

**Compte-rendu de l'entrevue SNTRS-CGT /déléguee régionale de la DR 17  
à Rennes le 7 février 2014**

**Délégation syndicale:** Lise Caron, Christine Lamberts, Claudine Valtat, Frédéric Boutet, Agnès Fercoq, Kevin Quessette.

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

Abréviations: PDL région des pays de la Loire. DU : Directeurs d'unité. RH : ressources humaines

**Situation individuelles de souffrance au travail et fonctionnement du CRHS-CT:**

**SNTRS:** Lors de rencontres précédentes, nous avons déjà alerté sur des situations de souffrance au sein de laboratoires et services de la délégation. Nos alertes ont malheureusement été illustrées en début du mois par le suicide d'une collègue en forte souffrance professionnelle. Les services de la RH recensent plus de 80 dossiers dont 15 graves. Il est nécessaire de prévenir et de trouver des solutions avant que cela ne se traduise par des drames. Quelle est l'activité de la cellule de veille ? Il serait nécessaire que le CRSH-CT soit le destinataire d'un réel bilan avec une analyse des origines de la souffrance et des recommandations pour que les situations ne perdurent pas. Le CRSH-CT doit être force de proposition.

**DR :** La Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS) et le Comité Technique (CT) sera destinataire des résultats enquête « observation du climat social » qui sera ensuite communiquée aux CRHS-CT. Cette étude se réfère à des indicateurs quantitatifs comme par exemple : les flux de personnels, les refus de renouvellement de CDD, les congés de maladie, les démissions, le recours aux assistantes sociales.

En termes de prévention, une formation aux managers sur les risques liés aux dégradations du travail. Cette formation sera dispensée aux DU, administrateurs et chefs d'équipe de la région en 2014. La formation portera notamment sur les responsabilités des managers dans la dégradation des conditions de travail au sein de leur unité.

La cellule de veille est active, y participent le médecin de prévention, les assistantes sociales, la responsable des RH et une conseillère RH, permettant une prise en compte globale de la difficulté. Bien que les représentants des personnels n'y soient pas admis, les organisations syndicales ont la possibilité d'alerter sur les cas difficiles, et de ré-alerter tant que le problème demeure. La cellule de veille doit rendre des comptes au CRHS-CT sur la nature des situations, leur suivi et les solutions proposées.

Concernant les suicides : les situations de souffrance ne sont pas obligatoirement dues aux conditions de travail. Pour Ecobio où était affectée notre collègue qui s'est suicidée le 2 février 2014 à son domicile, une enquête de police a eu lieu. La responsable RH a rencontré les collègues du laboratoire. La déléguée régionale a eu des entretiens avec le DU. Le médecin de prévention est aussi intervenu. Leurs conclusions ne montrent pas de liens directs avec l'environnement du laboratoire.

Les solutions ne sont pas faciles à trouver. Les sites sont très éloignés les uns des autres au sein de la circonscription, de plus le déplacement des personnes en souffrance devient difficile car peu de postes en mobilité sont disponibles.

**SNTRS :** Une seule intervention ne peut suffire à résoudre des situations conflictuelles. Il est nécessaire de suivre les personnes en souffrance. Exemple du LETG à Nantes où le conflit a perduré des années avec de longues périodes où les services RH étaient absents. Ils ne sont intervenus qu'après de nouvelles alertes des personnels. Cela s'est terminé par une démission.

**DR :** le service des RH n'intervient que s'il est alerté. Les problèmes doivent être remontés systématiquement vers la délégation. Les RH doivent se faire leur opinion à partir des éléments et intervenir

**SNTRS :** Nous concluons qu'il faut alerter et ré-alerter autant de fois que nécessaire. Mais nous insistons sur l'importance de l'engagement de la délégation et à avoir une réaction de la RH suivie d'une instruction du dossier.

*Commentaires : Les situations de souffrance liées à la dégradation des conditions de travail s'amplifient dans les services et les laboratoires, liées à des restructurations et au manque de moyens et d'effectifs mais pas seulement. L'obligation faite aux chercheurs, aux équipes de trouver les ressources pour fonctionner et aussi payer la masse salariale des contractuels, produit des situations de concurrence qui sont à l'origine de conflits. Les DU sont affublés de fonctions de managers qui*

*n'ont rien à voir avec le fonctionnement de la recherche. Voilà les vraies raisons des dysfonctionnements. Aux difficultés de vie professionnelle s'ajoutent celles de la vie courante, la souffrance au travail devient insupportable. Le SNTRS appelle les collègues en difficulté à ne pas rester isolés et donc à faire connaître leur situation auprès de ses syndiqués.*

### Les difficultés des services de la délégation:

**SNTRS** : Rien n'est réglé, par exemple: les bouches de ventilation n'ont pas été déplacées et soufflent directement sur les bureaux, fortes illuminations de bureaux très fatiguant à la longue, des armoires sont toujours mal placées, un des open space est très bruyant Si cet espace de travail est inconfortable, il faudra le réaménager.

