

## Compte-rendu de l'entrevue SNTRS-CGT /déléguee régionale de la DR 17 à Rennes le 2 octobre 2013

**Délégation syndicale:** Lise Caron, Christine Lamberts, Monique Bigoteau, Céline Thebault, Claudine Valtat, Frédéric Boutet, Yveline Laverret, Gwendal Petit, Jean François Launay, Gwendal Petit.

**Administration:** Clarisse David déléguée régionale (DR), Florence Morineau adjointe à la déléguée.

Abréviations: PDL région des pays de la Loire

### La politique scientifique du CNRS sur la circonscription:

**SNTRS:** Quel est l'avancement des conventions de sites et leurs articulations entre de la loi ESR du 23 juillet 2013, les politiques des Régions Bretagne et Pays de la Loire? Quels impacts sur les laboratoires et les personnels?

La DR confirme la signature d'une convention de site le 9 décembre sur le site rennais incluant Rennes 1 et Rennes 2 et certaines grandes écoles (Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Rennes, École des hautes études en santé publique EHESP; Institut National des Sciences Appliquées INSA, École Normale Supérieure de Rennes, Institut d'études politiques de Rennes). La convention sera signée par les 2 universités rennaises bien qu'elles ont annoncé leur fusion. Pour ce qui concerne les PDL: une réunion, sur invitation du directeur général délégué à la Science du CNRS devrait avoir lieu début décembre avec les VP recherche et l'ensemble des directeurs d'unités pour définir des grands axes de recherche partagés avec les établissements de l'ESR sur le territoire. La Région n'est pas invitée, tout comme les régions ne sont pas signataires des conventions de site Il s'agira d'y définir les grands axes partagés entre le CNRS et les laboratoires pour les 5 années à venir.

Ces conventions de site n'affichent aucun engagement en termes d'emplois et de financement, les sites seront suivis par un comité scientifique incluant les représentants des partenaires

Selon Mme DAVID, les PRES se transforment en Communauté d'Université et d'établissements (CUE) et auront essentiellement des prérogatives sur l'enseignement. Les universités gardent la main sur la recherche. N'en reste pas moins que les écoles doctorales intégreront les CUE. Le Président du PRES breton (dite Université Européenne de Bretagne) prône un diplôme de doctorat unique sur la Bretagne. La stratégie du CNRS consiste à moduler ses modalités de financements pour converger avec les thématiques des régions et être garant des recherches fondamentales. Des impacts sont attendus sur le recrutement, la mutualisation (formation de personnel sur des fonctions administratives!), le doctorat.

*Commentaires: Les conséquences de la loi ESR sont difficiles à mesurer puisque son application dépendra des décrets qui seront pris d'ici fin 2013 et en 2014 pour certains d'entre eux. Le SNTRS sera particulièrement vigilant sur les conséquences de ceux-ci sur les statuts des personnels. Notamment, le projet de décret concernant le statut des enseignants chercheurs qui crée dans les faits les conditions de l'extinction progressive du statut de chercheur à temps plein ([lire la suite](#)). Le CNRS ne se prononce pas ouvertement sur les conséquences de la loi (CUE, IDEX) avec en toile de fond la baisse des recrutements. Mais l'idée d'une nécessaire concentration des «forces» du CNRS (moyens, personnels) est bel et bien en ordre de marche.*

*Les nouvelles structures ESR, 3 possibilités sont envisagées par la Région PDL: i) 1 CUE inter-régionale + 1 ou 2 Idex l'un en PDL, l'autre en Bretagne. ii) 2 CUE et 2 Idex -ces 2 possibilités seront difficiles à défendre car le Commissariat général à l'investissement vise le regroupement des «élites» sur une dizaine de Idex, iii) 2 CUE et 1 Idex interrégional. Les solutions i) et iii) solutions sont privilégiées pour cerner les 20 % du potentiel de recherche qui seront labellisés «excellents» et où convergeront les financements et les recrutements. La CUE serait abondée par une seule fondation qui aura la possibilité de recruter sur droit privé.*

*La nouvelle vague d'Idex:*

*2 types de campus pourront être retenus: i) des campus pluridisciplinaires de rang mondial, ii) des campus à spectre disciplinaire plus restreint qui ont des partenariats intenses avec le monde économique (sites porteurs de IRT, IEED ou IHU comme à Nantes (IRT Jules-Verne), la Bretagne (B-Com et France énergies marines).*

