

## Assemblée Générale – mardi 23 juin 2009

# Fusions d'établissements - Témoignages

## Compte-rendu

Dans le cadre de la fusion entre l'Enita Clermont et l'ENV Lyon, l'InterSyndicale de l'Enita Clermont a souhaité inviter trois personnes qui vivent ou ont vécu la création d'un Grand Etablissement, et qui de par leurs responsabilités syndicales au niveau national pouvaient nous apporter un éclairage plus large sur le contexte actuel.

L'objectif de cette rencontre était de partager leur vécu passé et actuel de cette transformation en Grand Établissement, et de permettre au personnel de l'Enita de débattre autour des diverses questions qui se posent actuellement.

Environ quarante personnes ont participé à cette manifestation, dont quatre collègues de l'Intersyndicale de l'ENV Lyon.

### *Nos invités*

- **Cyrille Barrier** : technicien à AgroParisTech, représentant des personnels au CTP (Comité Technique Paritaire) et au CA (Conseil d'Administration), élu en CAP (Commission administrative Paritaire) (CGT).
- **Christine Heuzé** : ingénieure d'étude à Agrocampus Ouest, représentante des personnels au CTP et au CA depuis 1998, experte en CAP (IE et autres corps), représentante des personnels au Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Agricole Agroalimentaire et Vétérinaire (CNESERAAV) – Secrétaire générale adjointe dans le bureau du SFOERTA, en charge de l'enseignement supérieur.
- **Patricia Corbière** : adjoint-technique à l'ENITIAA Nantes, représentante des personnels en CTP, élue en CAP des AJT, représentante des personnels suppléante au CNESERAAV – Membre du bureau du SFOERTA.

Cyrille Barrier ouvre la séance avec la **présentation du contexte national dans lequel s'insère la création de Grands Etablissements (GE)**. Il présente le schéma joint (voir à la fin de ce document), qui montre la création des EPSCP (Etablissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel) et des PRES (Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur ayant un statut d'EPCS (Etablissement Public de Coopération Scientifique)). Il existe déjà trois EPSCP (Agro Paris Tech, Agrocampus Ouest et AgroSup Dijon) ; deux autres seront créés en 2010 (Clermont-Lyon et Nantes).

Il précise que ces grands établissements seront concernés par la loi LRU (loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités), ce qui implique l'autonomie des établissements et donc leur mise en concurrence. Cela sous-entend qu'à terme il peut y avoir transfert de la masse salariale sur le GE et que les agents peuvent devenir des agents d'un GE et non plus du MAAP. On peut alors se demander comment va être préservée la cohésion des missions nationales.

L'objectif premier de ces rapprochements est certainement de faire des économies par une mutualisation des moyens.

Quel sera le devenir des Enit et des ENV ?

Quel sera le rôle du Consortium (EPCS national) ? Actuellement, il est composé de l'Inra, de trois GE et de l'ENV de Toulouse qui n'est pas encore GE.

## ***Chaque invité parle ensuite de la fusion de son établissement***

### **➤ *Cyrille Barrier***

AgroParisTech existe depuis janvier 2007 ; il résulte de la fusion de l'ENGREF, de l'ENSIA Massy et de l'INA Paris Grignon. Il se décline sur neuf sites, dont quatre à Paris. Il compte 800 agents, dont 27% de contractuels.

Des groupes de travail ont été mis en place pour réaliser la fusion. Il y a déjà eu des mutualisations de moyens, mais le chantier n'est pas fini à ce jour :

- La gestion est organisée par site ; un comité de direction réunit les directeurs et secrétaires généraux de tous les sites. Pour le SRH, il y a une direction avec des relais par site.

- Réforme des cursus d'enseignement : en 2009-2010, tous les étudiants de 1<sup>ère</sup> année (environ 340) seront réunis à Grignon pour une même formation en tronc commun. Ceci pose des problèmes pratiques : par exemple, les cours seront dispensés par 1/2 promotion par manque de place en amphithéâtre. Le projet d'avenir est d'installer l'ensemble du Grand Etablissement sur le plateau de Saclay en 2017.

- Budget : changement du logiciel comptable, lié au changement du type de structure, nécessitant une formation importante des personnels.

- Personnel : harmoniser les façons de faire (Rialto, contractuels). La création du GE a apporté plus de transparence dans la gestion du personnel. En 2013, le personnel titulaire devrait avoir diminué d'environ 27%, uniquement suite aux départs en retraite. Cela sous-entend que dans l'avenir les contractuels pourraient devenir majoritaires.

Chaque établissement a son histoire et sa culture, ce qui ne facilite pas les évolutions communes.

Il faut faire attention au positionnement du centre de gravité du GE à terme (préserver l'équilibre entre les sites).