Le CRHS-CT a fait une première visite informelle qu'il souhaite prolonger par une seconde plus officielle. Le médecin de prévention est passé, quelles sont ses recommandations ?

**DR** : Le médecin du travail est intervenu 3 fois pour visiter les locaux et rencontrer les personnels. Une réunion de travail a eu lieu ce matin (7 février) avec une infirmière en ergonomie pour établir des préconisations sur le mobilier, l'aménagement des postes et l'organisation des espaces. L'IRPS<sup>1</sup> a aussi visité les locaux pour repérer les problèmes de chauffage et de propreté. Maintenant, tous les escaliers seront inclus dans le contrat de nettoyage.

Les travaux sur les ventilations et les pavés lumineux, qui étaient en défaut de conformité, sont programmés en priorité en 2014 et sont à la charge des installateurs.

Le photocopieur à l'origine de pollution sonore devrait à terme être déplacé et/ou isolé par un système de coffrage.

Les chaises seront toutes changées si elles peuvent être à l'origine des douleurs de dos ou des cervicales.

La Délégation œuvre à ce qu'un bus arrive jusqu'au bâtiment.

Les crédits nécessaires aux améliorations des locaux seront pris sur la subvention d'État et les ressources propres de la délégation, cependant les travaux préconisés ne pourront pas tous être financés, il faudra donc faire des priorités. La première tranche d'achat aura lieu courant 2014.

**SNTRS** : le coût de la location des nouveaux bâtiments est-il comparable à celui des anciens locaux ?

L'enveloppe financière dévolue à la location et le fonctionnement des nouveaux locaux est à peu de choses près la même que celle des anciens locaux. La location est un peu inférieure à celle de l'ensemble des locaux d'Oberthur.

### Horaires aménagés à la DR et masse salariale

**SNTRS**: Des arrangements d'horaires sont en place depuis plusieurs années à la délégation, notamment pour les postes à 90%. Il semble que ces facilités ne soient plus de mises. Les horaires de travail devront se faire systématiquement sur 4,5 jours/ semaine et dans une plage horaire journalière définie.

**DR** : La délégation est confrontée des problèmes d'effectifs et de masse salariale. Les personnels travaillant tard le soir serait en droit demander des heures supplémentaires ou des RTT. Le règlement intérieur permet de travail sur 4 jours à 90% mais il n'est pas conforme à la loi qui a changé notamment sur la récupération des heures supplémentaires. Ce régime favorable n'est plus autorisé depuis le 31 décembre 2013. La délégation ne peut accepter des dérogations individuelles qui pourraient inciter à une explosion du paiement d'heures supplémentaires. La récupération des ces dernières étant plafonné à 8 jours maximum en temps annualisé.

### Politiques de site :

**SNTRS** : Nous souhaiterions avoir des précisions sur les conventions de site que la direction du CNRS négocie avec les universités et certains établissements dans les régions Bretagne et Pays de la Loire. Ceci s'accompagne de restructurations au sein des régions avec la mise en place de la Communauté d'universités et d'établissement (COMUE) qui va remplacer les PRES. Ces restructurations se font en parallèle avec la définition des stratégies de spécialisation intelligente des Conseils régionaux, les financements et les ressources (FEDER, CPER, ANR, collectivités territoriales...) vont converger sur les filières définies par les régions. Il semble que certaines compétences liées à la recherche seront transférées à la COMUE. Quelles seront les conséquences pour les personnels CNRS, les UMRs ?

**DR** : Une convention a été signée en décembre 2013 pour ce qui concerne les établissements rennais ; le CNRS continue à discuter avec l'Université Bretagne Ouest (Brest). La convention sur les sites des Pays de la Loire est encore en discussion.

---

<sup>1</sup> Ingénieur régional de prévention et de sécurité

Ces conventions ne s'alignent pas sur les stratégies d'innovation et de recherche (SRI) et les spécialisations économiques régionales. D'ailleurs, les priorités d'innovation se déclinent localement sur des thématiques technologiques et s'appuie sur une démarche recherche-formation-innovation, comme dans le domaine de l'électronique. Or, l'organisme souhaite afficher sa propre politique, les métropoles par exemple ont elle-même leurs stratégies

Concernant les discussions sur la COMUE, le CNRS est intégré dans les discussions depuis janvier. Le niveau de partenariat n'est pas clairement défini, probablement sous la forme de partenaire associé. Certains postes pourront être mutualisés. La déléguée cite les services de valorisation qui seront en lien avec la SATT.

