



# MOTION SUR L'AUDIT RGPP AU CNRS

Par les personnels de la délégation du CNRS en Midi-Pyrénées

## De l'inquiétude du personnel dit « support »

---

La révision générale des politiques publiques (RGPP) a été lancée en 2007 par l'Etat pour « optimiser l'organisation administrative française et le contenu de l'action publique ».

**Par une circulaire du premier ministre du 26 mars 2010, le champ de la RGPP a été élargi aux opérateurs de l'Etat, dont le CNRS.**

*« La révision générale des politiques publiques a d'ores et déjà abouti à de nombreuses décisions, permettant à la fois de réaliser d'importantes économies pour l'Etat et d'améliorer le service rendu aux usagers du service public comme les conditions de travail des agents publics... »* - Lettre de François Fillon du 22/10/2010 à l'IGAENR.

Le jeudi 14 mars 2011, Armelle Barelli, déléguée régionale du CNRS en Midi-Pyrénées, présentait à l'ensemble des personnels de la délégation un exposé sur l'avancée de l'audit RGPP au CNRS.

**Cette présentation, loin de fédérer les personnels à la démarche, a fait apparaître de nombreuses inquiétudes.**

### Un contexte du service public

Il est toujours particulièrement inquiétant de vouloir mesurer l'efficacité d'organismes nationaux agissant dans le contexte du service public.

Comme l'a présenté M. Inglebert (directeur général délégué aux ressources du CNRS) aux délégués régionaux, il n'est pas facile de s'opposer à l'« Optimisation administrative [...et à une ...] démarche qui analyse et examine les processus existants, identifie les meilleures pratiques et cherche à dégager des marges d'amélioration ».

Que l'Etat souhaite optimiser son fonctionnement est louable pour les contribuables que nous sommes... **Pourtant, la traduction dans les faits est toute autre et c'est le procédé utilisé que nous dénonçons tout en témoignant de notre indignation.**

Dans un premier temps, ce sont **les fonctions "support"** des organismes de recherche qui sont concernées (**services financiers, ressources humaines, gestion du patrimoine, système d'information, etc**).

## Une information orientée au personnel

Nous avons interpellé M. Fuchs, président du CNRS, puis M. Inglebert à l'occasion de leur visite concernant la Délégation Globale de Gestion (DGG). Leur discours était que nous devons demeurer sereins, qu'il était préférable que le CNRS soit moteur, etc.

Nous prenons maintenant la mesure de ces discours rassurants et souhaitons témoigner à l'avance de notre suspicion à l'encontre de futures palabres !!!

Comme nous l'a dit M. Inglebert à l'issue de l'entretien : « Je pourrais très bien revenir dans quelques mois et vous dire l'inverse ». Effectivement...

## Audit : démarche et finalité

---

### Optique de réduction des postes

Il est évident, et les personnels souhaitent le signaler avec force, que la démarche de la RGPP est uniquement **un moyen de réduire les effectifs du service public**. L'optimisation du service n'est qu'un prétexte.

### Des indicateurs opaques et peu probants

Les indicateurs utilisés pour arriver à justifier cette démarche sont souvent mal choisis et particulièrement réducteurs.

Les premiers chiffres de l'enquête menée par l'IGAENR, montrent que le nombre d'ETP dédiés aux fonctions "support" au CNRS s'élève à 2.658 et à 3.335 si l'on prend en compte les fonctions externalisées. Ce qui représente un ratio des effectifs "fonctions supports/effectif total" (ITA + chercheurs) de 8 % (10 % si l'on tient compte de l'externalisation).

Par comparaison, les données de l'INRA sont respectivement 12 % et 14,8 %, et les chiffres de la base de comparaison Mc Kinsey donnent 12,1 % dans l'industrie et 11,1 % dans le secteur bancaire...

**Il n'y a pas d'indicateur de qualité de service. Aucun !** C'est pourtant bien pour améliorer la qualité de l'administration qu'existe la RGPP ? Alors pourquoi l'audit interne CNRS mené en 2008 n'incluait, lui, que des sondages sur la qualité ressentie ? Il faut d'ailleurs souligner que la qualité des services rendus aux laboratoires ne fait pas partie des paramètres de l'enquête de l'IGAENR, comme si elle n'était pas au cœur de nos objectifs. C'est une vision purement comptable et réductrice de notre travail que nous ne pouvons accepter.

