Avis comité régional d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CRHSCT)
Délégation Normandie DR19

CRHSCT DR19 du 10 décembre 2020

Avis n°2 :
« Les représentants du personnel ont appris qu'un audit externe des services de la Délégation régionale Normandie était en cours.
Les représentants du personnel demandent à Mme la Déléguée régionale, présidente du CRHSCT, que les modalités et les résultats de cet audit soient présentés au prochain CRHSCT ».

CRHSCT DR19 du 23 juin 2022

Avis n°1 : Sur la demande d'expertise agréé sur la fusion de la DR16et de la DR19

Le projet de fusion entre la Délégation régionale Paris Michel-Ange (DR16) et la Délégation régionale Normandie (DR19) est présenté en séance plénière du CRHSCT de la DR19 de ce jour 23 juin 2022.
Les représentants du personnel au CRHSCT de la DR19 demandent au président du CRHSCT de la DR19 de faire appel à un expert agréé pour expertiser l'impact de la fusion entre la Délégation régionale Paris Michel-Ange et la Délégation régionale Normandie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents en application de l'article 55 du décret 82-453.

« Article 55 du décret 82-453 : *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :*
2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57.
Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.
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.
En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre. »
*« **Article57 du décret 82-453 : Le comité est consulté***
1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. »

Réponse à l'avis :

Les dispositions réglementaires de l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoient la possibilité pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de demander à l'administration de faire appel à un expert agréé « en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 [de ce même décret] », c'est-à-dire en cas de projet d'aménagement important « modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail » ou « d'introduction de nouvelles technologies ».

Il est de jurisprudence constante qu'un projet important, au sens des dispositions des articles 55 et 57 du décret du 28 mai 1982, « s'entend de tout projet qui affecte de manière déterminante les conditions de santé, de sécurité ou de travail d'un nombre significatif d'agents, le critère du nombre de salariés ne déterminant toutefois pas, à lui seul, l'importance du projet » (CE, 29 décembre 2014, Syndicat Solidaires-Douanes du 29 décembre 2014, n°366637, mentionné dans les tables du recueil Lebon). De tels changements ne sont pas constitués lorsque les agents ne sont pas appelés à connaître d'évolution substantielle dans leurs pratiques professionnelles (CE, 27 mars 2015, Syndicat national CGT Finances publiques, n°376653). Le Conseil d'Etat a au demeurant estimé que des projets de fusion ou de rapprochement de services ou d'établissements ne revêtaient pas un caractère d'importance dès lors qu'ils ne modifiaient pas les conditions de travail des personnels concernés (CE, 17 avril 2015, Syndicat Sud Education 34, n°385053 ; CE, 17 juin 2014, Syndicat autonome de la santé en Martinique, n°363216, mentionné dans les tables du recueil Lebon).

Dans le cas présent, le projet de fusion des délégations régionales « Paris Michel-Ange» et « Normandie » vise à organiser la répartition des tâches à l'échelle des deux délégations régionales et ainsi qu'à absorber plus aisément les variations de charge et de préserver la qualité de service aux unités du CNRS, sans aucune mutation imposée pour les agents des deux délégations régionales concernées, ni aucune modification substantielle des fonctions effectuées et sans aucune perte de rémunération pour les agents. Il ne s'agit en rien d'une fermeture du site de la délégation régionale « Normandie », située à Caen, associée à un transfert de charge vers la délégation régionale « Paris Michel-Ange », située à Paris. Les agents affectés actuellement à Caen n'ont pas vocation à faire l'objet d'une mutation sur un poste situé à Paris. Par ailleurs, un grand nombre de fonctions continueront d'être exercées à Caen pour assurer un service de proximité aux unités du CNRS situées en Normandie.

Aussi, le projet de fusion des délégations régionales « Paris Michel-Ange » et « Normandie » ne saurait être regardé comme affectant de manière déterminante les conditions de santé, de sécurité ou de travail d'un nombre significatif d'agents du CNRS affectés au sein de ces délégations régionales. Dans ces conditions, ce projet n'entre pas dans le champ des dispositions prévoyant la possibilité de demander une expertise agréée au sens de l'article 55 du décret du 28 mai 1982.

