



**Voulez-vous un bon point ?
Ou une réprimande ?
C'est à vous que la hiérarchie
adresse le message !**

Chère collègue, cher collègue,

On le sait, souvent votre travail n'est pas reconnu à sa juste valeur et les relations hiérarchiques ne sont pas toujours au beau fixe.

Face aux problèmes récurrents de management, souvent liés au manque de formation des encadrants - ou manque de souhait de se former - et surtout au manque d'effectif, la Délégation Alsace a trouvé la solution qu'elle espère miracle : la lettre de félicitation et son pendant la lettre d'admonestation. Ceci laisse à supposer qu'il y aurait de « bons » et de « mauvais » agents dans les unités de recherche. De plus, l'application de cette méthode d'organisation du travail révèle un manque de capacités de dialogue entre encadrant et encadrés.

Elle est présentée ainsi dans la circulaire du 5 mai 2025 : *l'expérimentation « incite à renforcer la montée en confiance professionnelle des agents IT/BIATSS dans la circonscription alsacienne et à libéraliser la relation interpersonnelle entre encadrants et encadrés, à l'échelle des unités. »*

Ce que veut expérimenter le délégué régional du CNRS dans les laboratoires dont l'organisme a la tutelle ou co-tutelle, c'est l'attribution de lettres de félicitations ou à l'inverse de lettres d'admonestations aux agents par leurs directeurs d'unité ou le délégué régional pour "fluidifier les relations sociales" (sic) et reconnaître le travail à sa juste valeur. Ceci est valable pour les IT et BIATSS, du CNRS, de l'Université et de l'INSERM dont les laboratoires de la DR 10 sont associés au CNRS.

Si cette expérimentation est validée elle sera mise en œuvre nationalement.

Cependant les chercheurs et enseignants-chercheurs ne sont pas concernés par cette expérimentation. Vous avez dit discrimination ?

Le CNRS a trouvé un nouvel axe de recherche : l'expérimentation humaine dans le monde du travail.

Vos élus SNTRS-CGT au CSA du CNRS du 27 mai dernier, ont demandé l'abandon immédiat de cette expérimentation et la suppression de la circulaire en dénonçant la nocivité de cette pratique. Malgré cela, le CNRS est resté sourd à cette demande et compte poursuivre son expérience managériale sans tenir aucun compte de son impact sur la santé des agents qui, nous le savons, a été lourd de conséquence là où ce type de management a été appliqué. La catastrophe humaine à France Télécom ou à la Poste n'en est qu'un exemple.

Nous refusons cette expérimentation de « management convivial » comme se plaît à l'appeler la direction. Ce dispositif de management hostile et infantilisant détruit les rapports humains et n'a pas sa place dans une société évoluée. Il serait indéfendable dans toute entreprise Française, il l'est encore

moins au sein du principal organisme public de recherche Français, dont la mission est l'avancement de la science ainsi que **le progrès économique, social et culturel du pays**.

Pour nous, ce dispositif vise en grande partie à gérer le manque de moyens humains et financiers de l'ESR. Pour rendre les carrières attractives il faut pouvoir distribuer des primes plus attractives à budgets constants, voir en baisse. Pour cela il faut pouvoir sélectionner 'ceux qui les méritent' ...

Ainsi les DU pourront avoir quelques miettes supplémentaires pour favoriser certains agents par lettre de félicitation aux détriments d'autres par lettre d'admonestation.

C'est une fausse bonne idée si le but est de donner les capacités aux DU d'encadrer les équipes en leur permettant de renforcer le sentiment d'appartenance des agents à un collectif de recherche et redonner ainsi du sens à notre travail.

Cette mesure aura l'effet inverse et ne fera qu'aggraver les problèmes de souffrance au travail et de risques psychosociaux que de plus en plus d'agents du CNRS, de l'INSERM et de l'université, éprouvent au quotidien.

Dans cette escalade de l'absurde, les syndicats pourraient expérimenter un baromètre pour évaluer les dirigeants de nos organismes et des universités...

Ce qu'il manque aux agents c'est une vraie reconnaissance de leur travail.

Une reconnaissance financière par l'augmentation du point d'indice, l'attribution non arbitraire des primes et leur uniformité entre BAP et entre délégation/laboratoire, un meilleur taux de promotions et la résorption du décalage grade fonction,

Une reconnaissance statutaire avec plus de postes pour la titularisation des CDD qui effectuent des tâches pérennes, et conservation des compétences acquises et des savoirs faire,

Une reconnaissance opérationnelle avec l'amélioration des conditions de travail, la fin des surcharges de tâches entraînées par les lourdeurs administratives et les sous-effectifs, la politique des appels à projets, la non prise en compte du savoir-faire des agents par la hiérarchie.

Nous exigeons des moyens humains et financiers à la mesure des besoins pour renforcer les laboratoires de recherche et les services communs, notamment les services RH.

Nous, personnels de l'ESR, refusons cette expérimentation infantilissante !

Nous vous invitons à signer et faire signer la pétition intersyndicale !

<https://chnq.it/2zRJZMpBPb>