**SNTRS** : qu'en sera-t-il du pilotage des UMR ?

**DR** : Le transfert des personnels n'est pas envisagé. L'umérisation et le pilotage des UMRs resteront aux établissements. En revanche la dynamique de mise en commun entre 2 équipes qui font des choses proches pourrait relever de la COMUE. Par exemple, il y aura une réflexion sur la mise en réseau des ressources documentaires afin de réduire les doublons des abonnements aux revues... Est-ce à dire que des personnels pourront être mis à disposition, difficile de le dire actuellement. Les questions actuelles de la COMUE sont : comment préserve-t-on les petits aux côtés des gros établissements ; comment préserve-t-on un équilibre entre innovation et recherche fondamentale ; ou encore que fait-on ensemble ?

**SNTRS** : Sur les Contrats de Programmes Etat-Région (CPER) 2014-2020, lors de la réunion du Conseil Consultatif Régional sur la Recherche et le Développement Technologique (CCRRDT) des Pays de la Loire qui s'est réuni le 3 février, le CNRS a donné des avis favorables sur les projets sur lesquels il intervenait sauf en santé. Le CNRS a annoncé qu'il ne soutiendrait que les projets de médecine nucléaire mais pas les autres. Le CNRS a-t-il l'intention d'élaguer certaines thématiques ?

**DR** : Le mode de financement des CPER va évoluer, les salaires ne seront plus financés ni l'immobilier en Pays de la Loire (déjà beaucoup supporté). Les projets devront être très axés sur l'économie, ils seront transmis aux Alliances via le MESR qui aura à charge de vérifier la répartition territoriale.

Le CNRS va recentrer ses priorités. Notamment, il ne mettra pas de billes en santé sur les sites ligériens hors les projets de médecine nucléaire liés à l'Equipex Arronax-Plus. Concernant les sciences humaines et sociales, les directions d'université reprochent aux équipes de l'Institut National Ecologie et Environnement (INEE) et de l'Institut National des Sciences Humaines et Sociales (INSHS) de ne pas avoir joué le jeu, car il était possible de monter de très beaux projets. Par contre les 2 régions soutiennent là où les SHS sont présents sur le triangle recherche-formation-innovation comme par exemple les humanités numériques. Les Maisons des Sciences de l'Homme (MSH) pourraient jouer un rôle dans la coordination des actions interrégionales. Ne faut-il pas rapprocher sur des complémentarités (il ne s'agit pas de fusion) la MSH de Bretagne et la MSH Ange Guépin à Nantes ? Les 2 MSH formeraient alors une composante de la COMUE et serait la voix des SHS.

**SNTRS** : Le CNRS a annoncé qu'il soutiendrait les projets soumis aux CPER issus de 6 MSH sur les 22 existantes. Cela annonce de grandes difficultés puisque les universités ne sont peu ou pas impliquées dans plusieurs d'entre elles. Cela veut-il dire que le CNRS va restructurer les SHS françaises ?

Nous avons été sollicités par des collègues concernant l'Institut de Recherche en Sciences et Techniques de la Ville (IRSTV) à Nantes qui ne serait plus soutenu par l'INSIS. Ce qui a pour conséquence concrète le refus de l'INSIS d'accorder un poste -sur le volant d'exams professionnels réservés dans le cadre de la Loi Sauvadet- à un contractuel alors que le directeur de laboratoire l'avait inscrit en tant que tel dans sa demande de moyens. L'INSIS refuse aussi toute prolongation de contrat bien que le responsable de la structure a obtenu les financements pour son salaire et les projets développés.

**DR**: Nous allons nous renseigner, même si les structures ne sont plus labellisées par le CNRS, elles peuvent recevoir un soutien surtout si des personnels CNRS y sont affectés.....

*Commentaires : La convention CNRS/établissements rennais s'inscrit dans le futur programme « Horizon 2020 » de financement pour la recherche et l'innovation de l'Union Européenne. Au niveau de la France, ce programme se décline via l'Agenda France Europe. Citation : « Afin d'assurer une cohérence et une lisibilité territoriales, une véritable politique de site sera menée sur chaque territoire. Elle visera à mieux prendre en compte l'ancrage territorial des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, leur intégration dans un écosystème de l'innovation... » Est-il possible d'échapper aux stratégies de recherche d'innovation et à la spécialisation intelligente des régions ??*

*Le projet de COMUE Bretagne-Pays de la Loire avance, un texte (à lire ici) est actuellement diffusé aux directeurs d'unités et de composantes des universités ainsi que la convention CNRS/Rennes (et aussi ici).*