CRHSCT DR19 du 23 juin 2022

Avis n°2 : sur la fiche d'impact

Le CNRS a annoncé le 31 mars 2022 (CNRS Hebdo) la fusion des Délégations régionales Normandie et Paris Michel Ange. Pour accompagner cette fusion le CNRS s'appuie sur la note de cadrage n° NOT212700DRH du 27 juillet 2021 relative à l'accompagnement RH des réorganisations. Cette note prévoit la production d'une fiche d'impact des réorganisations qui est soumise pour avis aux représentants du personnel du CRHSCT de la DR19 réunis en séance plénière le 23 juin 2022.

C'est un document incomplet qui ne répond pas à toutes les questions posées. Malgré les précisions apportées il entretient un flou sur la nature et les conséquences du projet final de fusion.

Concernant cette fiche d'impact, les représentants du personnel font les remarques suivantes :

L'intitulé du projet est inexact, ce n'est pas un "rapprochement" mais une fusion. Le mot fusion est utilisé 5 fois dans le document, par ex « *La fusion des deux délégations régionales s'accompagnera du maintien du site de Caen, sans objectifs de réduction d'effectifs sur place* », « *la fusion s'effectuera au 1er janvier 2023, sans mutation imposée ni perte de salaire* ».

1. Quels sont les indicateurs de charge commun à toutes les délégations régionales mentionnés au 1er chapitre. Il faudrait les communiquer car ces indicateurs sont utilisés pour justifier la fusion : « *la délégation régionale (DR) de Caen est censée assurer toutes les fonctions d'une délégation régionale ordinaire alors même que son effectif atteint aujourd'hui seulement 31 ETPT et qu'au regard des indicateurs de charge d'activité communs à toutes les DR il devrait être inférieur* ».

2. Le CNRS n'a pas décidé de faire évoluer son engagement scientifique en Normandie (page 1), mais la convention quinquennale de site Normandie 2017-2021 signé entre le CNRS et les Universités normandes s'est terminée au 31/12/2021. Est-ce que la convention 2022-2026 est en discussion ? Si non pourquoi ? Si oui, il faut présenter le document en cours de signature.

3. Concernant la campagne de demande de ressources 2023 (Application Dialog) qui est en cours, combien de postes sont demandés pour la DR19 ? Combien de postes sont demandés à la DR16 pour palier. Je cite « *La DR de Caen présente ainsi une problématique de taille critique, particulièrement sensible en cas d'absences individuelles (maladie par exemple) ou dans les périodes de surcroît de charge de travail.* »

4. Au sujet de la création de service entre Délégation régionale, avec l'exemple du SPV, il y a modification des conditions de travail des agents et pour le chef de service également. Est-ce que les deux IRPS seront compétents sur l'ensemble du périmètre de la nouvelle délégation Paris Normandie avec possibilité de se remplacer en cas d'absence. Quelle sera la relation hiérarchique entre les chefs de service de la DR19 et ceux de la DR16 ? Qui sera responsable de chaque service fusionné DR16/DR19 ?

5. Les attendus de la part des partenaires seraient « sans objet » (page 3), mais il est mentionné que le CNRS va renforcer sa coopération avec l'Université de Caen. Peut-on avoir des informations sur ce renforcement ?

6. Une analyse organisationnelle est-elle à mettre en place (page 4) ? Il est répondu « non », car déjà faite pour le DR19 avec un cabinet externe, mais cela n'a jamais été présenté au CRHSCT de la DR19. Sans transmission du rapport d'analyse pour la DR19, on considère que celui-ci est nul et non-avenu. Il n'a pas d'existence officielle. On demande la diffusion du rapport.

