

Compte-rendu de l'entrevue SNTRS-CGT /déléguee régionale de la DR 17à Rennes le 23 mai 2013

Délégation syndicale : Lise Caron, Christine Lamberts, Nathalie Voisin, Claudine Valtat, Frédéric Boutet, Hugues Gascan, Jean François Launay.

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

Ce rendez-vous avait été préparé par une réunion le 17 avril en présence de Mme Morineau assurant la fonction de déléguée par interim.

Réunions trimestrielles (ou plus en cas de besoin) SNTRS-CGT / déléguée

La Déléguée s'est déclarée favorable à des rencontres régulières permettant de régler certains dossiers individuels et traiter de questions d'organisation régionale. Nous souhaitons aussi aborder des problèmes de politique générale de l'établissement. Notre dernière rencontre avec le délégué précédent ayant lieu en juin 2012, il y a, à ce jour, une réelle carence de concertation entre la délégation et les organisations syndicales. Mme David devrait nous faire parvenir un calendrier de rencontres

Commentaire : Le nombre important de points que nous avons demandés de traiter révèle le besoin de telles réunions

Réorganisation des services de la délégation : polyvalence des personnels :

Les personnels de la délégation ont souvent tiré la sonnette d'alarme au sujet des réorganisations intempestives des groupes de travail notamment pour suppléer au manque de personnels. 2 collègues travaillant au Service financier et Comptable (SFC) de la délégation accompagnaient la délégation, ils ont pu donner une vision de la dégradation des conditions de travail dans les services durant ces dernières années. En particulier, les personnels surchargés de travail, doivent assurer une polyvalence de fonctions et ce qui se traduit par un malaise général et de nombreux arrêts de maladie. Cette situation ne permet plus de répondre correctement aux besoins des laboratoires et induit des difficultés relationnelles aussi bien au sein de la DR qu'avec l'extérieur. Les gestionnaires de laboratoires essaient de prendre le relais mais cela entraîne des erreurs dans les dossiers, ce qui contribue à alourdir la charge de travail.

Le SFC accumule les difficultés : turnover des personnels important, présence de CDD à former périodiquement. Une des raisons réside dans une anticipation de la dématérialisation des factures (pas avant 2015 !!!!) qui s'est traduit par une baisse d'ETP.

La gestion des personnels ne peut plus se poursuivre comme avant, une page doit être tournée: notamment il faut cesser le recours aux humiliations et à la pression par la peur.

Réponse : les difficultés des services persistent, les problèmes sont donc structurels. Des améliorations de fonctionnement et de procédures peuvent encore être trouvées pour répondre au manque récurrent de personnels.

Problème des entretiens annuels : pas de calendrier, aucun entretien n'a été fait au SFC. Trop souvent, les dossiers annuels d'activité sont un copier/coller de la fois précédente. Les besoins en formation ne sont pas exprimés, les propositions de promotion restent obscures ou inexistantes pour la grande majorité.

Les primes : les modalités d'attribution des compléments de primes restent floues et sont vécues comme des injustices par la grande majorité, elles reflètent ni la quantité ni qualité du travail fourni et bien sûr ni les prises de responsabilités qui en découlent. Des déductions dans la somme attribuée comme complément ont lieu pour les agents à 80% (essentiellement les femmes) et aussi de certaines primes (technicité, NBI) alors que d'autres primes ne le sont pas (ISFIC). Avec de tels calculs certaines personnes ne peuvent recevoir aucun complément, et se sentent stigmatisées. Ce mode de calcul a pour conséquence chaque semestre quelqu'un est à zéro et quelqu'un est au maximum et les agents de la délégation s'aperçoivent que sous couvert de calcul objectif se cache en fait l'arbitraire. Difficile de trouver la motivation nécessaire pour surmonter les difficultés de travail.

Réponses de la DR : les entretiens vont être faits, l'attribution des primes et du complément doit être transparente.

Commentaire : Mme David est une ancienne RRH, elle souhaite remettre à plat le dialogue avec les personnels de la délégation. Les personnels des laboratoires ressentent aussi des difficultés face à turnover trop fréquent de leurs interlocuteurs RH et SFC.

