



Direction des ressources humaines
Mission relations sociales
Affaire suivie par : Sabine QUERBOUET
E-mail : sabine.querbouet@cnrs-dir.fr
Tel : 01 44 96 51 14

Paris, le 2 décembre 2021

Validé en séance du CT du 01/12/21

COMPTE RENDU
DU COMITÉ TECHNIQUE DU 6 OCTOBRE 2021



Étaient présents :

Parmi les représentants de l'administration :

- Antoine PETIT, président-directeur général,
- Christophe COUDROY, directeur général délégué aux ressources,
- Hugues de LA GIRAUDIÈRE, directeur des ressources humaines,
- Virginie BONNAILLIE-NOËL, directrice de la direction à l'appui à la structuration territoriale de la recherche,
- Anita DUSSAUGE, responsable du service développement professionnel des ingénieurs et techniciens,
- Marine FORISSIER, directrice adjointe des affaires juridiques,
- Muriel SINANIDÈS, directrice déléguée aux cadres supérieurs.

Parmi les représentants du personnel :

| | | |
|-----------------------------------|--------------------|--------------------|
| <u>Sgen-CFDT Recherche EPST</u> : | Isabelle COHEN | titulaire |
| 3 sièges | Maria GUERRA | titulaire |
| | Viviane BERTHELIER | suppléante votante |
| <u>SNCS-FSU</u> : | Maud LERICHE | titulaire |
| 2 sièges | Patrick MONFORT | titulaire |
| <u>SNPTES</u> : | Lionel MEISTER | suppléant votant |
| 1 siège | | |
| <u>SNTRS-CGT</u> : | Bruno GUIBERT | titulaire |
| 3 sièges | Josiane TACK | titulaire |
| | Habiba BERKOUN | suppléante votante |
| <u>SUD Recherche EPST</u> : | Francis VEZZU | titulaire |
| 1 siège | Céline BARTHONNAT | suppléante |

Expert désigné par le SNTRS-CGT sur le point 2 de l'ordre du jour : Marc REGNY-DEMERY

Secrétaire adjoint de séance : Lionel MEISTER (SNPTES)

Rappel de l'ordre du jour :

1. Validation des comptes rendus des CT des 18 et 30 novembre 2020 et du 2 juin 2021 ;
2. Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens de CNRS : restitution des travaux sur les outils d'évaluation des ingénieurs et techniciens ;
3. Avis sur le projet de modification du décret n° 82-993 du 24 novembre 1982 portant organisation et fonctionnement du CNRS et de la décision DEC201923DAJ du 6 novembre 2020 portant organisation et fonctionnement des unités du CNRS ;
4. Présentation des mesures d'accompagnement relatives au retour des agents en présentiel ;
5. Présentation de la formation primo-accédant manager ;
6. Questions diverses :
 - 6.1 Dysfonctionnement du site Internet CNRS (SNCS-FSU) ;
 - 6.2 Mise en œuvre du télétravail (SNTRS-CGT) ;
 - 6.3 Situation du GANIL (SNTRS-CGT) ;
 - 6.4 Exposition au prion (SNTRS-CGT) ;
 - 6.5 Site de Meudon (SNTRS-CGT) ;
 - 6.6 Pôle chimie Balard (SNTRS-CGT).

La séance du comité technique est ouverte à 13h10 par **M. Coudroy**, qui en assure la présidence jusqu'à l'arrivée de M. Petit.

À son ouverture, le nombre des représentants du personnel ayant voix délibérative est de 10 personnes.

M. Monfort fait lecture d'une proposition de texte et demande qu'il soit procédé à une mise au vote :

« Le comité technique du CNRS tient à répondre au courrier du 2 juillet 2021 du PDG du CNRS adressé aux représentants du personnel au CCHSCT du CNRS.

Ce courrier fait suite à celui des représentants du personnel au CCHSCT qui demandait la saisine des inspecteurs santé et sécurité de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche au motif d'un désaccord sérieux et persistant.