7. Concernant les nouveaux organigrammes, les agents devront ils postuler sur leur poste actuel?

8. Qui est le porteur de projet?

9. Quel est le calendrier du projet et peut-on avoir la constitution des groupes de travail?

10. Concernant les recrutements sur chaque site (page 2) : « *C'est lors des départs ou pour les recrutements envisagés que les décisions d'allocation des ressources seront prises – logiquement – en raisonnant à l'échelle des services homologues des deux DR et en fonction de la proximité qu'elles impliquent avec les unités : certaines fonctions de proximité appellent un remplacement à Caen pour ne pas dégrader la qualité de service ; d'autres fonctions, qui ne nécessitent pas une telle proximité (activité de saisie typiquement), peuvent donner lieu à remplacement à Caen ou à Paris, selon un examen à conduire au cas par cas.* »
    Qui va trancher en faveur d'un ou d'autre site ? Quel recours ? Comment on peut imaginer que le site de Normandie peut avoir un pouvoir de décision dans ce cas, vu la puissance de la DR16 et sa proximité avec la direction ? Nous pouvons avoir de graves doutes car : « *L'évolution sera conduite dans la concertation, outre le dialogue social correspondant, avec des binômes de chefs de service animant des groupes de travail et un comité de pilotage réunissant les chefs de service des deux DR. L'expérience de la création de la DR de Paris-Villejuif pourra être mobilisée.* »

11. Quelles sont les équipes qui vont être déplacées ? « Par ailleurs, un grand nombre de fonctions continueront d'être exercées à Caen pour assurer un service de proximité aux unités du site. »

12. Qui aura la responsabilité de la Santé et Sécurité au travail sur le site de Normandie ? Car si : « *L'IRPS de la DR 16 pourra travailler en binôme avec l'IRPS de la DR 19.* (page 2) » On aura deux rapports annuels et deux programmes annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il n'y a pas d'analyse de répercussions, même indirectes, car pas d'expertise. Le projet vise un objectif sans analyser l'existant et l'impact. Les utilisateurs des services de la DR19/DR16 n'ont pas été interrogés.

Réponse à l'avis :

1. Concernant les indicateurs de charge d'une délégation et notamment de la délégation NORMANDIE, une réunion de présentation de ces indicateurs par la MPR a été organisée le 28 juin 2022 en présence de 3 représentants du personnel désigné par chacune des organisations syndicales siégeant au CRHSCT.

2. Concernant la convention de site, nous vous présenterons la partie relative à la santé et la sécurité au travail.

3. Concernant, le dialogue de gestion de l'unité, il est en cours et le nombre de postes demandés n'est pas encore arbitré.

4. L'organisation des services est en cours de construction. Hormis le cas du SPV, les organigrammes cibles de chaque service sont en cours de construction.

5. Un projet de cellule Europe mutualisée entre l'Université de CAEN Normandie et le CNRS est actuellement en cours de réflexion, indépendamment de la fusion des deux délégations.

6. Une restitution a été réalisée en assemblée générale par le cabinet d'expert mandaté.

7. Non, aucun agent déjà en poste n'aura à postuler sur son propre poste.

8. Le projet est porté par Cyril Aubert Geoffroy pour la délégation Normandie en concertation avec un comité composé du DGDR, de la directrice de la MPR et des deux délégués régionaux concernés.

9. Comme déjà indiqué, les groupes de travail sont constitués différemment selon les services et avancent selon un calendrier qui leur est propre.

10. Les arbitrages en matière d'attribution de postes au sein de la délégation Paris Normandie se feront dans le cadre du dialogue de gestion annuel et en conservant la notion de service de proximité.

11. Aucune équipe ne sera déplacée.

12. Réglementairement c'est la déléguée régionale qui porte la responsabilité de la santé et de la sécurité des agents du périmètre Paris Normandie.

Avis comité régional d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CRHSCT)
Délégation Paris Michel-Ange DR16

CRHSCT DR16 du 14 avril 2022
Recommandation 1 : Application de la note de cadrage n°NOT212700DRH du 27 juillet 2021 relative à l'accompagnement RH des réorganisations
Les représentants du personnel au CRHSCT de la DR16 demande à avoir communication de la fiche d'impact (annexe 1 de la note de cadrage) et la fiche de synthèse (annexe 2 de la note de cadrage) au plus tôt, et au plus tard avant le prochain CRHSCT traitant de cette restructuration. Ils rappellent également que la note de cadrage définit un calendrier de deux ans pour les restructurations ayant un fort impact fort. Ils demandent donc à ce que le calendrier soit revu pour respecter la note de cadrage et mener le projet dans la sérénité et non dans la précipitation.
Réponse à la Recommandation 1 :
La fiche d'impact sera communiquée aux représentants du personnel au CRHSCT dans les plus brefs délais, avant le CRHSCT du23 juin.
Concernant le calendrier de la restructuration, il n'est pas prévu de retarder l'échéance du 1er janvier 2023, car cela ferait perdurer une situation dégradée avec les impacts que cela implique sur les agents de la délégation Normandie.
En outre, la délégation rappelle que la note sur les réorganisations est très orientée sur les vagues d'évaluation des unités, et qu'elle n'est donc pas totalement applicable dans ce projet. Néanmoins elle sera respectée dans son esprit et notamment sur tout le volet dialogue social.

