

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2405>

Compte rendu de la réunion DRH /OS du 18 janvier 2018

- ACTIVITE AU CNRS - REUNIONS ADMINISTRATION -

Date de mise en ligne : jeudi 15 février 2018

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Compte rendu de la réunion DRH /OS du 18 janvier 2018

Organisations syndicales présentes : toutes : SGEN-CFDT (3), SNPTES (2), SNIRS (3), SNTRS-CGT (3), Sud (2), SNCS (1), FO (1)

Représentants de l'administration du CNRS : P. Coural, C. Enamé, puis F. Bouyer, et P. Loisel

Annonce d'un prochain CT le 5 mars

Ordre du jour : RH et dématérialisation

- ▶ CPA
- ▶ ENSAP
- ▶ ARIANE
- ▶ Télétravail
- ▶ Questions diverses

1/ Compte Personnel d'Activité (CPA)

Par Christiane Enamé

Le Compte Personnel d'Activité comprend :

- ▶ le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) ;
- ▶ Le Compte Personnel de Formation (CPF) .

Le Compte Personnel d'Activité présente trois caractéristiques essentielles :

- ▶ sa portabilité : c'est un droit attaché à la personne. Il y a continuité des droits même en cas de changement d'employeur.
- ▶ son universalité : il concerne tous les actifs (public/privé) quel que soit leur statut.
- ▶ sa fongibilité : il peut être associé à d'autres droits existants (par exemple CET, DIF ou autres dispositifs d'évolution professionnelle) pour bénéficier d'une action de formation continue ou académique.

Les enjeux pour le CNRS :

- ▶ suivi et gestion des droits des agents ;
- ▶ information à destination des agents. Le CNRS devait informer les agents du solde de leur Droit individuel à la Formation(DIF) au 31/12/2016. Il procède, seulement actuellement, à l'envoi aux agents de cette information avec une note explicative sur la mise en place du CPA et notamment du CPF ;
- ▶ définition et mise en place du dispositif d'accompagnement des agents, et d'examen des demandes de mobilisation du CPF ;
- ▶ définition et mise en place du budget correspondant.

Le calendrier défini par le CNRS :

- ▶ 07 et 08 Novembre 2017 : atelier sur le CPA avec les Responsables des Ressources Humaines (RRH) ;
- ▶ 16 Novembre 2017 : information auprès de La Commission Nationale de la Formation Permanente (CNFP) ;
- ▶ Mi-Décembre 2017 : mise à disposition par la DGAFP pour la Fonction Publique d'État du guide de mise en oeuvre du CPF ;
- ▶ de Janvier à Avril 2018 : consultations et ateliers afin de rédiger la circulaire CNRS pour la mise en oeuvre du CPF au CNRS ;
- ▶ 24 Avril 2018 : présentation du projet de circulaire CNRS à la CNFP ;
- ▶ 31 Mai 2018 : consultation (avis) du Comité Technique (CT) sur la circulaire CNRS relative à la mise en oeuvre du

CPF au CNRS ;

- ▶ information des agents, réflexion sur les outils et sur l'accompagnement (lien avec le plan de formation régional, place des CoFo, etc.), mise à jour du guide CNRS destiné aux agents sur la formation, etc. ;
- ▶ Juin 2018 : l'ensemble du processus est bouclé.

Dans la période intermédiaire, si une formation demandée par l'agent est présente dans le Plan de Formation Régional (PFR), elle sera financée. Si la demande ne figure pas dans le PFR, la demande fera l'objet d'une étude quant à sa prise en charge. Le rôle du Correspondant Formation (CoFo) reste inchangé. La mission du conseiller formation devrait évoluer vers plus de conseils sur la gestion de la carrière.

Il est précisé également, qu'en 2018 le marché de formation à destination des CoFo sera renouvelé avec la volonté de prendre en compte l'accroissement des formations à distance (modification du cahier des charges de la formation CoFo). Un espace formation sur site DRH sera créé pour sensibiliser les CoFo aux formations à distance.

