

# FSU INHA #11

## Edito juin 2025

**2016-2025**, ce sont 9 années d'un mandat qui s'achève, et ces 9 années ne furent pas un long fleuve tranquille pour vos représentants des personnels siégeant dans les instances, même si sur la fin, c'était moins désagréable (avec un D).



Un D comme désespérant.

Dernier CSA le 10 juin. Humiliation longue et gratuite d'un représentant élu des personnels. Pourquoi ne pas se faire plaisir une dernière fois ? Chassez le naturel, il revient au galop !

Un D comme dénigrement.

« Vous êtes des caricatures de représentants des personnels », « Vous êtes responsables de la

précarisation de la société », « Vous ne faites pas votre travail de représentants », « Vous n'avez pas le sens du service public » ! Chassez le naturel...

Un D comme dialogue social.

OK pour le dialogue social, on est de gauche ! Mais pas de tract, c'est agaçant ! Pas de déclaration liminaire en instance, c'est agaçant ! Pas de pétition, c'est agaçant ! Pas de refus de siéger, c'est agaçant ! Pas de sondage pour recueillir l'avis des personnels, c'est agaçant ça aussi ! Et la grève, on n'en parle même pas... 9 années d'agacements éternellement renouvelés ! Chassez le naturel des représentants des personnels, il revient au galop ;-)

Un D comme désinvolture.

Juin 2024, grève de 10 jours à la bibliothèque. Protocole de fin de grève : 1 poste de moniteur-étudiant supplémentaire pour le Service Public et un audit de la DGS préalable à un groupe de travail avec des "volontaires désignés". L'audit ? 2 heures par-ci, 2 heures par-là... Et hop ! on a tout compris au fonctionnement du Service Public dans une bibliothèque. Passons au groupe de travail ! Groupe de travail qui a planché pendant des mois et a rendu des préconisations pour améliorer les conditions de travail. Les plus emblématiques à nos yeux n'ont pas été retenues par la DGS. On se contente d'aménager tant bien

que mal le sous-effectif structurel et puis on s'en va !

Un D comme départ.

Au CA du 25 juin, a été voté contre l'avis unanime des représentants des personnels la cession de la voiture de fonction (une Peugeot 308 de 2014) pour la modique somme de 6232 euros au DG en partance. Publicité aurait pu être faite ! Il y aurait eu sans doute des agents de l'INHA intéressés. Des agents qui n'ont pas un salaire de DG (avec un D).

Un D comme...

On vous laisse compléter à votre guise !

## Brève

Le point sur la revalorisation du RIFSEEP votée en CSA en mai, qui devait être approuvée par le CA de juin pour une mise en oeuvre au 1er septembre, a été retiré de l'ordre du jour au dernier moment « *faute d'instruction suffisante* » de la part du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le sujet devrait être instruit puis présenté au prochain CA de décembre. La possibilité de prise en compte rétroactive a été évoquée, mais sans aucune certitude. Contrairement à ce qui a été annoncé dans le flash info officiel du 14 mai, l'entrée en vigueur ne se fera donc pas au 1er septembre.

## Rappel sur la procédure du CREP

Si vous n'êtes pas d'accord avec la rédaction de votre compte rendu d'entretien professionnel, vous avez le droit de formuler des observations, après la signature de votre supérieur hiérarchique, et vous avez la possibilité de transmettre votre CREP directement à l'autorité hiérarchique (c'est-à-dire la Direction Générale) sans passer par votre supérieur hiérarchique.

Nous reviendrons plus en détail sur la procédure complète dans un prochain numéro. En cas de question, n'hésitez pas à solliciter vos représentant-es.

## Retour sur le CSA du mardi 10 juin

Un an après le mouvement social du printemps 2024 à la bibliothèque, un CSA exceptionnel consacré au plan d'action pour le service public posté s'est réuni. CSA pour information, présidé par une direction (directeur général et directrice générale des services) sur le départ... Sur les 9 axes que comporte le plan d'action, 3 ne seront finalisés qu'à la fin de l'été.

L'axe numéro 4, sur l'organisation et la gestion du planning, a fait l'objet d'un groupe de travail, qui a rendu ses conclusions le 16 mai, avec 11 propositions. La direction a écarté celles qui constituaient des avancées significatives pour les personnels, comme la bonification des récupérations du samedi (qui visait pourtant à mieux reconnaître et valoriser l'implication des agents assurant la continuité du service public), ou la participation (dans la limite de 2 heures par semaine) des moniteurs étudiants volontaires des

autres services au service public que l'établissement affiche pourtant comme une priorité.

Idem pour le séquençage de l'année en 3 périodes, qui devait permettre d'aménager de façon anticipée les services aux lecteurs, pour faire face aux problèmes d'organisation en période de tension dans les effectifs. Cette réduction du service (arrêt du prélèvement sur certaines plages horaires notamment) aurait été pourtant moins pénalisante pour nos lecteurs que les deux semaines imposées de fermeture estivale.

Malgré l'opposition exprimée par une nette majorité des personnels de catégorie C (67% selon le sondage réalisé suite à l'HMI) au test de la nouvelle grille qui leur est proposée, impliquant, entre autres, de nouvelles règles plus contraignantes pour la pose des congés, la direction maintient les tests des nouveaux plannings du 1er octobre au 17 novembre 2025.

C'est en décembre prochain que le plan d'action sera soumis au CSA pour avis.

## Quid du renouvellement des moniteur·rices étudiant·es ?

Alors que le CSA a validé en octobre 2023, sur proposition de la DGS, une note relative à la gestion des emplois étudiants qui permet leur renouvellement jusqu'à 6 ans, une autre direction en a discrètement décidé autrement. Le DBD, se voulant autonome, a en effet choisi de ne pas suivre cette avancée mais tout en ne le communiquant pas clairement. Résultat : la

politique de renouvellement actuelle des moniteur·rices étudiant·es au DBD serait strictement limitée à 3 ans.

On pourrait penser qu'après trois ans d'expérience, d'investissement, et souvent de formation interne, garder les moniteur·rices un peu plus longtemps serait une bonne idée. Gagner en continuité, éviter de tout réexpliquer chaque année, et reconnaître un tant soit peu le travail accompli... Mais non. Apparemment, mieux vaut former de nouvelles personnes en boucle, encore et encore, que de profiter d'une équipe déjà rodée, motivée et impliquée tant que leur statut étudiant le permet.

Il faut croire que, pour certain·es, la stabilité n'est pas une priorité. Cela mérite une clarification. On en reparle à la rentrée avec la nouvelle direction générale.

## Dates prévisionnelles des prochaines instances de l'INHA

Instance	Date
CSA-Formation spécialisée	14 octobre 2025
CSA	04 novembre 2025
Conseil scientifique	Pas encore de date
Conseil d'administration	10 décembre 2025

Si vous souhaitez nous contacter pour une question, une information, une contribution, une adhésion, une seule adresse :  
[bureau-fsu@inha.fr](mailto:bureau-fsu@inha.fr)