### **➤ *Christine Heuzé***

Agrocampus Ouest existe depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, suite à la réunion d'Agrocampus-Rennes (déjà fusion de l'ENSA de Rennes et de l'INSFA), de l'INH d'Angers et du CEMPAMA de Beg Meil. Les personnels du CEMPAMA ont choisi d'être rattachés à Agrocampus-Rennes, donc le rapprochement a été facile ; par contre, le rapprochement avec les personnels d'Angers a été plus compliqué et n'est pas encore complètement accepté à ce jour. A Rennes, les personnels n'ont pas la sensation de « manger » Angers, mais les personnels d'Angers perçoivent encore négativement ce rapprochement. D'autre part, Agrocampus Ouest représente un effectif de 185 personnels AITOS et il devient difficile de connaître tout le monde.

Certains personnels avaient déjà l'habitude de travailler ensemble, ce qui a un peu aidé.

Le directeur général du GE est l'ancien directeur d'Agrocampus Rennes, le directeur adjoint est l'ancien directeur d'Angers. Le DRH du GE est basé à Angers : les agents de ce service ont des missions spécialisées par type de personnel (AITOS, contractuels...) pour le GE. Christine Heuzé approuve cette organisation, qui permet à tous les agents du GE de recevoir la même réponse pour une question donnée ; d'autre part, les agents acquièrent des compétences plus complètes dans leur domaine.

Les personnels ont eu la volonté de s'impliquer dans la fusion au travers de leurs représentants au CTP et au CA, mais aussi directement. Ils ont bénéficié de l'appui d'une société spécialisée dans les fusions d'entreprises industrielles, qui a conduit à la mise en place de groupes de travail, ainsi que de journées banalisées pour communiquer.

Une journée a été organisée en dehors des sites de travail, dans un village de vacances. Plusieurs groupes de travail ont été mis en place. L'objectif était par exemple de discuter de la composition du CA et de la représentation des personnels.

L'essentiel est d'apprendre à travailler ensemble, pour regrouper nos forces et mieux défendre nos métiers, nos corps, les personnels. Le CTP, le CA... doivent être utilisés pour mieux s'unir.

Un groupe de travail émanant du CTP a permis de travailler ensemble sur la gestion des personnels titulaires et contractuels, le Rialto, le prix des repas, le calcul des congés, les horaires de travail (possibilité de 38 heures sur 4,5 jours). Les personnels ont exigé d'être tous traités de la même façon et la plus favorable par rapport à ce qui existait dans les différents établissements d'origine. Actuellement, le travail relatif aux contractuels continue : une prime du même montant que celle des titulaires a été demandée ; un montant équivalent à 85% des primes des titulaires est acquis à ce jour, mais la demande initiale est maintenue.

Il est indispensable de formaliser par écrit l'organisation adoptée pour le GE, notamment ce qui concerne les contractuels. En effet, le passage sous le régime de la loi LRU entraînera à terme l'autonomie des établissements : une formalisation écrite nous aidera à défendre ce qui aura été acquis ; ceci est d'autant plus important que les négociations pour obtenir des avancées favorables seront ensuite plus difficiles.

Dans la pratique :

- Le calendrier des réunions est prévu en début d'année. Il y a alternance des lieux de réunions, qui sont prévues l'après-midi, de façon à laisser la matinée pour préparer la réunion, avec salles, repas et véhicules réservés. L'organisation choisie est à inclure dans le règlement intérieur. Le temps de déplacement entre sites est inclus dans le temps de travail (c'est inscrit dans le Rialto).

- Au niveau du GE, une réflexion est menée sur le mode de classement des personnels titulaires pour les promotions au choix en CAP.

- Il y a des conseils de centres qui, réunis, constituent le CA.

- La promotion des agents est débattue en directoire, qui regroupe l'ensemble des présidents de départements et des directeurs de services des deux centres.

- Au delà de ce qui est inscrit dans les statuts ou le règlement intérieur, beaucoup de choses se négocient en CTP (organigramme de la DRH du GE par exemple). Cela confirme le rôle très important du CTP.

- Les postes sont attachés à un site (sauf DG, DA ou DRH).

- La résidence administrative des personnels est à noter dans les statuts.

## ➤ *Patricia Corbière*

L'ENITIAA de Nantes est en cours de fusion avec l'ENV Nantes ; la création du GE est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Au départ, le choix a été donné d'un rapprochement soit avec l'ENV Nantes soit avec Agrocampus Ouest. Il y a eu une très forte réaction des enseignants-chercheurs (EC) de l'ENITIAA face au choix de la fusion avec l'ENV de Nantes, car ils ne voyaient pas de points communs dans leur travail. Les enseignants préféraient le rapprochement avec Rennes. Finalement la DGER a tranché pour la fusion avec l'école vétérinaire.

Les discussions n'ont pas démarré immédiatement : peut-être y a-t-il eu blocage entre les deux directeurs, et les enseignants boudaient un peu ce choix.