A noter que c'est la Caisse des Dépôts et Consignation qui est l'opérateur pour le Compte Personnel d'Activité.

P. Coural constate un développement des comptes personnels des agents, comptes extérieurs à leur employeur.

Christiane Enamé rappelle que c'est à l'agent d'activer son compte. Il s'agit d'une démarche personnelle et volontaire de l'agent. L'agent devra saisir son solde DIF sur son compte.

Un point d'actualisation devrait être réalisé lors de la réunion DRH-OS d'Avril 2018.

2/ Espace Numérique Sécurisé pour l'Agent Public (ENSAP)

Par Pierre Coural

Il s'agit d'un outil structurant opéré par la DGFIP, s'inscrivant dans la durée.

L'ENSAP offre un espace numérique sécurisé à l'agent public, avec une obligation de conservation des documents pour l'État (transfert de responsabilité de l'agent à l'État) pour toute la durée de carrière + 5 ans après le départ à la retraite de l'agent.

Cet espace doit permettre à l'agent de pouvoir consulter les documents relatifs à sa carrière et de bénéficier, à termes, d'un bouquet de services personnalisés.

Aujourd'hui, l'ENSAP est structuré selon deux grands espaces : l'un sur la rémunération et l'autre sur la retraite.

*/ L'espace rémunération permettra à l'agent d'avoir accès à ses bulletins de paie, attestations fiscales. La généralisation était prévue pour Mai 2018, mais elle a pris du retard en raison du chantier lié au prélèvement à la source.

Le CNRS a fait une demande d'adhésion. Cependant le calendrier de mise en service n'est pas encore défini.

La responsabilité de la conservation de bulletins de paie reviendra à l'administration, et non plus à l'agent. Les documents produits auront force probante.

*/ L'espace retraite permettra à l'agent de consulter son Compte Individuel de Retraite (CIR). A partir de février 2018, l'agent qui ouvrira son compte pourra bénéficier d'un bouquet de services. Il bénéficiera notamment d'informations personnalisées comprenant les activités relevant de l'ensemble des régimes de retraite auxquels il a cotisés.

Les agents de 45 ans et plus pourront effectuer des simulations retraite : montant brut, trimestres retenus, décote et surcote, en faisant évoluer certains paramètres tels que l'indice, la quotité travaillée.

A terme, l'agent pourra faire des demandes sur son espace numérique sécurisé. Pour certaines demandes spécifiques, il reste conseillé de saisir son service des Ressources Humaines, qui lui-même saisira le SPA (par exemple rachat d'étude, contestation d'annuités, etc.).

La DRH va communiquer auprès des agents pour les inciter à ouvrir le compte.

3/ ARIANE RH

Par Pascal Loisel.

P. Loisel énonce trois motivations en faveur de la création d'une plateforme RH :

- ▶ la nécessité d'une production informatisée d'actes administratifs liée à l'accroissement du nombre d'actes RH dans le cadre des réformes en cours (cf RIFSEEP, PPCR, CPA, etc.), avec une production d'environ 120 000 actes par an contre environ 50 000 habituellement ;
- ▶ la mutation du métier de Gestionnaire Ressources Humaines (GRH) : transformation d'un rôle de producteur

d'actes administratifs au profit d'un rôle de vérification de la qualité des données (les actes administratifs étant dorénavant produits par des algorithmes informatiques) et de conseil ;

- ▶ le sentiment de distance entre l'agent et son administration qu'il convient de réduire à travers une nouvelle offre de services (gestion dématérialisée des demandes RH, gestion documentaire RH, coffre numérique RH, visa électronique RH).

Deux catégories d'enjeux sont identifiées : des enjeux métiers et des enjeux de sécurité et de garantie de confidentialité.

*/ Sur les enjeux métiers, P. Loisel distingue ceux qui concernent les agents de ceux propres à la filière RH.