*Les discussions sur la mise en place de ces structures sont en cours, elles se font en dehors des personnels. Les directeurs d'unités semblent mis dans les boucles d'informations, c'est donc là et en conseil de laboratoire qu'il faut provoquer le débat sur le devenir des équipes et les conséquences pour les personnels. A la lecture des conventions déjà signées, ce sont sur les Idex, Labex, Equipex et autres EX que le CNRS s'engage à maintenir le recrutement et les ressources financières.*

### Le Déménagement de la DR17 au nord de Rennes et réorganisation des services de la délégation:

**SNTRS:** Le déménagement de la délégation approche et les agents s'inquiètent des réorganisations qui vont être liées à ce transfert. Les inquiétudes portent sur la disposition des locaux, la grandeur des bureaux, leur organisation en espace ouvert (open space) et les problèmes qui risquent d'en découler notamment pour le Service des Ressources humaines (SRH) avec les conditions de confidentialité nécessaires.

**DR** admet que ce déménagement a un côté anxiogène et cela semble tout à fait normal car les habitudes vont être remises en cause. Chacun devra trouver sa place et c'est pour cette raison qu'elle veut être à l'écoute. Selon elle, elle a fait son possible pour essayer de limiter certaines contraintes dues à l'espace (sélection de mobilier peu encombrant, nombre d'agents par bureau réduit quand c'était possible). Le résultat devrait permettre de travailler dans de bonnes conditions. Pour ce qui est de la confidentialité, il n'y aura guère de changement par rapport à ce qui se pratique aujourd'hui et la question de la confidentialité ne s'entend qu'à l'échelle du service RH, pas à l'échelle de chaque gestionnaire.

**SNTRS:** Ce déménagement va entraîner des modifications dans l'organisation des services. Lors du dernier conseil de délégation, un changement des plages horaires a été annoncé. Certaines de nos collègues s'interrogent sur la mise en place des binômes de travail. Ils ne contestent pas la préoccupation de continuité des services qui est sans doute à l'origine de cette nouvelle organisation, et rappellent qu'elles y sont-elles mêmes extrêmement attachées. Toutefois, elles souhaitent être associées aux décisions pour tenir compte- autant que faire se peut- des affinités. A cela s'ajoute une appréhension concernant les prises de congés qui –s'ils sont pris dans le cadre restreint du seul binôme- deviendraient très difficiles pour la vie personnelle. D'autant que la délégation est constituée dans sa très large majorité de personnels féminins et qu'on ne veuille ou non les contraintes familiales pèsent encore très lourd sur les femmes.

**DR** se dit très étonnée d'aborder ce sujet lors de cette réunion alors que le dossier n'est pas encore finalisé. Pour l'instant rien n'est remonté des services ni lors du conseil de la délégation. Ceci n'est pas un cadre rigide, toute la souplesse nécessaire y sera introduite dans la mesure du possible

**SNTRS:** La période est très anxiogène pour les personnels de la délégation, ces questionnements existent dans les services et auraient dû être remontés au dernier conseil de gestion. La période précédant la venue de Mme Clarisse DAVID comme Déléguée Régionale n'a pas favorisée le dialogue social, celui-ci demande à être rétabli et c'est pourquoi nous avons souhaité aborder ce point lors de cette entrevue. Les collègues s'interrogent aussi sur l'organisation matérielle du déménagement qui doit avoir lieu dans les jours qui viennent et pour lequel l'information ne semble pas circuler.

En ce qui concerne l'organisation des services dans les nouveaux locaux, le SNTRS-CGT demande un suivi avec un point régulier avec les personnels. Celui-ci devrait permettre d'évaluer l'efficacité et l'intérêt de nouvelles modalités d'organisation. Par exemple sur l'allongement de la permanence des services entre 12H à 12H30, il serait souhaitable que soit vérifié, après quelques temps de fonctionnement, si le nombre de visites et d'entretiens téléphoniques sont suffisamment importants pour maintenir ce dispositif. Sur les permanences du soir, il ne semble pas judicieux que ce soit toujours les mêmes qui assurent ce service. Nous alertons sur le ressenti des personnels qui vivent très mal les différences de traitement selon les services avec, entre autres, l'exemple de la pause-café accordée dans seulement certains services. Le déménagement et donc la fin de l'éclatement géographique entre services au sein des locaux est l'occasion de rétablir l'harmonie nécessaire pour une cohésion des collectifs de travail.

