

Le CTP de Grenoble-INP du 31 mars s'est déroulé, selon nous, dans des conditions déplorables témoignant de ce que nous ressentons comme un mépris des personnels.

Plusieurs points n'ont pu être traités faute de temps (chantiers de la mission RH, CAESUG).
D'autres points n'ont pas été inscrits à l'ordre du jour, malgré une demande en bonne et due forme par les organisations syndicales (DGG, PRES).

Lors de la séance du 27 janvier, le président et sa suppléante avaient dû quitter la séance prématurément ; lors de la séance du 31 mars, le Directeur Général des Services était absent ; lors des deux séances, les membres de la parité administrative étaient en nombre très réduit, même avec les suppléants.

Cela n'est pas sérieux et ne permet pas un véritable dialogue social !

1. Le premier point mis à l'ordre du jour concernait les **résultats des appels d'offres liés au grand emprunt : Labex, Idex**, et autres ..ex que les organisations syndicales avaient dénoncé lors du précédent CTP. L'administrateur général a longuement présenté la répartition thématique et géographique de ces labellisations, s'est réjoui de constater à quel point nous sommes « excellents », et s'est montré déçu de voir que d'autres villes le sont encore plus...

Cela ne présente, selon nous, que peu d'intérêt pour le CTP, mais conduit à reporter des sujets bien plus importants pour le fonctionnement des services et les conditions de travail des personnels. La question concernant les éventuelles restructurations et leurs conséquences pour les personnels n'a entraîné qu'une réponse évasive.

Pourtant, c'est bien la question importante car ce qui se passe par exemple aujourd'hui au **PRES**, établissement interuniversitaire mis en place pour répondre aux injonctions du Ministère et entrer dans le "moule" de l'opération campus est lamentable. Un an après avoir créé cette structure dans l'urgence, demandé au personnel un grand engagement pour le mettre en place, les membres fondateurs de ce PRES (dont l'INP fait partie) sont en train de démanteler partiellement ses services administratifs, toujours dans la précipitation, et dans le plus grand mépris des personnels concernés, dont un certain nombre doivent dès à présent se trouver un poste ailleurs.

Ainsi, avec les politiques « d'excellence »...exit le statut stable, bonjour les décisions arbitraires et les personnels gérés comme des pions. On est bien loin des plaquettes sur papier glacé vantant notre excellence...Le risque est important de voir se développer la précarité dans ces nouvelles structures et nous vous appelons à la plus grande vigilance sur ce point.

2. Un autre point concernait **la situation des vacataires de langues**. Là, le tour de magie réalisé par l'administration est fabuleux : *« pas besoin de mettre des postes de contractuels supplémentaires car il n'y a plus de vacataires en situation illégale ! »*

Ainsi, pendant des années, l'établissement a fait faire des heures en nombre excessif aux vacataires (près d'une vingtaine de personnes faisaient un nombre d'heures proche d'un plein temps de titulaire, voire beaucoup plus pour la moitié d'entre eux). Suite à notre action, 4 enseignants de langues et 1 enseignant en sciences humaines ont été recrutés comme contractuels. Cela a stabilisé leur situation et ils en sont satisfaits, même si nous continuons à dénoncer avec eux le nombre d'heures considérable qui leur est demandé pour un salaire très modeste (612h annuelles pour 1700€ bruts).

Les nombreux autres n'ont eu d'autre choix que de rester vacataires en voyant leur nombre d'heures et donc leur niveau de vie fortement baisser, même après 10 ans ou plus au service de l'INP... Certains ont du, pour pouvoir faire plus d'heures, se résoudre à être recrutés par une société privée, prestataire de services pour l'INP, et particulièrement mal payés (25€/h au lieu de 40 pour les vacataires).

Le tour de passe-passe est réalisé : cette année il y a moins de vacataires, et aucun ne dépasse l'horaire légal...

L'envers de la médaille, c'est que contrairement aux objectifs affichés l'an dernier, le recours à cette société privée, qui constitue clairement un cas de portage salarial illégal, a fortement augmenté !

Cette méthode est cynique et démontre un profond mépris des personnels concernés.

Nous revendiquons la stabilisation de tous les enseignants assurant des fonctions permanentes, et dans des conditions décentes.

3. Le plan de formation présenté au cours de la réunion nous a apporté également des surprises.

Les axes stratégiques retenus pour la période 2011-2015 sont assez larges : management et ressources humaines ; gouvernance et pilotage ; professionnalisation et développement des compétences métiers ; développement à l'international ; appui à la recherche et à l'enseignement ; accompagnement des parcours professionnels ; citoyenneté ; hygiène et sécurité.

Toutefois, la traduction dans le budget 2011 est pour le moins surprenante et choquante de notre point de vue: 52% du budget 2011, soit 255 000 € est consacré au management ! Chaque personne qui en encadre au moins 2 doit suivre une formation de 9 jours sur ce thème.

Rêvons : nos managers seront-ils demain plus attentifs au travail réel des gens, afin d'éviter les décisions prises dans un bureau sans connaissance de la réalité ? Auront-ils les moyens de mettre en face des exigences les moyens adéquats?

Nous avons refusé de donner un chèque en blanc sur des axes stratégiques qui se traduisent dans la réalité par des priorités douteuses.

Nous estimons également que le plan de formation doit être mieux à même de répondre à l'accompagnement des nouvelles technologies (caractérisation, nanotechnologies,...). La valeur des formations et des recherches menées dans l'établissement repose en effet, non seulement sur de nouveaux équipements, mais sur la capacité des personnes à les utiliser.

Vote : 6 Admin 2 CFDT, 1 FSU, 3 UNSA favorables, 2CGT abstention

4. Présentation des actions hygiène et sécurité.

Alors que **le CHS demande depuis 2009 une action sur les questions de mal-être au travail**, nous avons constaté que, en 2011, le budget reste "à définir"! De même, le recrutement d'un médecin de prévention au niveau interuniversitaire pour assurer une médecine de travail de qualité pour les personnels doit se traduire par un engagement financier. **Nous demandons à l'administration de présenter au prochain CTP les budgets définis pour ces actions.**

Vote : 6 Admin favorable, 1 FSU, 3 UNSA, 2 CGT, 2 CFDT abstention

Cette abstention unanime des organisations syndicales est motivée par la demande d'un budget pour engager l'action sur le mal-être au travail.

5. Campagne d'emplois 2012

Le cadrage nous a été présenté. Comme nous l'avions déjà dit l'an dernier, nous considérons que les éléments de cadrage sont beaucoup trop vagues.

Nous avons demandé **et obtenu que la résorption de la précarité soit ajoutée comme objectif dans ce cadrage**. Nous demandons en toute logique que toutes les marges de manœuvre de l'établissement soient utilisées en ce sens.

Par ailleurs, l'administration compte utiliser la fondation pour « environner » (attribuer des moyens spécifiques : financement de post-doc, équipement....) certains recrutements d'enseignants-chercheurs dans ses thématiques prioritaires.

Nous n'y sommes pas favorables, car cela crée de fait des recrutements à plusieurs vitesses, certains dotés de moyens supplémentaires, d'autres non...

Vote : 5 Admin et 1 CFDT favorables, 2 UNSA, 2CGT abstention 1 FSU contre