehors des campagnes périodiques de Noemi et FSEP. Pour les 2 fusions réalisées d'I2BC et du C2N cette situation s'est présentée pour plusieurs agents. Au delà de cette procédure d'accompagnement cette capacité n'a malgré tout pas empêché dans le cas d'I2BC d'avoir eu recours pour 3 agents à la procédure relevant des articles 240-241 du Décret 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST (articles 240 et 241), procédure qui peut conduire au licenciement de l'agent après 3 refus de propositions d'affectation.

Lors de la discussion sur ces procédures d'accompagnement, notamment sur l'aspect « engagement des tutelles » L. Beauchet a précisé que dans les 2 cas évoqués, pour chaque service de l'organigramme-cible, une fourchette d'ETPT avait été décidée, les tutelles s'engageant à garantir la fourchette basse, équivalente selon lui, peu ou prou, à la somme des ETPT existant dans les structures à fusionner. L'engagement pouvant être tenu sur plusieurs années.

En ce qui concerne l'impact des fusions sur les effectifs : les données concernant le C2N présentées en CHSCT font état de 62 fiches RH proposées pour 65 IT et 59 propositions acceptées. Peut on parler de 10 % de perte ? (les informations relayées par les syndicats mentionnent généralement des « taux de perte » de 10 à 15 %). Il faudrait connaître l'historique des mouvements entrant et sortant quelques années avant la fusion pour estimer ce taux. L. Beauchet fait remarquer que la fusion des labos de l'IN2P3 est censée redynamiser les labos, notamment pour enrayer la tendance marquée de diminution des effectifs. Il paraît important d'avoir une vue objective de cet impact, notamment pour le C2N dont la situation est sans doute plus comparable à la notre. Il faudra se procurer ces chiffres.

Concernant les questions relatives aux promotions : L. Beauchet se dit tout à fait incapable de donner la moindre garantie sur le nombre de promotions avant et après fusion, les paramètres en jeu n'étant pas de son ressort. Pour lui il n'y a pas à priori d'effet de taille des labos (mais il semble réticent à donner des chiffres comparatifs). Il assure que l'I2BC a vu son nombre de promos (au choix + concours) augmenter depuis la fusion, notamment grâce à l'affichage de postes au concours pour remplir des fonctions nouvellement créés. Cette affirmation contredit ce qui a été dit au Copil à plusieurs reprises, il faudrait donc avoir des chiffres pour se faire une idée plus précise.

En ce qui concerne les classements : dans un même laboratoire on peut classer des 1ers exaequo dans une même BAP mais à corps ou grade différents. Sur une structure plus grosse, le risque de pénalisation semble exister même si à l'échelle nationale des garde-fous pourraient exister. Cette question mérite un examen plus détaillé et éventuellement d'autres réunions. Pour ce qui est de la continuité des classements avant et après fusion, à l'heure actuelle l'historique est considéré mais n'est pas repris, donc la restructuration ne devrait pas changer la situation.

Au bout d'1h1/2 de discussion, C. Muller, pris par d'autres obligations, met fin à la réunion. D'autres discussions pourront avoir lieu dans le futur.