Le CNRS n'est pas une entité administrative classique de l'Etat et ses spécificités sont nombreuses : on n'aménage pas des « m<sup>2</sup> par employés » dans des unités de recherche SHS comme nous construisons, mettons en conformité et équipons des animaleries ou des laboratoires haute sécurité P3 ou encore des salles blanches de niveau classe 100... dévolus à la recherche, quelle que soit la discipline.

### Audit de l'INRA

Les informations commencent à être diffusées concernant les conclusions de l'audit RGPP de l'INRA. Une fois de plus, sous le prétexte d'améliorer le fonctionnement de l'organisme, l'audit s'est traduit par la simple préconisation de réduction d'effectif de 35 à 11 % sur les fonctions support finances,

RH, patrimoine et systèmes d'information. Cela, sans aucune analyse comparative des spécificités des différents centres. Là encore, aucun critère qualitatif n'apparaît.

Cette analyse se base sur les seuls critères quantitatifs pour dégraisser l'effectif comme seule et unique réponse à la problématique d'amélioration.

## Impact(S) sur le « Cœur de métier » ... la Recherche

---

Le CNRS accompagne les "fonctions métier" avec un minimum de moyens en terme de "fonctions support", et ce pour une qualité de service largement reconnue.

**L'ensemble des chiffres de l'étude démontrent que l'optimisation, par la diminution des effectifs des « fonctions support » au CNRS, n'a pas de sens car les moyens utilisés pour assurer ces fonctions sont déjà en dessous des moyennes nationales publiques ou privées.**

Malgré cette évidence, des réflexions ont déjà été lancées par la direction du CNRS sur la base de 4 principes directeurs :

1/ ne pas procéder à la fermeture de délégations régionales en province, **cette année** (mission de représentation territoriale du CNRS en province)

2/ privilégier la formation et non la mobilité

3/ moduler la refonte des processus de gestion en fonction des départs à la retraite prévus sur les années 2012-2013-2014

4/ réorganiser pour améliorer la qualité de service aux laboratoires et pour valoriser les postes de travail (réduction des tâches répétitives au profit des tâches responsabilisantes)...

### **Ces réflexions aboutissent au**

- développement de services à vocation nationale dans les délégations de province (ex. service facturier national, justification de contrats, achats ...)

- déploiement de services mutualisés de gestion avec des partenaires académiques

- réorganisation des tâches entre les délégations de la région parisienne (= fermeture de 2 délégations)

- réorganisation des tâches au siège

- externalisation de certaines tâches informatiques (messagerie, exploitation des serveurs, développement)

Le message est clair, il s'agit de s'appuyer sur l'analyse comparative des délégations entre-elles et de les mettre en concurrence pour diminuer le personnel consacré aux fonctions support. Or qu'en est-il du « caractère scientifique » de la méthodologie RGPP ?

### **Pour garantir les missions du CNRS, nous dénonçons...**

La **perte de la qualité** d'un service de proximité,

La **perte du savoir faire** que nous détenons

La **perte de contacts identifiés pour nos interlocuteurs des unités de recherche et nos partenaires**

Le **temps de réactivité et délais de traitement allongés**, (paiement des factures aux fournisseurs, remboursement des missions, assistance informatique...)

Le **coût de l'externalisation** qui sera supporté sur les enveloppes de crédit « recherche »,

Le danger des marchés d'externalisation et les risques de défaillance des entreprises : l'exemple de la Centrale des Hôtels, dont nous subissons tous les dysfonctionnements, est éloquent ...

**... et affirmons notre EFFICIENCE et notre EFFICACITE grâce :**

- à notre travail de proximité, notre connaissance du terrain, des unités, des partenaires, des personnels
- à notre réactivité, notre efficacité et notre performance au quotidien
- à nos compétences, notre créativité et connaissance des dossiers complexes portés par la communauté scientifique
- à notre accompagnement, notre écoute, notre solidarité et notre disponibilité envers les unités de recherche et leurs agents
- à notre accueil personnalisé des agents permettant le traitement rapide de leurs demandes
- aux contrats de service signés avec les unités
- à la qualité de notre information et communication
- à notre travail en réseau, qu'il soit régional ou national
- À NOTRE ATTACHEMENT À LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC

---

**Cet audit est incomplet, partial, déshumanisé avec pour seul but de justifier au sein du CNRS « l'optimisation de l'organisation administrative française » par la réduction du service public.**

**Nous ne sommes pas dupes de la finalité de ces agissements et restons mobilisés contre l'application de cette RGPP qui ne pourra aboutir qu'à la dégradation de l'organisation de la recherche.**

**Les agents de la Délégation du CNRS Midi-Pyrénées**

**Toulouse, le 24 mars 2011**