Recommandation 2 : Demande de CRHSCT conjoint
Au vu des impacts forts de ce projet de fusion en termes de conditions de travail sur les deux délégations, les représentants du personnel au CRHSCT de la DR16 recommandent la mise en place d'un CRHSCT commun entre la DR19 et la DR16.
Réponse à la Recommandation 2 :
La délégation prend bonne note de cette recommandation. Un CRHSCT commun sera organisé dans le courant du 2nd semestre.

Recommandation 3 : Préservation des postes de travail
La délégation régionale DR16 fait l'objet d'une réduction d'effectif depuis plusieurs années, ce qui conduit à une surcharge de travail. De même, les conditions de travail des collègues de la DR19 doivent être préservées. Pour ces deux raisons, les représentants du personnel au CRHSCT de la DR16 demandent à la direction du CNRS de s'engager à sanctuariser le nombre de postes, à Caen comme à PMA, au-delà de 2023.
Réponse à la Recommandation 3 :
Le niveau d'emploi de la délégation Paris Normandie sera maintenu en 2023, par rapport aux niveaux d'emploi respectifs des délégations PMA et Normandie en 2022.
Concernant le prochain triennal (2024-26), la projection se fera en fonction du budget attribué au CNRS.

Recommandation 4 : Prévention des risques Psychosociaux
Au vu des impacts forts de ce projet de fusion en termes de conditions de travail sur les deux délégations, les représentants du personnel au CRHSCT de la DR16 demandent à ce qu'une cellule de prévention des RPS soit mise sur pied dès à présent.
Réponse à la Recommandation 4 :

Un accompagnement RH, piloté par Christiane Ename, va être proposé aux agents dans le cadre du projet, afin de les aider et de répondre à leurs questions / inquiétudes.

CRHSCT DR16 du 23 juin 2022

Recommandation 2 : Point d'avancement projet de fusion DR16/DR19

Les représentants du personnel au CRHSCT de la DR16 remercient la déléguée Paris Michel-Ange de la mise en place d'un groupe de travail dédié à une instance de dialogue social pour la région Normandie à partir de 2023. Ils insistent sur la nécessité de faire vivre une instance sous la forme d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail pour les unités de la région Normandie, en complément de celle de la future délégation Paris Normandie. Cette construction permettrait de bénéficier à la fois d'un dialogue social de proximité et de la base réglementaire des F3SCT.

Réponse à la recommandation 2 :

La délégation prend note de cette recommandation.

Recommandation 3 : Information-Consultation sur la fiche d'impact du projet de fusion DR16/DR19

Les représentants du personnel au CRHSCT de la DR16 déplorent la démarche de fusion des DR16 et DR19 telle que présentée via la fiche d'impact. Tout d'abord, l'argumentation avancée pour justifier la fusion apparaît légère au vu des conséquences potentiellement importantes pour les agents des deux délégations : elle se base sur une vision purement comptable de la situation,sans prendre en compte les spécificités de ces délégations. Alors que les services de la DR16 travaillent déjà à flux tendu et que certains apparaissent déjà en difficulté, la démarche impacte et impactera inévitablement l'activité des agents, par exemple : -dans le cadre des échanges actuels au travers de groupes de travail et déplacements,-dans la connaissance des dossiers à s'approprier et leur traitement en l'absence des collègues,-dans l'aspect parfois démotivant de se voir imposer les choses de manière précipitée, etc.Pour toutes ces principales raisons – et si la direction du CNRS persiste à imposer cette fusion inutile, les RP du CHRSCT de la DR16préconisent de :-retarder la fusion dans un calendrier raisonnable et réalisable dans la sérénité (pour rappel, la note de cadrage de 2021relative à l'accompagnement RH des réorganisations définit un calendrier de deux ans)-clarifier la méthode des échanges inter-DR,-communiquer régulièrement auprès des agents,-faire une analyse des risques,-prendre en compte l'impact de cette fusion sur les agents via l'indemnitaire (CIA) ou la promotion,-mettre en place une analyse organisationnelle spécifique à cette fusion.