Le projet ARIANE doit permettre aux agents : a) d'être au centre du dispositif RH, accrue de la qualité des données sur la production des actes, b) de bénéficier d'une offre de service CNRS renforçant l'identité du CNRS, c) de développer son sentiment d'appartenance au CNRS, d) de développer son « expérience employé », f) de disposer d'un moyen de communication avec son administration, g) de rester en contact en mobilité (accès via les smartphone, tablette, etc.).

Pour la filière RH, le projet ARIANE vise à : a) faire évoluer le métier RH vers une approche plus humaine, b) créer du sens dans le travail de gestionnaire RH, c) à réorganiser la filière RH (création de back et front office, de services et réseaux d'expertise), d) de réduire les coûts d'impression et l'impact sur l'environnement.

*/ Les enjeux identifiés en termes de sécurité et confidentialité des données sont : les contrôles d'accès, l'hébergement en Europe avec aucun lien vers les USA, une redondance multi-sites, et une traçabilité totale.

A noter que cette plateforme RH sera en mode « logiciel en tant que service » (mode SaaS) : le CNRS s'abonne à un logiciel à distance (Peopledoc) dont il n'est pas propriétaire, et confie la gestion des données à ce prestataire externe.

La gouvernance du projet est assurée par un comité de pilotage, un chef de projet, des chefs de projet Maîtrise d'Ouvrage (MOA), un coordinateur Maîtrise d'Ruvre (MOE), un comité de projet. L'équipe projet est composée d'experts métier (contribution particulière de la DR15) et chefs de projet maîtrise d'ouvrage.

Le chantier devrait se dérouler entre Septembre 2017 et fin 2018.

Les DR15 et 20 seront délégations pilotes. La phase test devrait commencer en Mars 2018. La décision de déploiement sera étudiée courant Juin 2018 à la vue du bilan de cette expérimentation.

Le projet ARIANE concernera les demandes RH, les processus administratifs RH, la gestion documentaire RH, et offrira un coffre numérique pour les agents (sécurisé et personnel, gratuit et à vie, d'une capacité de 10Go, accessible 7j/7 24h/24, accessible depuis n'importe où, interface disponible en 17 langues). L'offre de services via cette plateforme sera progressive, avec dans un premier temps les demandes de : Supplément Familial de Traitement (SFT), temps partiel, remboursement partiel des titres de transport, remboursement de frais de changement de résidence, changement de coordonnées bancaires, changement d'état civil, congé bonifié, congé paternité, ouverture de CET, transmission d'arrêt maladie. Pour construire l'offre de service, 15 segments dans la carrière ont actuellement été repérés.

Un programme de formation a été défini pour accompagner ces évolutions (28 formateurs internes répartis en 3 sessions de formation de 4 jours sur Peopledoc et de 2 jours sur la pédagogie ; puis des actions de formation pour les équipes RH par ces formateurs internes).

Des campagnes de communication seront élaborées à destination des agents.

Questions sur la plateforme RH ARIANE :

*/ **SGEN-CFDT** : se déclare favorable à l'amélioration des processus, (Sirhus, Agate, Ariane). Cependant il s'interroge sur la redondance possible des différents outils, sur les services offerts par ARIANE (par exemple la possibilité de bénéficier du calcul du Rifseep), et sur les pratiques d'externalisation et le rôle de la DSI.

P. Loisel : précise qu'Ariane est un portail d'accès aux applications (Sirhus, Agate, etc.) : c'est transparent pour l'agent.

P. Coural : précise qu'effectivement, il ne s'agit en aucun cas de toucher aux applications existantes (cf. Sirhus, Agate). Pour des raisons de fiabilité, il n'y aura pas de flux descendants d'Ariane vers les autres applications. Ariane gèrera les interactions. Rifseep ne sera jamais mis dedans. Ariane est simplement une couche supplémentaire.