**DR:** effectivement le changement de locaux permettra sans doute de remédier à ce type de dysfonctionnements qui ont pu apparaître et se creuser du fait de la dispersion géographique des services.

**SNTRS:** Le CRHS-CT n'a pas été associé comme il aurait dû l'être dans les prises de décision liées au déménagement. Cela aurait pu éviter des choix non judicieux et des erreurs auxquels il a, d'ailleurs, été tenté de remédier dès l'arrivée du nouveau DR. La dégradation des conditions de travail consécutives à ces choix sont porteuses de situations de mal être. C'est pour cette raison que le SNTRS-CGT demande que le CRHS-CT soit maintenant saisi pour accompagner le processus en cours et assurer un suivi auprès des personnels. Le SNTRS-CGT propose d'établir un calendrier avec par exemple des rencontres à 1, 2, 4, 6 et 12 mois. Ce suivi par le CRHS-CT nous semble nécessaire pour résoudre rapidement les difficultés que rencontrent ou pourront rencontrer les personnels, et ceci en apportant un regard extérieur. Les organisations syndicales doivent aussi être associées à ce suivi en commençant par une visite des locaux.

**DR :** La visite des locaux, par le CRHS-CT et les organisations syndicales, ne pose pas de problème. Le rôle du CRHS-CT a évolué et ses prérogatives se sont élargies aux conditions de travail, ce qui pourrait expliquer qu'il n'a pas été associé de prime abord. Cependant, la mise en place d'un suivi régulier des personnels par le CRHS-CT ne semble pas utile pour la Déléguée. Il peut être envisagé de réactiver les groupes de travail qui avaient été

constitués pour préparer ce transfert et de revoir leurs attributions afin de s'orienter sur un suivi des conséquences liées au déménagement. C'est ce groupe qui pourrait peut-être être l'interlocuteur des représentants du CRHS-CT. Le SNTRS-CGT fait remarquer que les personnels peuvent solliciter eux-mêmes les représentants au CRHS-CT s'ils le jugent nécessaire.

**SNTRS:** Lors du dernier conseil de délégation, il a été annoncé qu'après une interruption de 2 mois du système de badgeuse liée à des problèmes techniques, le site de Rennes deviendrait site pilote pour tester le couplage entre le décompte du temps du travail par badgeuse et le logiciel AGATE. Le SNTRS se déclare satisfait de cette annonce puisque les personnels demandent le maintien du système de badgeuse. Selon nous dans le contexte actuel de lourdes charges de travail, ce système semble juste et «non infantilisant». Il devrait permettre de trouver un bon équilibre entre les obligations de services et les contraintes familiales: le badge amène une souplesse appréciée par tous sans être au détriment de la qualité de service.

**DR** Mme DAVID confirme une interruption du système de pointage jusqu'en janvier, ensuite la DR17 sera effectivement site pilote. Florence Morineau a été sollicitée pour cordonner cette initiative. Plusieurs possibilités seront étudiées: le «badgag» du poste de travail et la mise en place d'un système de badgeuse à l'entrée. Une période d'expérimentation sera mise en place pour tester l'une après l'autre ces deux modalités. Pour la période d'octobre à janvier, le décompte du travail devrait se faire sur la confiance, la DR n'est cependant pas opposée à la mise en place de feuille X-cell.

Le **SNTRS** insiste sur la perte de confiance des personnels dans les possibilités de dialoguer au sein des services de la délégation. Cette reconstruction des capacités de dialogue semble encore plus difficile au SFC.

**DR:** Mme DAVID précise qu'une de ses priorités comme celle de toutes les délégations est de maintenir l'activité du SPV et du pôle de gestion SFC (recrutements via NOEMI et un concours externe demandés)

### **Examens professionnels en 2013**

**SNTRS:** 37 postes ont été affichés sur tout le territoire national, 1 seul en DR17. Le SNTRS-CGT dénonce l'administration qui ne se place pas dans le cadre de la loi, qui prévoyait l'ouverture de postes en stabilisant les personnels éligibles à la loi Sauvadet sur leur poste; elle a fléchi des postes correspondant aux postes-clés des laboratoires, ou à des Noémi non pourvues voire à la place d'un concours externe comme au LETG, en DR17.. Nous avons constaté que l'affichage pour plusieurs des 37 postes se faisait sans présence d'un personnel éligible connue.