Réponse à la recommandation 3 :

Concernant le calendrier, et comme précisé dans la réponse aux avis émis en réunion du 14 avril 2022, le projet de fusion ne pourra être retardé. Concernant la méthode d'échanges inter-DR, celui-ci se passe pour le mieux, notamment au travers des groupes de travail organisés au sein de chaque service et pilotés par les responsables de service des deux délégations.
Concernant la communication auprès des agents, une lettre d'information (Lettre de la délégation Paris-Normandie) a été mise en place au 17 juin 2022. Elle est le fruit d'un travail commun des services communication des deux délégations et a pour objectif d'informer les agents des évolutions du projet de fusion.
De plus, un séminaire commun aux deux délégations sera organisé en septembre.
Les agents ont également la possibilité de se rapprocher de leurs responsables de service.
Concernant l'analyse de risque, celle-ci a bien été réalisée et le risque principal, lié aux enjeux RH, a bien été appréhendé et fait l'objet d'une attention particulière, notamment via la mise en place d'un accompagnement RH (mission confiée à Christiane Enamé) ainsi que la possibilité de recourir aux psychologues de la MGEN.

Concernant la prise en compte de l'impact de la fusion via l'indemnitaire ou la promotion, l'engagement a été pris par la direction du CNRS que la nouvelle organisation mise en place pour la DR Paris Normandie n'aurait pas d'impact sur le régime indemnitaire des agents et qu'une attention particulière serait apportée aux dossiers des agents proposés.
Concernant la mise en place d'une analyse organisationnelle spécifique à cette fusion, celle-ci a été réalisée et une restitution a été réalisée en assemblée générale par le cabinet d'expert mandaté.

Recommandation 4 : Sur la demande d'expertise agrée sur l'impact de la fusion entre la délégation régionale Paris Michel-Ange (DR16) et la délégation régionale Normandie (DR19) sur la santé des agents

Le projet de fusion entre la délégation régionale Paris Michel-Ange (DR16) et la délégation régionale Normandie (DR19) est présenté en séance plénière du CRHSCT de la DR16 de ce jour 23 juin 2022.Les représentants du personnel au CRHSCT de la DR16 demandent au président du CRHSCT de la DR16 de faire appel à un expert agréé pour expertiser l'impact de la fusion entre la délégation régionale Paris Michel-Ange et la délégation régionale Normandie surla santé, la sécurité et les conditions de travail des agents en application de l'article 55 du décret 82-453 :« Article 55 du décret 82-453 :
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :
2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57. Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.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.En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre. »« Article 57 du décret 82-453 : Le comité est consulté1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et,notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ; ».

Réponse à la recommandation 4 :

Les dispositions réglementaires de l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoient la possibilité pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de demander à l'administration de faire appel à un expert agréé « en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 [de ce même décret] », c'est-à-dire en cas de projet d'aménagement important « modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail » ou « d'introduction de nouvelles technologies ».