Le Déménagement de la DR17 au nord de Rennes

Les conditions du déménagement et de l'emménagement n'ont pas été réellement discutées avec les personnels. Un groupe de personnels de la DR a visité 2 sites en « espace ouvert » en mai dernier mais tous deux sans personnels présents au moment de la visite. Ce type de locaux est prévu pour des personnes travaillant relativement en silence et avec le même type de travail. Il semble peu approprié pour les personnels des services d'une délégation régionale du CNRS (téléphone, entretiens, concertation entre collègues sur les dossiers...). Sur les 2 sites visités, des espaces de détente sont créés pour compenser la proximité permanente avec de nombreux collègues. Est-ce que le projet d'aménagement de locaux ne pouvait pas être soumis au CHS-CT ?

Réponse : Mme David a organisé des réunions avec les services avec une réflexion plus RH et une meilleure écoute des propositions des personnels. : Possibilité de mettre des cloisons phoniques, redistribution des surfaces avec moins de personnes dans les grands espaces, salles pour entretiens individuels, mobilier.... Les problèmes de restauration semblent être résolus par une convention signée avec le restaurant administratif du RU localisé dans le quartier.

Commentaire : La décision du déménagement a été votée au conseil d'administration du CNRS le 28 mars 2013. La Délégation Bretagne-Pays de Loire est actuellement implantée au 74 rue de Paris à Rennes, sur une surface de 1 357 mètres carrés répartie sur plusieurs niveaux dans des bâtiments contigus mais indépendants. Le CNRS est locataire au titre de quatre baux signés avec trois propriétaires dont un bail conclu à titre gracieux avec des collectivités locales (ville de Rennes) arrivant à échéance le 17/07/2014. Les autres trois baux concernent des bureaux et des places de parking, avec des échéances diverses (14/10/2013, 31/03/2014, 30/06/2015). Le montant total des différents loyers (113 000 €) et charges afférentes (41 000 €) s'élève à 154 000 € par an.

Fin 2013, les services de la délégation seront accueillis dans de nouveaux locaux de surface équivalente pour regrouper l'effectif d'environ 60 postes de travail dans des locaux plus fonctionnels et « adaptés aux méthodes de travail en mode projet ». Le CNRS a donc décidé de louer 1 231 m² de surface de plancher, une salle d'archives et 32 places de parking dans un immeuble neuf situé rue André et Yvonne Meynier au Nord Ouest de Rennes, propriété de la société (SAS) Maverick Promotion. Le CNRS s'engage dans un bail commercial pour 9 ans, ayant une prise d'effet au 15 octobre 2013 pour un montant de 162 125 € de loyer annuel (+ un montant de charges locatives plafonnées à 6,40% du loyer annuel, soit 10 380 €). Le SNTRS sera à l'écoute des personnels de la Délégation et suivra ce dossier avec beaucoup d'attention.

Les modalités d'attribution des primes : PPRS

La déléguée régionale souhaite revoir les modalités d'attribution des compléments de primes sur l'ensemble de la délégation. Afin de remettre des notions de bon sens. Le SNTRS ne peut que constater que l'attribution des primes dans les laboratoires est aussi révélateur d'une gestion des personnels basée plus sur la manière de servir que sur la qualité et la quantité du travail effectué. Les modalités d'attribution ne font l'objet d'aucune information auprès des personnels des laboratoires

Commentaire : L'attribution des primes à l'institut des Matériaux de Nantes, par exemple, reste particulièrement obscure, certes c'est de la responsabilité du directeur de laboratoire de décider des attributions mais les modalités devraient être transparentes et être discutées en conseil de laboratoire

La politique de site du CNRS, positionnement de la direction du CNRS sur le projet de loi ESR

Suite à une remarque de notre part sur la faible présence du CNRS auprès des instances universitaires de la DR17, Mme David indique que le CNRS est présent aux Conseils Scientifiques mais plus aux Conseils d'Administration. Actuellement des discussions sont en cours pour élaborer des conventions de sites

L'une en Bretagne incluant : universités Rennes 1 et 2, ENS, EHESP : 'Ecole des hautes études en santé publique; INSA : Institut National des Sciences Appliquées, l'antenne de l'Ecole Normale Supérieure ENS de Cachan, ENSTB : Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications de Bretagne (?).

