

**CNHSCT du 15 mars 2017**

**Avis et préconisations du Comité National Hygiène Sécurité et Conditions de Travail sur l'impact et la mise en place du Service Mutualisé Gestion Ressource Humaine (SM GRH)**

En préambule, le CNHSCT rappelle les avis déjà émis :

**Motion votée le 20 septembre 2016 par les élus du CTI à l'unanimité :**

*"La Direction Générale de l'institut a lancé début 2016 une réorganisation des services destinés à supprimer 60 à 80 postes de fonctions support sur 5 ans. L'objectif, sa mise en œuvre et le calendrier d'exécution portent atteinte aux conditions de travail des salariés, tout en mettant en péril le bon fonctionnement de l'Institut, et par conséquent, la qualité de la recherche. Nous nous opposons à cette réduction d'effectifs et rejetons le processus de mutualisation mis en œuvre pour l'atteindre."*

**Avis rendu le 6 octobre 2016 par les élus du CNHSCT : : Vote à l'unanimité**

*"Le CNHSCT demande le report de la mise en place du service unique gestion ressources humaines, sachant que le périmètre de celui-ci n'est toujours pas défini, que les fiches d'impact ne pourront être effectuées dans les délais, que les agents n'auront pas le temps nécessaire pour réfléchir à leur positionnement, ni d'être formés aux nouveaux outils. Le calendrier envisagé (mise en place au 1er janvier 2017) est une mise en danger des personnels de la ligne RH. Le CNHSCT alerte la direction sur le manque d'information dans lequel se trouvent les agents de la ligne RH, source de stress et inquiétudes."*

**Avis du CNHSCT du 22/11/2016**

**Avis Ressources Humaines : Vote à l'unanimité moins une abstention**

*"Le CNHSCT constate que :*

- Les gestionnaires RH n'ont toujours aucune information sur la mise en œuvre d'OptIn,*
- Ils n'ont pas d'informations sur l'organigramme du service envisagé et les processus de positionnement sur l'organigramme,*
- La dématérialisation des dossiers des agents a commencé, mais le mode opératoire des futurs logiciels n'est toujours pas connu,*
- Les agents polyvalents vont devoir choisir entre la gestion et leurs autres missions,*
- Les services RH ont à "accompagner" la mutualisation AF, ce qui accroît leur charge de travail*
- Les services RH de plusieurs centres ont des problèmes d'effectifs notoires, des départs (fin de CDD, retraite) prévus, avec des agents en arrêt, ainsi que la DRH.*

*Le CNHSCT demande que le travail d'analyse de l'impact sur tous les agents de l'institut soit réalisé pour les services RH. Devant toutes ces alertes, le CNHSCT fait le même constat que pour la ligne AF. Il demande aussi d'attendre que les logiciels de dématérialisation RH, tous les outils et l'organisation afférents soient stabilisés et totalement opérationnels, avant de poser la question de la création du service mutualisé SM GRH et le changement d'affectation des gestionnaires RH.*

*Le CNHSCT préconise aussi de renforcer les services RH en difficulté aujourd'hui. "*

**Avis commun Ressources Humaines/Affaires Financières : Vote à l'unanimité**

*"Le CNHSCT rappelle que les alertes des avis précédents touchent des agents déjà exposés à des risques pour leur santé, risques mis en évidence par le baromètre social. En conséquence,*

*le CNHSCT réitère ses préconisations du 12 septembre 2016 : il demande un vrai plan d'action de prévention primaire des risques identifiés par le baromètre social. Le CNHSCT constate qu'il n'y a pas eu de réponse positive ou négative à sa demande d'expertise agréée du 23 juin 2016. Il renouvelle cette demande au vu des risques accrus depuis. S'il est vrai que le cabinet PVAL est toujours associé à la mise en œuvre d'OptIn, le CNHSCT demande que son rôle soit explicité, au vu des problèmes posés. Il demande communication du cahier des charges demandées à PVAL et communication de son rapport."*

## **Analyse d'impact**

Le CNHSCT rappelle avoir demandé "qu'une analyse d'impact soit produite et discutée en CLHSCTs et en CNHSCT avant toute mise en place de dispositifs de mutualisation.", dans un avis le 24 mars 2016, que la demande est à nouveau évoquée lors du CNHSCT du 22 novembre 2016 et semble alors faisable puisque la mise en place est reportée au 3 avril 2017, et que la DRH note qu'"il faudra au moins deux réunions de groupe de travail en sa présence, et aussi du temps de travail entre représentants du personnel pour finaliser la fiche d'impact". Or le groupe de travail n'a pu être réuni qu'une seule fois, à une date (23 février 2017) qui ne permettait pas une seconde réunion et les conditions d'un travail approfondi par le CNHSCT.