*Suite à notre rencontre avec la DR, il semble qu'une solution ait été trouvée pour stabiliser notre collègue contractuel de l'IRSTV... hors CNRS. A noter que l'INSIS maintiendrait la labellisation de l'institut, cependant il ne considère pas les thématiques qui y sont développées comme une priorité, aussi il ne souhaite pas y mettre de ressources supplémentaires. Le CNRS recentre effectivement ses priorités en Pays de la Loire....*

### **Bilan de l'application de la loi Sauvadet sur la DR17:**

**SNTRS** : A notre connaissance il n'y a eu aucun poste pourvu suite aux examens professionnels réservés. Pouvez-vous nous le confirmer et nous souhaiterions avoir un bilan des contractuels sur la DR17 incluant les « CDIations » dans le cadre de la loi Sauvadet.

**DR** : Effectivement, il n'y a aucun recrutement au CNRS sur examen professionnel réservé en DR17. La délégation fera un récapitulatif des situations des personnels contractuels.

### **Organisation d'une journée d'accueil spécifique pour les contractuels et doctorants .**

**SNTRS** : Nous sollicitons que la délégation organise une journée d'entrants pour les contractuels et doctorants. Il est important que ces collègues identifient des interlocuteurs au sein de la délégation. Des relations efficaces doivent pouvoir se tisser, ce sont des facteurs attractifs pour les inciter à rester dans l'organisme.

**DR** : L'idée est à retenir, à cadrer sur les contrats de plus de 6 mois.

### **Labellisation des laboratoires en zone à régime restrictif (ZRR)**

**SNTRS** : le gouvernement a entrepris d'appliquer aux laboratoires des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST dont font partie le CNRS et l'Inserm) et des universités les textes<sup>2</sup> relatifs à la protection du potentiel scientifique. Les restrictions imposées à l'accès des locaux des unités de recherche qui seront classées ZRR sont importantes. La liste des secteurs scientifiques et techniques protégés concerne la plus grande partie des domaines de recherche de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ces restrictions vont affecter l'accueil des étudiants et les coopérations avec d'autres laboratoires ce qui n'est pas acceptable pour des laboratoires. De plus, bien que l'application de ces mesures va occasionner des modifications importantes dans les conditions de travail, les personnels n'ont pas été consultés. Les financements des travaux préconisés seront pris sur les budgets propres des laboratoires ce qui rend les mesures encore plus difficiles à accepter.

Les délégués régionaux étant responsables de la mise en œuvre de la politique de protection dans sa circonscription, nous souhaiterions avoir la liste des laboratoires concernés par les ZRR.

**DR** : Les ZRR font suite à une décision prise par la DCRI. Personne ne peut s'y opposer. En DR17, seul l'IMN est sous responsabilité du CNRS. Au CNRS, les laboratoires déjà en ZRR sont mis en conformité au 15/12/2013. Pour les nouvelles ZRR et les laboratoires hébergés dans les établissements, cela doit être fait pour le 15 juin 2014.

*Commentaire: Depuis notre rencontre, la ministre du ministère de l'ESR a prononcé un moratoire sur la mise en place des ZRR.... Nous espérons que les laboratoires ne sont pas engagés trop vite dans les mises en conformité de leurs locaux.*

### **Organisation de réunions dans le cadre des heures d'information syndicale.**

**SNTRS** : Nous demandons à ce que la délégation rappelle aux directeurs d'unités les droits des personnels à participer à une réunion d'information syndicale, dans la limite d'une heure par mois<sup>3</sup>. »

**DR** : Un courrier de la délégation partira en début d'année pour faire ce rappel.

---

<sup>2</sup> Décret n° 2011-1425 du 2 novembre 2011 et arrêté du 3 juillet 2012

<sup>3</sup> Décret n° 82-447 du 28 mai 1982

## **Remboursements des frais de missions**

**SNTRS** : Éternel serpent de mer : nos élus aux instances nationales de l'organisme ont à nouveau des difficultés à se faire rembourser. A titre d'exemple, une de nos mandataires, technicienne, avait plus de 500€ en attente de remboursement. Une des missions datait de fin septembre.... Que faut-il faire ?

**DR** : Le service est difficile à faire fonctionner en raison des personnels absents non remplacés. Nous avons un problème d'emplois et de masse salariale qui ne va pas s'arranger. En 2015, le plafond d'emplois va baisser de 1,8% (équivaldrait à 1 poste). Actuellement la DR17 dispose de 54 ETPT sur subvention d'Etat et de 8 à 9 ETPT sur ressources propres.