Le courrier du PDG ne répond en rien à la demande faite par les représentants du personnel au CCHSCT. Ces derniers demandaient simplement la présence des directions scientifiques des instituts du CNRS, au groupe de travail issu du CCHSCT en charge d'élaborer des propositions permettant de mieux accompagner les réorganisations des laboratoires et des services.

En refusant cette demande, aucune des propositions faites par les représentants du personnel n'a été prise en compte mises à part celles portant sur l'accompagnement par les services RH de ces réorganisations. Or les responsables des réorganisations, notamment des laboratoires, sont les directions scientifiques des instituts, et rien dans les procédures actuelles ne les oblige notamment à prévoir les moyens budgétaires et humains pour accompagner les réorganisations des laboratoires, dont le versement d'indemnités spécifiques pour les agents concernés, en application des textes réglementaires.

Aussi, le comité technique du CNRS réitère la demande de mieux impliquer les directions scientifiques des instituts dans la procédure des réorganisations et demande que le CCHSCT finalise la procédure en ce sens. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 10 (3 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DÉFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime.

M. Coudroy indique que les éléments de réponse vont être étudiés.

M. Meister donne lecture de la déclaration suivante :

« Lors de ce comité technique, l'un des points à l'ordre du jour concerne les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS, et plus particulièrement la restitution du groupe de travail sur les outils d'évaluation des ingénieurs et techniciens et les préconisations retenues par la direction du CNRS.

Pour mémoire, les outils d'évaluation permettant l'application des lignes directrices de gestion, qui nous sont proposés aujourd'hui, n'auraient pas lieu d'être sans la loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019, dont l'un des effets ou buts est de réduire le principe de participation. En effet, les commissions paritaires ne sont plus consultées, notamment sur les questions relatives aux promotions et avancements ; ainsi les représentants des personnels qui tiraient leur légitimité de l'élection sont remplacés par des « experts » désignés par les autorités hiérarchiques.

Alors que l'ensemble des ingénieurs et techniciens attend des lignes directrices de gestion et des outils associés une transparence qui permette la confiance dans le processus d'évaluation en vue de leur promotion, la direction du CNRS nous propose et perpétue, à travers ses outils et les recommandations qu'elle retient, un processus opaque et générateur de frustration. Ainsi, les commissions régionales d'interclassement ne seront majoritairement pas constituées d'experts, pairs des agents qu'ils évaluent, mais de directeurs et directrices d'unité n'ayant qu'une connaissance incomplète des métiers IT.

Pour le SNPTES, l'ensemble des dossiers devrait être vu par la commission nationale composée d'experts et de représentants du personnel afin d'assurer une égalité de traitement complète entre

l'ensemble des agents proposés à une promotion. La direction du CNRS préfère se reposer sur des commissions régionales pour établir un pré-classement des dossiers. Dans ce cadre contraint, le SNPTES demande que celles-ci soient constituées uniquement de pairs experts des différentes familles de la BAP évaluée, afin que celles-ci ne deviennent pas « une foire aux promotions ». Le SNPTES demande aussi que les dossiers des agents devant bénéficier d'une attention particulière au vu de la réglementation ne soient vus qu'en commission nationale, afin que les agents puissent bénéficier de la prise en compte réelle et équitable de leur situation.

Le SNPTES demande le respect de la réglementation propre au CNRS et la consultation effective du conseil d'unité dans le cadre des promotions et avancements, comme le prévoit la décision relative aux compétences dudit conseil, qui précise en son article 5-A : "il [le Conseil d'unité] est consulté par le directeur d'unité sur la gestion des ressources humaines". Le directeur ou la directrice d'unité doit y présenter les critères de classement retenus ainsi que la liste des agents proposés et leur classement. Il ou elle devra aussi rédiger l'argumentaire pour l'ensemble des agents de son unité répondant aux critères nécessitant une attention particulière.