Les discussions entre les deux structures ont commencé très tard et très rapidement. Un comité de pilotage a été mis en place : seulement deux élus de chaque conseil d'administration ont été désignés par les directeurs respectifs pour y représenter les IATOS.

Les personnels n'ont pas encore obtenu la mise en place de groupes de travail, malgré nos diverses demandes. Il y a seulement eu une réunion « état des lieux » sur le personnel contractuel.

Les EC de l'ENITIAA élus au Conseil d'Administration sont restés très actifs au niveau de ce conseil. Ils ont obtenu la création d'un service des formations en ingénierie agro-alimentaire, en plus du service des formations vétérinaires, avec un directeur pour chaque service (deux centres de responsabilité envisagés : cursus ingénieur et cursus vétérinaire, chacun gardant une certaine autonomie financière).

Pour le premier mandat au CA provisoire, l'ensemble des élus ENITIAA (EC et IATOS) a obtenu une égalité de représentation.

Les élus IATOS (ENITIAA et ENVN) ont obtenu que le CA passe de 30 membres à 32, ce qui permet d'avoir 4 représentants IATOS au lieu des 3 prévus.

Le directeur général et le secrétaire général du GE seront ceux actuellement en place à l'ENV N.

Les représentants FO ENITIAA sont les seuls à s'être abstenus lors du vote relatif au décret.

## ***Quelques informations sur la fusion Enita Clermont / ENV Lyon, et sur le vécu et le ressenti des personnels de Clermont***

- La création du GE est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2010.
  - La réflexion a débuté au printemps 2008. Différentes possibilités ont été étudiées (rapprochement avec Paris, Montpellier, Lyon ou regroupement avec l'enseignement supérieur de Clermont).
  - Le CA de l'Enita a voté pour une étude plus approfondie d'un rapprochement avec Lyon.
  - Deux réunions « inter CA-CTP » ont eu lieu (une sur chaque site) pour une 1<sup>ère</sup> prise de contact. Dès ce moment, les personnels et le directeur de l'Enita Clermont ont demandé une représentation paritaire dans tous les conseils du GE, pour le 1<sup>er</sup> mandat. Cette demande a été validée et inscrite dans l'arrêté relatif « aux modalités d'élection à leur premier mandat des membres des conseils ».
  - Après les votes des deux Conseils d'Administration, des groupes de travail ont été mis en place. Ils sont composés de deux pilotes (un de chaque site) désignés par les directions, éventuellement de personnes « expertes » désignées par les directions, et de représentants des personnels volontaires. L'effectif de chaque groupe a été initialement limité à une quinzaine de personnes. Les réunions ont lieu à mi-chemin entre Clermont et Lyon ou en visioconférence. Les documents de travail et les comptes-rendus sont mis en ligne sur une plate-forme commune, pour que chaque personnel des deux établissements puisse y avoir accès.
  - Sept groupes de travail ont été mis en place :
    - G1 : projet d'établissement (subdivisé en G11 politique générale, G12 politique scientifique et G13 formation),
    - G2 : structure et organisation (gouvernance, services, décret et statuts...),
    - G3 : rialto,
    - G4 : emploi des contractuels,
    - G5 : emploi des titulaires <sup>1</sup>,
    - G6 : règlement intérieur <sup>1</sup>,
    - G7 : systèmes d'information <sup>1</sup>,
- <sup>1</sup> groupes qui fonctionneront à partir de septembre 2009
- L'InterSyndicale de l'Enita Clermont a pris en charge l'organisation d'assemblées générales pour diffuser les résultats des réflexions des groupes « rialto » et « personnel contractuel ». L'objectif était aussi de recueillir l'avis des personnels pour que le travail des groupes reste en lien avec leurs souhaits. Une consultation à bulletin secret des personnels contractuels a été organisée au sujet du mode de rémunération proposé pour le futur GE.
  - L'avis des personnels de l'Enita sur le « chantier de fusion »
    - Le principe de fusion est globalement accepté par les personnels ; ils s'investissent largement dans la réflexion par le biais des groupes de travail et des assemblées générales.
    - Cependant, le personnel regrette la rapidité imposée qui ne permet pas une réflexion sereine et une prise de recul indispensables. Il espère aussi que les propositions des groupes de travail seront bien prises en compte par la direction lors de la création du GE et mises en œuvre durablement.
- Les principales inquiétudes des personnels portent ① sur l'équilibre de la répartition des missions, des responsabilités et des responsables entre les 2 sites, ② sur l'avenir des personnels contractuels et leur mode de rémunération, ③ sur l'avenir du site de Clermont et du cursus ingénieur. Une motion des personnels a été écrite dans ce sens et déposée au CA de l'Enita Clermont du 17 avril 2009.
- Les représentants des intersyndicales de Clermont et de Lyon ont instauré une communication satisfaisante, qui leur permet de travailler ensemble et d'être solidaires dans leurs demandes.

*Schéma présenté par Cyrille Barrier*