Cette réunion de travail du CNHSCT, initiée par la DRH, sur l'impact de la réorganisation de la mise en place du Service Mutualisé Gestion Ressource Humaine (SM GRH), a donc été tenue le 23 février 2017 à Paris.

En parallèle de ce travail, des rencontres et discussions informelles ont eu lieu avec des agents des services Ressources Humaines de la plupart des Centres et une visite du CNHSCT du 15 décembre 2016 sur le site de Grenoble a permis l'audition du service RH local (entretien avec la Responsable puis des Gestionnaires Ressources Humaine).

Le document présenté ce jour, 15 mars 2017, reprend leurs remarques, ainsi que des propositions d'aménagement pour prévenir une dégradation de leurs conditions de travail. Ces propositions n'ont pas été validées par les agents des RH. Le document est donc à considérer comme une première analyse à destination du Comité Technique INRIA, document qu'il s'agira de consolider et de suivre.

Comme nous l'avons déjà signalé pour le service mutualisé du Service Financier (SM GF), plutôt que d'analyser en détails l'impact après coup, il aurait été bien plus profitable pour tous de les associer plus en amont pour identifier et anticiper tous les risques, pour les agents concernés, pour les agents pour lesquels ils travaillent, pour l'organisation de l'Inria, voire pour l'institut lui-même.

Nous constatons que les personnels RH concernés par la réflexion qui touche leur métier au quotidien n'ont pas suffisamment été impliqués. Ils déplorent qu'il n'y a pas eu suffisamment d'échanges et de discussions qui auraient pu permettre la remontée de leur expérience de terrain. Ils ont le sentiment de subir une organisation qu'ils ne comprennent pas et pour lesquels ils ne sont pas ou peu accompagnés. Beaucoup d'agents craignent pour l'intérêt de leur travail qui se « vide » de sa substance « les relations humaines » !

Le travail est jugé beaucoup moins intéressant par les gestionnaires concernés et beaucoup moins motivant.

A ce jour, les informations parvenues aux agents sont toujours aussi imprécises, tant sur le plan du périmètre d'activité, de l'organisation que de leur rattachement au service de proximité ou au service mutualisé ; aucune notification ne leur ayant été faite. Les fiches de postes n'ont pas été transmises aux agents à qui l'on a pourtant demandé de se "positionner", sans certitude formelle sur leur positionnement final, ni d'information sur les aspects réglementaires de leur changement d'affectation (modalités, répercussion sur leur carrière, réversibilité de la décision, garantie formelle de ne pas avoir à rejoindre à terme le service d'affectation à distance).

Alors que la mise en place du SM GRH n'a toujours pas été validée par les instances INRIA, la Responsable a pris ses fonctions le 1er mars et le recrutement de ses deux adjoints est en cours ainsi que le recrutement d'un chargé de mission RH.

La réorganisation envisagée est trop « technocrate » et comptable et ne tient pas compte de l'humain. Certains agents affectés au service mutualisé et pour lesquels des missions locales de suivi et d'accompagnement leur sont retirées le vivent très mal.

Il y a un gros risque de sous-effectif des services de proximité qui devront prendre en charge des activités de gestion pour lesquelles ils n'étaient jusqu'alors pas formés et qui viendront alourdir leurs missions.

Le cloisonnement des missions de gestion et d'accompagnement a un fort risque d'isolement des agents des services RH avec le risque de perdre l'esprit collaboratif, de solidarité et d'entraide qui est une des richesses d'Inria.

Le CNHSCT préconise de permettre aux agents du service mutualisé de conserver des missions locales afin de garantir leur implication dans les RH de proximité et une synergie entre les agents.