Les préconisations du groupe de travail, issues de la concertation entre les différentes organisations syndicales et l'administration et ses experts, sont déjà pour partie bien en deçà des demandes du SNPTES. Le SNPTES ne peut donc accepter les retours proposés par la direction du CNRS, d'autant que certaines de ces propositions heurtent à la fois la décision relative aux conseils d'unité et les lignes directrices de gestion, dont les outils présentés sont censés faciliter l'application. Les propositions retenues par le CNRS ne reposent sur aucun argumentaire, aucune démonstration, et sont ainsi bien loin de ce que l'on peut attendre dans un établissement scientifique.

La direction du CNRS nous rétorque que les changements préconisés par le groupe de travail seraient trop brusques et abrupts pour être mis en place directement. Toutefois, lorsqu'il a fallu supprimer les prérogatives des CAP relatives aux promotions et avancements, elle l'a fait sans délai, même après avoir annoncé qu'elle n'en était pas demandeuse et que l'évaluation des dossiers d'avancement par les CAP donnait auparavant entière satisfaction.

Le SNPTES ne peut donc cautionner des outils et procédures pouvant donner libre cours à l'arbitraire, au clientélisme et à l'entre-soi. »

Mme Cohen donne lecture de la déclaration suivante :

« Le Sgen-CFDT Recherche EPST a déjà eu l'occasion de saluer le travail très sérieux qui a conduit à l'élaboration des documents présentés. Néanmoins, on ne répétera jamais assez que tout ceci ne remplacera pas la légitimité des représentants du personnel élus, indépendants, hors hiérarchie et avec leur liberté de parole. C'est la raison pour laquelle nous insistons sur la nécessaire parité entre experts et DU au sein des commissions régionales.

Le Sgen-CFDT Recherche EPST est très inquiet par ces nouvelles lois qui rognent petit à petit la présence d'élus au profit d'experts qui restent soumis à leur hiérarchie. On le voit bien dans la suppression des CAP, mais aussi dans la nouvelle mouture des CT et CHSCT, réunis en une seule instance, jusque dans les comités de visite des laboratoires où le HCERES ne souhaite pas la présence des élus C du comité national.

C'est bien un paradoxe que des élus eux-mêmes, députés et sénateurs, votent des lois qui diminuent le rôle des élus représentants du personnel, les agents ayant ainsi de moins en moins l'occasion de les rencontrer. »

1. VALIDATION DES COMPTES RENDUS DES CT DES 18 ET 30 NOVEMBRE 2020 ET DU 2 JUIN 2021

Avis sur le compte rendu du CT des 18 et 30 novembre 2020 :

FAVORABLE : 10 (3 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DÉFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Ce compte rendu recueille un avis favorable unanime.

Mme Tack explique que l'approbation tardive de ce compte rendu fait suite à une demande de son organisation syndicale. Le délai supplémentaire accordé a permis de signaler un manquement au sein du document, au demeurant très long.

Avis sur le compte rendu du CT du 2 juin 2021 :

FAVORABLE : 10 (3 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DÉFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Ce compte rendu recueille un avis favorable unanime.

2. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS CHERCHEURS, INGÉNIEURS ET TECHNICIENS DU CNRS : RESTITUTION DES TRAVAUX SUR LES OUTILS D'ÉVALUATION DES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS

Mme Dussauge rappelle que les lignes directrices de gestion (LDG) prévoyaient, à la demande des élus au CT, la création d'un groupe de travail chargé de « *proposer des outils d'évaluation et de classement utilisés pour les promotions au choix applicables à partir de la campagne ayant pour effet de promouvoir les agents au 1^{er} janvier 2022* ».

Le groupe de travail animé par le SDP-IT se composait de 10 représentants du personnel et de 12 experts métier de l'administration. Au total, 11 journées ont été consacrées, dont une demi-journée de cadrage, 10 journées d'atelier et une demi-journée de clôture.

La première réunion a permis de déterminer les objectifs visés par le groupe de travail : disposer d'une vision sur la carrière des agents, clarifier et affiner les critères fixés par les LDG, améliorer le fonctionnement du processus d'avancement au choix, doter chaque acteur et chaque instance d'outils spécifiques, et enfin améliorer l'égalité des chances.