L'autre en Pays de la Loire incluant les 3 universités de Nantes, Angers, Le Mans, et les grandes écoles : Ecole des Mines, Polytech et L'Ecole centrale de Nantes.

A l'heure actuelle, les universités de Brest (UBO) et de Lorient-Vannes (UBS) sont hors conventions.... La station marine de Roscoff est traitée à part puisqu'elle dépend de Paris VI cependant la direction souhaite préserver des attaches avec la région Bretagne (Financements et liens avec entreprises....)

Les lignes stratégiques communes inscrites dans les conventions se feront sur des axes de priorités scientifiques qui ne peuvent faire abstraction des Contrats de projets Etat Région (CPER) et des Fonds européen de développement régional (FEDER). Les priorités doivent croiser avec les axes de spécialisation intelligente (smart spécialisation) préconisés au sein des régions par l'Europe et avec les axes stratégiques de l'innovation (ASI) du CNRS.

L'approche de la région Bretagne est de préserver l'ensemble du potentiel de recherche et de formation dans les sites. Par contre la région Pays de la Loire souhaite concentrer les efforts sur 3 thématiques : matériaux (IRT Jules Verne, pôle de compétitivité EMC2), mer (Energies marines renouvelables) et agroalimentaire (pôle de compétitivité Végépolys) et 3 autres à construire pour le futur : dont Santé (Biothérapies du futur). Il existe des interrogations sur comment soutenir certaines structures qui n'entrent pas pleinement dans ces différentes thématiques : Subatech (physique fondamentale sur le noyau), LPGN laboratoire de planétologie, le laboratoire d'acoustique du Mans (pourtant LABEX !) et certains axes de l'institut des matériaux de Nantes.

Seule l'ANR aura la possibilité de financer des programmes de recherche fondamentale qui seront différents des thématiques de la spécialisation intelligente....

Le SNTRS a fait remarquer que le CNRS n'avait plus les moyens de mettre en œuvre une politique de recherche scientifique, le FEI et les recrutements pour 2014 était prévu à la baisse avec une baisse de 16% pour les crédits récurrents des laboratoires.

Commentaire : La spécialisation intelligente des régions consiste à déterminer 3 axes prédominants (+3 autres prometteurs) de formation, recherche innovation sur lesquels les fonds européens et autres vont pouvoir se focaliser. Tous les axes sont en lien avec l'économie locale et doivent viser à développer la compétitivité des entreprises. Nous en sommes en plein dans la loi Enseignement Supérieur et Recherche qui est discutée au parlement.

La direction du CNRS a déterminé sur l'ensemble des activités des laboratoires du territoire national 45 domaines d'innovation et parmi eux, 10 Axes Stratégiques d'Innovation (ASI) ont été identifiés et font l'objet d'une « attention toute particulière ». Le comité national est donc squeeze, les axes scientifiques sur lesquels le CNRS souhaite mettre ses ressources sont maintenant pilotés par des contrats cadre avec des entreprises, des instances extérieures (région, Etat, nouvelles communauté d'universités et d'établissements de la loi ESR qui remplacerait les PRES...) et sont objectivés par les retombées économiques régionales ou nationales. Que deviennent les personnels hors ces thématiques ????

Quant à l'Université de Nantes, elle n'a plus les moyens d'élaborer sa politique scientifique et s'en remet aux projets obtenus dans le cadre des « Projets investissements d'avenir » financés sur le Grand emprunt.

Dotation pour les Pays de la Loire 2007-2013 : CPER 1375 M€ et FEDER 991M€ (dont 30% venant de l'Europe)

Dotation pour la Bretagne 2007-2013 CPER 1075 M€ et FEDER 862M€ (dont 35% venant de l'Europe).

La souffrance au travail dans les UMR de la délégation: suivi des dossiers et implication du CHS-CT:

Plus de 80 dossiers de souffrance sont actuellement traités par le service des ressources humaines de la délégation.