P. Coural cite son expérience à Bercy avec la mise en place d'un Bilan Social Individuel (BSI) : 2 pages précisant en

détail les composantes de la rémunération, l'état du CET, le solde du DIF, la liste des actions de formation suivies par l'agent, l'action sociale, etc. Pour lui, ce bulletin social individuel a eu 2 effets positifs : l'agent dispose d'une photo en fin d'année de sa situation, et l'employeur bénéficie d'une meilleure qualité des données grâce aux remarques des agents repérant et remontant les erreurs les concernant. Pour P. Coural, le Rifseep pourrait se trouver dans ce BSI.

***/ SGEN-CFDT** : les certificats électroniques sont-ils abandonnés ?

P. Loisel : Les certificats électroniques ne sont pas abandonnés. Le CNRS procède simplement à une migration (la version chiboulet 2 est trop ancienne ; elle n'est donc plus assez sécurisée ; le CNRS doit migrer sur la V3. A partir du 8 mars s'ouvrira une période de test).

***/ SNTRS-CGT** : qu'en est-il du respect des normes accessibilité handicap pour ces nouveaux espaces numériques ?

P. Coural : Le CNRS, dans le protocole d'accord signé en décembre 2016, s'est engagé en faveur du chantier Accessibilité Numérique. Ce chantier est en cours et le CNRS souhaite atteindre l'objectif fixé, même si il reconnaît qu'il existe des marges de progrès certaines.

***/ SNTRS-CGT** : pourquoi le CNRS n'a pas demandé un hébergement en France ?

P. Coural : Le CNRS a exigé un hébergement en Europe, en sachant que PeopleDoc a actuellement 2 centres, l'un à Issy les Moulineaux, l'autre en Angleterre qui sera rapatrié en Allemagne.

***/ SNTRS-CGT** : s'interroge sur l'économie globale réalisée. Certes, la numérisation peut générer une économie de papier, mais elle génère également de nouveaux coûts (par exemple liés aux prestataires informatiques, aux accès serveur, etc.)

P. Coural précise qu'il avait demandé un bilan lié aux coûts d'impression des actes administratifs. Le CNRS estime à 1 million de feuilles A4 imprimées par an avant la dématérialisation du Dossier Annuel d'Activité. Il estime également que les coûts induits sont contenus puisque le modèle retenu pour la plateforme RH est le mode SaaS (Software as a Service) (logiciel en tant que service). Le CNRS paiera un abonnement pour bénéficier de l'application. De même, il n'achètera pas de nouveaux serveurs ; le prestataire héberge lui-même les données. People Doc bénéficie déjà de 2,5 millions d'utilisateurs. Pour P. Coural, les coûts d'usage seront faibles. Pour lui, ces outils contribuent à renforcer la confidentialité et la conformité des documents.

***/ SNTRS-CGT** : demande la technique utilisée (cf. SharePoint)

P. Coural pense que PeopleDoc n'est pas développé sous Oracle, c'est une base de données développée sous Linux.

***/ SNTRS-CGT** : souligne l'importance des contacts humains, et déplore le caractère parfois distant entre les agents et l'administration du CNRS notamment pour ceux rattachés à une délégation régionale ayant un périmètre géographique étendu. Pour que ces outils soient utiles, il est important également que les agents sachent les utiliser et que ces outils soient faciles d'utilisation.

P. Loisel : précise que le CNRS a développé des outils simples à utiliser, dans une volonté de simplification administrative. L'ouverture du coffre-fort prend 10 minutes ; c'est très simple. Il reconnaît que pour accéder à ces outils, il faut disposer d'un PC et d'une connexion. Mais l'agent aura toujours la possibilité de recourir aux anciennes procédures (demandes papier). Actuellement, ARIANE offre aux agents 15 formulaires. L'objectif est d'atteindre une soixantaine de formulaires accessibles via Ariane RH.

P. Loisel souligne qu'effectivement le SharePoint est souvent peu convivial ; mais il précise que ce n'est pas le cas de la plateforme Ariane.

4/ Télétravail

Par Florence Bouyer

Le CNRS souhaite pouvoir mettre en place le télétravail en 2018. Dans ce cadre le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) seront saisis.