Il est de jurisprudence constante qu'un projet important, au sens des dispositions des articles 55 et 57 du décret du 28 mai 1982, « s'entend de tout projet qui affecte de manière déterminante les conditions de santé, de sécurité ou de travail d'un nombre significatif d'agents, le critère du nombre de salariés ne déterminant toutefois pas, à lui seul, l'importance du projet » (CE, 29 décembre 2014, Syndicat Solidaires-Douanes du 29 décembre 2014, n°366637, mentionné dans les tables du recueil Lebon). De tels changements ne sont pas constitués lorsque les agents ne sont pas appelés à connaître d'évolution substantielle dans leurs pratiques professionnelles (CE, 27 mars 2015, Syndicat national CGT Finances publiques, n°376653). Le Conseil d'Etat a au demeurant estimé que des projets de fusion ou de rapprochement de services ou d'établissements ne revêtaient pas un caractère d'importance dès lors qu'ils ne modifiaient pas les conditions de travail des personnels concernés (CE, 17 avril 2015, Syndicat Sud Education 34, n°385053 ; CE, 17 juin 2014, Syndicat autonome de la santé en Martinique, n°363216, mentionné dans les tables du recueil Lebon).
Dans le cas présent, le projet de fusion des délégations régionales « Paris Michel-Ange» et « Normandie » vise à organiser la répartition des tâches à l'échelle des deux délégations régionales, ainsi qu'à absorber plus aisément les variations de charge et de préserver la qualité de service aux unités du CNRS, sans aucune mutation imposée pour les agents des deux délégations régionales concernées, ni aucune modification substantielle des fonctions effectuées et sans aucune perte de rémunération pour les agents. Il ne s'agit en rien d'une fermeture du site de la délégation régionale « Normandie », située à Caen, associée à un transfert de charge vers la délégation régionale « Paris Michel-Ange », située à Paris. Les agents affectés actuellement à Caen n'ont pas vocation à faire l'objet d'une mutation sur un poste situé à Paris. Par ailleurs, un grand nombre de fonctions continueront d'être exercées à Caen pour assurer un service de proximité aux unités du CNRS situées en Normandie.
Aussi, le projet de fusion des délégations régionales « Paris Michel-Ange » et « Normandie » ne saurait être regardé comme affectant de manière déterminante les conditions de santé, de sécurité ou de travail d'un nombre significatif d'agents du CNRS affectés au sein de ces délégations régionales. Dans ces conditions, ce projet n'entre pas dans le champ des dispositions prévoyant la possibilité de demander une expertise agréée au sens de l'article 55 du décret du 28 mai 1982.

Avis comités régionaux communs d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CRHSCT)
Délégation Paris Michel-Ange DR16 et Délégation Normandie DR19

CRHSCT commun DR16+DR19 du 25 octobre 2022

Avis 1 : Point d'avancement projet de fusion DR16/DR19
Les RP du CRHSCT commun DR16/DR19 prennent note de la mise en place d'un groupe de travail dédié à une instance de dialogue social pour la région Normandie à partir de 2023. Ils insistent sur la nécessité de faire vivre une instance sous la forme d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail pour les unités de la région Normandie, en complément de celle de la future délégation Paris Normandie. Cette construction permettrait de bénéficier à la fois d'un dialogue social de proximité et de la base réglementaire des F3SCT des CSA.

Avis 2 : GPEC
Les représentants du personnel demandent la mise en place d'un dispositif GPEC pour suivre l'évolution de cette fusion (traitant des thématiques des compétences et de l'emploi) dans le cadre la fusion des DR16 et DR19 conformément à la note de cadrage NOT212700DRH du 27 juillet 2021 relative à l'accompagnement RH des réorganisations.

Avis 3 : Sur la fiche d'impact
Le CNRS a annoncé le 31 mars 2022 (CNRS Hebdo) la fusion des délégations régionales Normandie et Paris Michel Ange. Pour accompagner cette fusion le CNRS s'appuie sur la note de cadrage n° NOT212700DRH du 27 juillet 2021 relative à l'accompagnement RH des réorganisations. Cette note prévoit la production d'une fiche d'impact des réorganisations qui est soumise pour avis aux représentants du personnel du CRHSCT de la DR19 réunis en séance plénière le 23 juin 2022.
C'est un document incomplet qui ne répond pas à toutes les questions posées. Malgré les précisions apportées il entretient le flou sur la nature et les conséquences du projet final de fusion.
Concernant cette fiche d'impact, les représentants du personnel font les remarques suivantes :
L'intitulé du projet est inexact, ce n'est pas un "rapprochement" mais une fusion. Le mot fusion est utilisé 5 fois sur le document, par ex *"la fusion des deux délégations régionales s'accompagnera du maintien du site de Caen, sans objectifs de réduction d'effectifs sur place", "la fusion s'effectuera au premier janvier 2023, sans mutation imposée ni perte de salaire".*