Le SNTRS-CGT soulève le problème du suivi des personnels et des laboratoires lorsque sont connues et reconnues des situations difficiles. Les directeurs d'unités ne peuvent se substituer au service des ressources humaines de la délégation. Le SNTRS souhaite que ce point soit discuté en CHS-CT avec une présentation d'un bilan des dossiers et du suivi effectués par les services RH de la délégation.

Les doctorants, comme l'ensemble des CDD, sont aussi en prendre en compte. Chaque CDD doit avoir un entretien à 4 mois mais quels sont les moyens pour les mettre en œuvre ?

A la suite du problème rencontré à Brest par un doctorant qui, hélas se retrouve dans une situation très difficile nous souhaitons que la DR en tire des enseignements. Pour nous, il est indispensable qu'à partir du moment où un thésard à un contrat de travail géré par le CNRS il soit considéré comme un agent à part entière. Ce n'est pas forcément toujours évident non seulement pour le labo dans lequel il affecté mais parfois non plus pour le doctorant lui-même. Aussi nous souhaitons qu'à l'avenir la délégation soit plus attentive à cette catégorie de personnel en opérant pour cela des suivis réguliers auprès de ces thésards mais également auprès des directeurs des labos dans lesquels ils sont affectés

La déléguée régionale propose une réunion spécifique sur les dossiers difficiles que nous suivons.

Audit des ressources humaines dans les laboratoires

La déléguée souhaite prendre connaissance du dossier avant de pouvoir en discuter. Le SNTRS-CGT rappelle qu'il souhaite participer à la mise en œuvre de l'audit et de sa grille de questionnaire.

Gestion de contrats de recherche par la délégation

DR : La propriété intellectuelle sur les contrats de recherche est au cœur des conventions de site.

Précarité : concours réservés, information sur le recensement des multi-employeurs, suivi des dossiers et accompagnement des précaires.

Tous les lundis un point est fait avec la DRH du CNRS pour remonter les dossiers. Donc les recensements ne sont pas clos....

Commentaire : Le décret relatif à l'ouverture de recrutements réservés est paru au Journal Officiel du mardi 11 juin 2013. Voir [tableau annexe ici](#)

L'application du décret sera déclinée par des textes plus précis pour chaque établissement mais d'ores et déjà les bases juridiques sont données. Rappelons qu'il y aura 4 vagues de recrutement.

Les Ingénieurs de recherche sont inclus dans la liste des personnels pouvant postuler au concours, nous incitons donc nos collègues CDD employés sous des fonctions IR à déposer leur dossier.

Les directions de laboratoire doivent soutenir les contractuels en faisant la demande de postes réservés pour chaque emploi sur fonctions pérennes qui est pourvu depuis plus de 4 ans par un collègue contractuel selon les critères de la Loi Sauvadet. C'est de leur responsabilité.

Remboursement des frais de missions CAC : Le serpent de mer de la DR17:

Nous avons rappelé que notre organisation alertait régulièrement sur les délais trop longs lors des remboursements des frais de mission (transport et d'hébergement) des élus dans les instances du CNRS. Les personnels de la DR17 sont très impliqués dans les instances de l'établissement, c'est plutôt positif et nous souhaitons que la délégation facilite le travail des élus en leur maintenant de bonnes conditions d'exercice de leur mandat. Nous avons noté positivement que les conditions de départs la veille avaient été assouplies pour les réunions convoquées le matin.

Visites des sites

La déléguée devrait faire le tour des laboratoires de la délégation dans les mois à venir, nous souhaitons une rencontre sur chacun des sites avec les personnels CNRS ce qui permettrait d'avoir un échange plus spécifique sur les problèmes rencontrés localement.

Formations des personnels sur les logiciels et compétences obligatoires au bon fonctionnement des laboratoires

La formation sur les logiciels internes (GESLAB...) doit être mise en place au plus proche du recrutement ou de l'arrivée des gestionnaires suite à une mobilité. Ces formations reposent sur la disponibilité de formateurs internes, autrement dit des agents CNRS qui ont aussi une forte charge de travail. Pour autant, le CNRS, en tant qu'employeur, doit permettre à ses personnels de disposer des compétences pour assurer leur mission.