

GEFI 2.0

LE RAPPORT D'EXPERTISE ET SA SYNTHÈSE SONT DISPONIBLES



L'année 2017 a connu la mise en route déplorable du nouveau logiciel de gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) plus connu sous le nom de GéFi. Suite à l'avis du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT) du 30 juin 2017, une mission d'expertise agréée a été menée du 19 mars au 28 avril 2018 **afin de déterminer les causes qui ont conduit au désastre GéFi et d'en tirer les enseignements pour le déploiement de nouveaux outils dans le futur.** Les conclusions et recommandations ont été présentées au CCHSCT du 10 octobre 2018. Le rapport final de l'expert comprend 156 pages très denses. Il s'articule en trois parties et onze chapitres. Le groupe de suivi auquel les représentants CGT ont participé a rédigé un document de synthèse afin que les principaux résultats de cette expertise ainsi que les recommandations formulées par le cabinet agréé soient plus facilement accessibles au plus grand nombre.

Lors du CCHSCT du 10 octobre 2018, les représentants du personnel ont obtenu que la Direction Générale (DG) communique ce rapport de synthèse ainsi que l'intégralité du rapport d'expertise à l'ensemble des agents. La Mission Centrale Prévention a mis ces deux documents à disposition de l'ensemble des agents sur son site intranet depuis le 17 décembre dernier :

<https://intranet.inra.fr/prevention/Zoom-sur/Retour-sur-l-expertise-agreee-relative-a-la-mise-en-place-de-la-GBCP-et-au-dploiement-de-GeFi-2.0>

En même temps elle le communiquait aux présidents de centre et aux DSA avec la consigne d'en assurer la diffusion auprès des agents. Force est de constater qu'à ce jour peu de centres ont bénéficié de cette information. **Dans les centres vos représentants du personnel sont là pour vous communiquer ces documents n'hésitez pas à les contacter.**

Pour résumer, le rapport pointe de **graves dysfonctionnements dans la conduite du projet** de passage à la GBCP via le déploiement du logiciel GéFi :

- un manque d'anticipation de la DG concernant la mise en place de la GBCP (début des réunions préparatoires en 2015 alors que la mise en place de la GBCP a été annoncée en 2012)
- une absence de prise de décisions de la DG dans la phase de conception de l'outil, laissant la DSI et la DIFA dans l'imprécision alors qu'il devenait urgent de développer le logiciel
- une ergonomie et une architecture désastreuses de cet outil, source de TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et de RPS (Risques Psycho-Sociaux).
- une DG déconnectée de la réalité du travail dans les unités de recherche, ignorant l'importance du rôle des GU dans celles-ci et ne prenant pas en compte leur travail réel pour la conception de l'outil
- Le rapport pointe aussi fortement que pour ce projet toutes les équipes ont été fortement impactées par les RPS : les unités, tout comme les directions impliquées et ce, du manager au collaborateur de base.
- En ce qui concerne la prévention des RPS, le rapport indique qu'une démarche de prévention est mise en place à l'INRA mais qu'elle méconnaît les RPS. De plus les experts décrivent des carences et des incohérences dans l'évaluation conseil RPS telle qu'elle est appliquée à l'INRA.

Le rapport donne ensuite toute **une série de recommandations** et pistes d'action pour la conduite d'un changement (liste non exhaustive) afin que le processus GéFi ne se reproduise pas (p. 155 du rapport) :

« Pour tous projets futurs, il est nécessaire d'analyser à leur juste mesure les impacts de ce projet sur les agents, sur le climat social et sur le fonctionnement de l'institut, avec leurs causes internes et externes.

Il convient donc de procéder par anticipation pour éviter ce sentiment d'impréparation, positionner des acteurs légitimes et des acteurs décisionnaires en capacité de piloter et d'arbitrer.

Deuxième élément majeur : donner plus de place à la réalité du travail dans le processus de conception, qu'il soit informatique et/ou organisationnel »

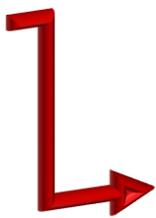
Cette expertise rapporte également des inquiétudes des agents dans une éventuelle fusion INRA-IRSTEA, p. 135 :

- La fusion à l'horizon 2020 avec un autre institut, l'IRSTEA. Cette perspective inquiète les fonctions administratives qui seront particulièrement touchées par cette fusion. Les questions d'anticipation et de préparation sont fondamentales pour l'acceptabilité sociale de ce nouveau projet. [...]

- Le devenir du métier de gestionnaire d'unité, en raison des tendances à la rationalisation par différents moyens organisationnels. Plus que la mutualisation, c'est surtout la spécialisation et la perte de proximité avec les chercheurs qui inquiètent, si le choix de création de plateformes était retenu. Le maître-mot à retenir pour le métier de gestionnaire est la PROXIMITÉ avec les problématiques de la recherche afin de répondre au mieux aux besoins des scientifiques. Perdre cette proximité reviendrait à fragiliser la motivation principale qui donne sens au travail des gestionnaires et construit leur identité professionnelle.

- L'existence d'une forme de plateformes à l'IRSTEA soulève des interrogations sur les choix qui seront faits par le nouvel institut fusionné.

Toutes questions ne font que renforcer l'exigence d'un moratoire immédiat de ce processus de fusion INRA-IRSTEA, comme la réunion conjointe des Comités Techniques INRA et IRSTEA l'a voté très majoritairement.



Constat – Revendications de la CGT-INRA

Lors du CCHSCT du 10 octobre 2018 le Directeur Général Délégué à l'Appui a fait passer un message clair que nous avons traduit par : **« Nous acceptons le diagnostic et les conclusions du rapport. Nous sommes conscients des problèmes et nous avons d'ores et déjà commencé à y apporter des solutions. ».**

Pendant pour le moment les représentants du personnel CGT au CCHSCT constatent que les dysfonctionnements pointés par cette expertise ne sont pas corrigés dans la mise en œuvre de la politique de la DG de l'INRA et que celle-ci s'achemine vers de nouveaux problèmes alors qu'elle ne tient pas compte des recommandations dans la mise en production de nouveaux modules S2I et le remplacement de « ULYSSE ». **De même la volonté de réaliser la fusion INRA/IRSTEA à marche forcée démontre que la prévention primaire des RPS n'est toujours pas une priorité de la DG.**

La CGT-INRA réaffirme les positions qu'elle tient depuis des années :

1. Transformation de « l'évaluation-conseil » des RPS en réel outil de prévention primaire.
2. Mise en place d'un réel Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels accessible et utilisable par tous comme l'outil majeur de prévention à l'INRA et incluant tous les risques, y compris les RPS.

La CGT-INRA alerte la Direction Générale sur :

3. La mise en production de deux nouveaux modules S2I finance qui, à notre connaissance, n'ont pas été testés par des gestionnaires d'unité.
4. Le remplacement de « ULYSSE » pour les missions qui risque encore d'augmenter la charge de travail des GU.
5. La nécessité d'un moratoire dans la fusion INRA/IRSTEA et la réelle prise en compte des RPS occasionnés par ce processus



Renforcez un syndicat de luttes :

Adhérez à la CGT !

Syndicat National CGT-INRA

RN 10 – Porte de St Cyr 78210 Saint Cyr l'Ecole Tél : 01.39.53.56.56

Mail : cgt@inra.fr Sites : <https://inra.ferc-cgt.org/>