Des engagements qui concernent la démarche de recrutement et d'accompagnement des scientifiques ne pourront être tenus, ce qui pose la question de la crédibilité et l'image d'Inria.

Réunir 8 services en 1 seul, avec la mise en travail à distance d'une 30aine d'agents va avoir un impact très fort et perturbant pour les agents concernés. Gérer un service unique au personnel réparti sur 9 entités est compliqué d'un point de vue organisationnel, et ce d'autant plus que Inria n'est pas prêt techniquement à une telle organisation ; le nombre de salles visio est très insuffisant, la qualité des transmissions (notamment du son) laisse trop souvent à désirer, la maîtrise des outils (tels que jabber, visio sur poste de travail, etc.) n'est pas encore assez répandue dans l'institut pour rendre le travail à distance aussi fluide qu'il le devrait.

Alors que le baromètre social a mis en avant la complexité pour les agents de se trouver dans une organisation matricielle, on rajoute une troisième dimension à l'organisation (les gestionnaires auront 3 référents !). Le rattachement du service mutualisé à un directeur de centre n'a pas de logique, un rattachement hiérarchique à la ligne fonctionnelle paraîtrait plus cohérent.

#### **AVIS : Analyse d'impact Service Mutualisé Gestion Ressource Humaine (SM GRH)**

Le CNHSCT rappelle la demande d'expertise externe demandée le 23 juin 2016 et demande à la Direction d'Inria de faire remonter son refus d'expertise au Ministère, avec les avis du CNHSCT et les réponses de l'administration aux avis. (article 55 du décret 82-453: "La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement

motivée. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.")

Le CNHSCT demande à la Direction d'Inria de tenir compte des préconisations de la fiche d'impact, de ne pas sous évaluer l'impact humain de cette réorganisation ; le périmètre des activités des agents que ce soit au service de proximité qu'au service mutualisé va être fortement impacté, avec un fort risque pour les agents de ne pas y trouver leur compte.

Le CNHSCT demande à la Direction d'Inria de clarifier les périmètres et responsabilités des agents, de prendre ses responsabilités sur les conséquences de ses décisions et de ne pas faire porter cette responsabilité aux agents.

Le CNHSCT demande qu'un suivi régulier et un bilan de la mise en œuvre du SM GRH soit fait au bout d'un an. Ce bilan doit permettre le cas échéant, de redéfinir les postes et modalités de répartition entre les services de proximité et le service mutualisé.

### **AVIS : Mise en place du Service Mutualisé Gestion Ressource Humaine (SM GRH)**

Le CNHSCT rappelle qu'il a déjà émis deux avis très réservés avec des préconisations, sur la création du SM GRH et constate que malgré les alertes faites dès le 6 octobre, les mêmes questions restent en suspens à la date du 15 mars 2017. Il nous paraît hasardeux de poursuivre la mise en place du SM GRH au 3 avril alors que de nombreux points restent en suspens tant sur les outils que sur les processus.

Le CNHSCT préconise de ne pas se précipiter, de tirer les enseignements de la mise en place du SM GF, et voir si un tel fonctionnement sur ce modèle peut continuer ou si la transformation des services est nécessaire, de prendre le temps de la réflexion de la mise en œuvre du SM GRH, calibrage entre service mutualisé et service de proximité, de tester les outils et processus en laissant le temps aux agents d'intégrer les changements et l'appropriation des nouveaux processus.

Le CNHSCT note que certaines alertes, notamment sur le fait de ne pas se précipiter, paraissent avoir été entendues. Néanmoins, il émet à nouveau de sérieuses réserves sur l'impact de la réorganisation sur le travail, la fatigue et la santé des agents.

Le CNHSCT rappelle qu'Inria doit (Article L4121-2 du code du travail) mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants, notamment le 4° « Adapter le travail à l'homme », en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.

Pour toutes les raisons citées, le CNHSCT renouvelle son désaccord sur la création d'un service mutualisé tel qu'il est envisagé qui risque d'entraîner des dysfonctionnements dans l'Institut, autant fonctionnels qu'humains et émet un avis défavorable à la mise en place du SM GRH au 3 avril 2017.