**DR:** les examens professionnels prennent le pas sur les recrutements classiques. Ceux-ci correspondent aux priorités des DU et non du CNRS. La DR convient que **le CNRS a tardé pour mettre en place cette première campagne d'examens professionnels et qu'il y a eu un manque d'informations auprès des DU. Les instituts ont eu un nombre de postes sur concours réservés à répartir. Certains DAS ont contacté les DU mais beaucoup ont fait leur propre arbitrage sans tenir compte de la présence d'un CDD éligible en place. Une question importante est l'absence d'historique des CDD dans Sirhus, ce qui ne facilite pas un affichage de poste en fonction de candidats éligibles.**

**SNTRS:** Difficile de prétendre qu'après 3 ou 6 ans, les fonctions exercées ne sont pas pérennes. Les CDD ont fourni un CV avant la signature de leur contrat dans lequel est indiquée l'expérience professionnelle dont les contrats précédents.

*Commentaire: Un point sur les campagnes de CDIsation au CNRS*

*2012: 51 CDIsés sur 54 proposés (23 Chercheurs et 30 IT)*

*2013: 14 CDIsés/15 (2 CH 12 IT) 1 chercheur éligible recruté sur concours classique et 4 multiemployeurs (1CH 3IT)*

*On ne peut pas dire que ces campagnes d'examens professionnels et de CDIsation vont permettre de stabiliser de nombreux collègues précaires, ce qui est contraire aux objectifs déclarés du protocole de 2011 et de la loi de 2012. Une des conclusions est que les DU doivent faire remonter un besoin de titularisation dans leur demande de moyens et accompagner cette demande auprès du CNRS.*

### **Dossiers de carrière.**

**SNTRS:** Des personnels IT de la circonscription n'ont pas signé leurs dossiers de carrière. Il n'y a aucune suite à ces situations anormales qui sont pourtant susceptibles de révéler des difficultés au sein des services et des laboratoires.

**DR:** Les personnels n'ayant pas signé leur dossier annuel ou ayant fait des remarques particulières sur leur dossier, seront contactés par les Conseillers RH de leur secteur. Il doit dans ce cas y avoir systématiquement une prise de contact.

### **Jour de carence**

SNTRS: Les organisations syndicales négocient actuellement avec la direction du CNRS pour que le montant de masse salariale nécessaire pour compenser les jours de carence prélevés aux agents soit dégagé dès 2013. Nous refusons, comme le suggère l'administration, que ce montant soit prélevé sur les ressources propres des laboratoires pour ensuite l'attribuer à l'action sociale. Sur l'ensemble du CNRS, ces journées représentent un pactole puisqu'elles concernent près de 2 900 IT et 620 chercheurs. Sur la DR17, le nombre de jours de carence correspond à environ 230 jours

*Commentaire: Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, en cas de congé de maladie ordinaire (maladie non professionnelle), le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt n'est plus rémunéré dans la fonction publique. La ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique a annoncé l'abrogation de cette journée de carence aux organisations syndicales le 20 février 2013... pour une application en 2014. Depuis plusieurs mois nous demandons à la direction de ne pas prélever la journée de carence en 2013 et mieux, de rembourser les personnels qui ont été prélevés. Le président du CNRS a demandé à Xavier Inglebert (DGDR) et Christophe Coudroy (RRH) de prendre en compte notre demande, pourtant l'administration renâcle et invoque la non faisabilité juridique de la chose ([la suite ici](#))*

### **Souffrance au travail: informations aux personnels et traitement des dossiers.**

Le SNTRS alerte sur les cas de souffrance au travail, certains dossiers lourds auraient pu être traités en amont évitant ainsi des situations dramatiques pour certains collègues (congé maladie, démission,...). Nous souhaitons que des informations concrètes facilement accessibles soient données aux personnels de la DR17 sur la prévention des risques psychosociaux (RPS). Certaines délégations développent des outils qui pourraient être utilisés. Notamment la DR 2 (Paris B) travaille sur une plaquette qui décline des causes et des symptômes de RPS incitant les personnels à prendre contact avec différents acteurs. Lors d'un séminaire organisé en 2011 par la DR14 (Midi-Pyrénées), il avait été proposé la nomination de médiateurs régionaux sous la responsabilité du médiateur national. Nous souhaitons avoir des informations sur le fonctionnement de la cellule de veille sociale et que soit fait un bilan au CRHS-CT du traitement des risques psychosociaux sur la délégation.

*Commentaire: les sections du SNTRS de la circonscription constitue un dossier sur les risques psychosociaux qui sera mis en ligne sur le site du SNTRS dans la rubrique région: Bretagne- Pays de la Loire*