Répondant à l'obligation de désigner un référent national télétravail, le CNRS a nommé F. Bouyer.

Pour F. Bouyer le télétravail doit être appréhendé à travers différentes dimensions : organisationnelle, managériale, juridique.

Le télétravail fera l'objet d'un dialogue social au sein de différentes instances du CNRS (CT, CHSCT, rencontres DRH-OS). F. Bouyer entend également discuter avec les agents, les Services Ressources Humaines (SRH), les managers et les organisations syndicales.

En ce qui concerne les organisations syndicales, F. Bouyer prévoit de les rencontrer à leur demande, dans le cadre de rendez-vous bilatéraux.

Une enquête sera conduite auprès des agents pour anticiper l'importance de l'équipement informatique nécessaire (aspects budgétaires).

Pour mener à bien sa mission, elle dispose du guide réalisé par la DGAFP sur le télétravail, et s'appuiera sur les échanges de bonnes pratiques auprès d'autres EPST et établissements publics, ainsi que sur les apports et interactions lors de réunions ponctuelles avec la DRH, la DSI, la DAJ, le SFIP, le SDS.

F. Bouyer interviendra tant en amont du processus que sur le suivi de la mise en oeuvre du télétravail (réussites et difficultés rencontrées, définition et suivi d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs).

F. Bouyer a identifié 4 grands aspects et 5 points autour du dialogue partagé.

Concernant les 4 aspects identifiés :

- ▶ formation des encadrants et des bénéficiaires. Pour les encadrants : confiance, priorisation des tâches, contrôle a posteriori. Pour les bénéficiaires : formation technique (connexion à un VPN), liens entre domaine professionnel et personnel, autonomie professionnelle, organisation du travail et construction de nouveaux repères ;
- ▶ informatique : recensement du matériel et des logiciels nécessaires, bases de données, sécurité, etc.
- ▶ managérial/organisationnel/administratif : modèles de convention, cadencement des demandes, interactions Agent/Responsable ;
- ▶ organisation du lieu du télétravail : à domicile, ou en tiers lieux. A noter que pour le CNRS, plutôt que de tiers lieux proprement dit, il s'agit essentiellement de nomadisme. Il sera important de pouvoir utiliser les différents lieux CNRS ou des lieux rattachés à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche, ou encore d'autres lieux publics (coll. territoriales) ou privés (co working). Ces lieux devront être répertoriés, faire l'objet d'un conventionnement et d'un cahier des charges.

En termes de dialogue social pour la mise en oeuvre du télétravail, il est prévu :

- ▶ un travail de concertation avec les 18 délégations régionales,
- ▶ une concertation avec les organisations syndicales en bilatéral,
- ▶ un agenda social sur le 1er semestre 2018,
- ▶ une enquête auprès des agents et leurs encadrants,
- ▶ des rencontres régulières avec des acteurs clés (ex la DRH de l'INRIA qui a déjà expérimenté le télétravail).

P. Coural précise l'agenda social :

- ▶ 04 Avril 2018 : rencontre DRH-OS avec présentation du projet de circulaire,
- ▶ 16 Mai 2018 : présentation du projet de circulaire devant le CHSCT,
- ▶ 31 Mai 2018 : consultation du Comité Technique (CT) sur le projet de circulaire,
- ▶ été 2018 (Juillet) : formulation de la demande de télétravail par les agents,
- ▶ rentrée 2018 (Septembre) : mise en place effective du télétravail pour les agents concernés.

Questions relatives au télétravail

***/ Sud Recherche** : sur le traitement des demandes des agents

P. Coural précise que le directeur d'unité propose les agents qui pourraient télé-travailler. Le CNRS (a priori le délégué régional) décide. Les refus feront l'objet de passage en CAP.

P. Coural précise que le télétravail est un droit pour les agents ; mais que le CNRS a également l'obligation de ne pas fragiliser les agents par le recours à cette modalité de travail.