a. Quels sont les indicateurs de charge communs à toutes les délégations régionales mentionnés au 1er chapitre. Il faudrait les communiquer car ces indicateurs sont utilisés pour justifier la fusion *: "la délégation régionale (DR) de Caen est censée assurer toutes les fonctions d'une délégation régionale ordinaire alors même que son effectif atteint aujourd'hui seulement 31 ETP et qu'au regard des indicateurs de charge d'activité communs à toutes les DR il devrait être inférieur".*

b. Le CNRS n'a pas décidé de faire évoluer son engagement scientifique en Normandie (page 1), mais la convention quinquennale de site Normandie 2017-2021 signé entre le CNRS et les Universités normandes s'est terminée au 31/12/2021. Est-ce que la convention 2022-2026 est en discussion ? Si non pourquoi ? Si oui, il faut présenter le document en cours de signature.

c. Concernant la campagne de demande de ressources 2023 (Application Dialog) qui est en cours, combien de postes sont demandés pour la DR19 ? Combien de postes sont demandés à la DR16 pour palier. Je cite « *La DR de Caen présente ainsi une problématique de taille critique, particulièrement sensible en cas d'absences individuelles (maladie par exemple) ou dans les périodes de surcroît de charge de travail.* »

d. Au sujet de la création de service entre Délégation régionale, avec l'exemple du SPV, il y a modification des conditions de travail des agents et pour le chef de service également. Est-ce que les deux IRPS seront compétents sur l'ensemble du périmètre de la nouvelle délégation Paris Normandie avec possibilité de se remplacer en cas d'absence. Quelle sera la relation hiérarchique entre les chefs de service de la DR19 et ceux de la DR16 ? Qui sera responsable de chaque service fusionné DR16/DR19 ?

e. Les attendus de la part des partenaires seraient « sans objet » (page 3), mais il est mentionné que le CNRS va renforcer sa coopération avec l'Université de Caen. Peut-on avoir des informations sur ce renforcement ?

Avis 4 : demande d'expertise agrée sur la fusion de la DR16 et la DR19
Le projet de fusion entre la délégation régionale Paris Michel-Ange (DR16) et la délégation régionale Normandie (DR19) est présenté en séance plénière du CRHSCT commun de la DR16 et de la DR19 de ce jour 25 octobre 2022.
Les représentants du personnel au CRHSCT commun de la DR16 et de la DR19 demandent aux présidents du CRHSCT commun de la DR16 et de la DR19 de faire appel à un expert agréé pour expertiser l'impact de la fusion entre la délégation régionale Paris Michel-Ange et la délégation régionale Normandie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents en application de **l'article 55 du décret 82-453.**

« ***Article 55 du décret 82-453 :*** *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :*
2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57.
Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.
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.
En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre. »
« ***Article 57 du décret 82-453 : Le comité est consulté***
1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ; »
Pas de réponse apportée aux avis votés le 25 octobre 2022. L'administration a deux mois pour répondre par écrit aux avis votés par les représentants du personnel du CRHSCT.

CRHSCT commun DR16+DR19 du 25 novembre 2022
Avis 1 : reconnaissance du travail
Les RP des CRHSCT de la DR16 et DR19 rappellent l'importance de la reconnaissance au travail dans un contexte de changement afin de limiter les risques psychosociaux. Ils préconisent de tenir compte de l'impact sur la santé par la reconnaissance du travail à travers la politique indemnitaire.

Avis 2 : enquête Karasek
Les RP des CRHSCT de la DR16 et DR19 s'inquiètent de la santé mentale et physique des agents de la future délégation Paris Normandie (démotivation, fatigue, épuisement, stress, burn-out…), notamment au sein de plusieurs services. Le contexte de fusion a empiré les dégâts causés par le sous-effectif et le turn-over. Ils préconisent la création rapide d'un groupe de travail incluant les RP et un psychologue du travail externe (par exemple, la psychologue du travail référente à la délégation Paris Villejuif) pour la mise en place et le dépouillement d'un questionnaire en ligne utilisant une méthodologie reconnue de type Karasek, avec la garantie de l'anonymat.

Avis 3 : règlement intérieur de la future délégation
Si la fusion est confirmée au 1er janvier 2023, les RP des CRHSCT de la DR16 et DR19 préconisent que :
- les élections du nouveau conseil de service se tiennent au plus vite,
- le conseil de service rédige le règlement intérieur de la future délégation Paris Normandie,
- le règlement intérieur tienne compte des spécificités de chaque site,
- le règlement intérieur intègre un système de régularisation des temps de trajet entre les deux sites, le temps de trajet en mission étant un temps de travail effectif.

Avis 4 : déclaration commune au moment du vote contre la fusion des deux délégations régionales DR 16 et DR19
les RP du CRHSCT commun des DR 16 et DR19, rappellent leur préconisation du CRHSCT de la DR16 du 28 septembre de « *retarder la fusion dans un calendrier raisonnable et réalisable dans la sérénité, (pour rappel, la note de cadrage n° NOT212700DRH du 27 juillet 2021 relative à l'accompagnement RH des réorganisations définit un calendrier de deux ans)* ». Outre la nécessité fortement questionnable de cette fusion, elle se fait dans la précipitation et dans la désorganisation. Pour mémoire, à la DR 19, sur l'unité MOY1900 de 31 personnes , déjà 9 d'entre elles sont parties depuis le début de l'année 2022. Et il est à craindre que l'hémorragie ne s'arrête pas là, car la campagne NOEMI arrive au mois de décembre. De plus, les postes et les personnels de Caen se voient déclassés, avec, par exemple, des offres de recrutement de CDD pour des fonctions équivalentes qui sont proposées en T à Caen et en AI à Paris. La fusion avait pour but annoncé l'amélioration de l'offre de service pour les unités et in fine on aura une augmentation de la souffrance au travail des personnels des deux délégations déjà impactées par un contexte de sous effectif chronique.

Avis 5 : sur la mise en place d'une Formation Spécialisée de Site compétente en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSS-SSCT) pour chaque site

Les RP du CRHSCT commun des DR 16 et DR19 se déclarent extrêmement préoccupés par la volonté du CNRS de ne pas mettre en place deux formations spécialisées SSCT distinctes pour les sites de Paris PMA et Normandie, telle qu'une organisation du travail de prévention efficace le nécessite.

Les caractéristiques de chaque délégation, Normandie avec ses multiples laboratoires et ses multiples tutelles, PMA avec le siège à gérer ainsi que les laboratoires hors métropoles, pour lesquels toute la mise en place du canevas préventif est à mettre à place (90 % des unités sans documents uniques d'évaluation de risques professionnels – DUERP -, suivi médical des agents en surveillance médicale renforcée – SMR - lacunaire, etc.). Ceci fait que les deux sites actuels, qui émanent de deux délégations aillant peu de chose en commun, ont besoin de pouvoir continuer à travailler efficacement.

De même qu'il y aura deux IRPS, un à Paris, un à Caen, alors que statutairement il ne devrait en avoir qu'un, il devrait y avoir deux FSS-SSCT, pour aborder tous les dossiers dans leurs intégralité.

Les RP du CRHSCT commun des DR 16 et DR19 réitèrent leur demande de siéger dans deux Formations Spécialisées de site distinctes, afin de défendre au mieux les intérêts des agents.

Pas de réponse apportée aux avis votés le 25 novembre 2022. L'administration a deux mois pour répondre par écrit aux avis votés par les représentants du personnel du CRHSCT.

Déclaration du comité technique du CNRS sur la fusion des délégations régionales Normandie et Paris Michel-Ange le 30 mai 2022

Le comité technique alerte la direction du CNRS sur les délais extrêmement courts dans lesquels doit se faire la fusion des délégations Normandie et Michel-Ange. Nous sommes à sept mois de cette fusion annoncée (incluant la période estivale) et voulue unilatéralement par la direction du CNRS. Les représentants du personnel demandent à la direction du CNRS de bien vouloir surseoir à la date du 1er janvier 2023, qu'aucune argumentation étayée ne justifie, sans quoi la direction devra rendre compte de sa responsabilité pleine et entière sur les risques engendrés par la détérioration des conditions de travail sur la santé du personnel des deux délégations.