Il envisage dans un premier temps que le CNRS n'ira pas au maximum de la durée de télétravail autorisée. Le principe est de bien cibler les tâches qui peuvent être réalisées hors du lieu habituel de travail. Il souligne l'importance de raisonner en termes de tâches et non de fonction. D'autres critères pourraient également être pris en compte. P. Coural cite par exemple : l'éloignement et le temps de transport, les agents affectés dans des unités en restructuration.

***/ Sud appelle à la vigilance pour la mise en oeuvre du télétravail** : il ne faut pas que le télétravail soit utilisé comme remède à de mauvaises conditions de travail des agents. Le temps de trajet des agents est considéré comme une bonne raison de recourir au télétravail. Sud souligne l'utilité du tiers lieu afin d'éviter l'isolement des agents en télétravail.

P. Coural note que l'État réalise d'importants investissements sur les tiers lieux.

***/ Sud** : considère qu'il y a nécessité de repenser le travail de chacun afin que chacun puisse bénéficier du

télétravail. Le télétravail peut être une opportunité pour réfléchir au travail et aux tâches confiées aux agents, et amener à une modification de la fiche de poste.

Sud insiste sur le fait que ce n'est pas le métier de l'agent qui doit primer mais bien les tâches confiées.

Il faudra faire l'effort qu'il n'y ait pas non plus de discrimination en fonction des BAP, des statuts ou des sections du Comité National.

***/ SNTRS-CGT** : le CNRS met déjà en oeuvre le télétravail pour les agents ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Un bilan a-t-il été tiré en termes de pratiques du télétravail, et les conclusions sont-elles transposables aux autres agents ?

P. Coural répond qu'aucun bilan n'a été dressé.

Il précise toutefois le caractère particulier des modalités mises en oeuvre (souvent télétravail sur l'ensemble de la quotité travaillée).

Il insiste sur la difficulté pour ces agents en télétravail d'obtenir une juste reconnaissance de leur travail (en raison de l'invisibilité de leur travail par leurs collègues et leur responsable).

***/ SNTRS-CGT** souhaite que les agents eux-mêmes puissent identifier les tâches qui pourraient être réalisées dans le cadre du télétravail.

Sud abonde en ce sens en soulignant l'importance de sensibiliser les agents à la possibilité de faire des tâches en télétravail. Il faudra combattre les a priori tels que « le télétravail ce n'est pas possible pour moi », et être inventif pour combattre cette autocensure.

P. Coural acquiesce et considère que le télétravail participe à une transformation profonde du travail.

Il souligne que le déploiement du télétravail doit être progressif, avec par exemple la mise en place un jour par semaine au début.

Il souhaite que le CNRS se rapproche de l'INRIA afin de bénéficier du retour d'expérience de cet organisme en termes de télétravail (actuellement + de 60 % des agents bénéficie du télétravail).

5/ Questions diverses :

***/ SNTRS-CGT** : à poser par écrit une question sur l'organisation des élections aux CAP (nombre de sièges liés avec nouveaux grades et nouveaux seuils)

P. Coural : réponse à la prochaine DRH/OS

***/ SNTRS-CGT et SUD** : souhaitent que l'administration leur communique plusieurs indicateurs sur les Compléments Indemnitaires Annuels (CIA) Indemnités de Fonctions, Sujétions, Expertise (IFSE).

P. Coural s'interroge sur le degré d'informations partagées (question politique). Une réflexion sera conduite sur les indicateurs qui seront communiqués (par exemple dans le cadre du bilan social). A ce stade, il n'envisage pas de communiquer sur les blocs de l'IFSE.

***/ SNTRS-CGT** : rappelle que tous les agents n'ont pas eu de réponses à leur recours gracieux relatif au RIFSEEP.

P. Coural : reconnaît que 2 Délégations Régionales n'ont pas répondu. Il reste 41 recours sans réponse ; plus de 200 recours ont été traités.

***/ SNTRS-CGT** : rappelle qu'il a demandé en décembre un bilan sur le Suivi Post Evaluation.

P. Coural : Ce point sera traité le 11 avril.