Les thèmes actés sont au nombre de trois : identifier les voies et moyens de garantir l'égalité des chances, affiner les critères qui méritent des précisions et les moyens de communication pour les agents, les managers, les DU, les DR et les commissions régionales ainsi que nationales, et définir des indicateurs statistiques pour garantir le respect des LDG et des propositions retenues du groupe de travail.

Mme Dussauge insiste sur la quantité de travail réalisée par les membres du groupe. La qualité des échanges entre les représentants du personnel et les experts (parmi lesquels une déléguée régionale adjointe, une RRH et un DU) a été particulièrement fructueuse.

Les documents attendus étaient de rédiger une nouvelle version du guide intitulé « *conduire un entretien annuel d'activité et rédiger un dossier annuel* », une maquette des tableaux de bord permettant de suivre la bonne application des LDG, un outil méthodologique des dossiers pour l'avancement au choix et deux fiches de préconisations pour chacun des acteurs du processus.

Quatre autres documents sont désormais achevés : la fiche de préconisations destinée aux DU, celle destinée aux DR et aux commissions régionales d'interclassement, l'outil méthodologique d'évaluation des dossiers pour l'avancement au choix, et les tableaux de bord. L'outil méthodologique est assorti d'une grille Excel destinée à aider les commissions régionales et nationales dans l'évaluation des dossiers. Cette grille a été utilisée cette année par les commissions nationales et par certaines commissions régionales.

Outre le guide sur l'entretien et le dossier annuel d'activité, une synthèse des LDG a également été rédigée et mise à disposition sur l'intranet. Les documents cadres ont été adaptés en conséquence. Ainsi le dossier annuel d'activité comprendra une évolution afin que les agents puissent se déclarer volontaires pour être experts. Cela répond à la demande des RRH qui ont fait part de leur difficulté à trouver des experts.

Par ailleurs, les bilans statistiques ont été améliorés : le suivi des agents se trouvant au dernier échelon de leur grade et de ceux dont la quotité de travail est inférieure à 80 % est d'ores et déjà réalisé. Cette évolution n'est pas achevée mais elle sera limitée, à la fois pour des raisons de faisabilité informatique et par les dispositions relevant du Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Les préconisations issues des documents établis par le groupe de travail ont été soumises aux acteurs de terrain chargés de la mise en œuvre des nouvelles mesures : les délégués régionaux, les RRH et les directeurs adjoints administratifs (DAA) ont été interrogés par le biais d'une enquête. Leurs remarques sont synthétisées dans un tableau en réponse aux préconisations émises par le groupe de travail.

Mme Dussauge se propose de lister les diverses préconisations.

1. Permettre l'égalité des chances

M. Coudroy confirme que toutes les parties prenantes sont d'accord pour la mise en place d'une action nationale de formation ou d'homogénéisation des formations déclinées en région. Ceci pourrait être réalisé d'ici 2 à 3 ans.

2. Améliorer la transparence lors de l'établissement de la liste par le DU

Trois propositions ont été émises sur ce point :

- création de commissions *ad hoc* dans les laboratoires, de façon à éclairer la décision du DU, ces commissions n'étant pas seulement composées de responsables d'équipe (2.1) ;
- expliquer aux agents non proposés les raisons de ce choix (2.2) ;
- afficher la liste des agents proposés et promus (2.3).

2.1. Création de commissions *ad hoc* dans certaines unités

La consultation auprès des DR, RRH et DAA fait apparaître qu'en raison de la diversité des laboratoires, le choix du collectif doit rester la prérogative des DU.

M. Coudroy indique que ce point a déjà été tranché en CT à l'occasion du débat sur les LDG. Compte tenu de la pluralité des situations et des pratiques, il est proposé de ne pas adopter un modèle commun pour tous les laboratoires et de laisser les DU libres de leur choix. Par conséquent, la généralisation des commissions *ad hoc* apparaît inopportune.

M. Meister revient sur sa déclaration. Il appartient au conseil d'unité d'aborder et de traiter les questions relatives aux ressources humaines. Lorsque cette solution n'est pas envisageable, par exemple en l'absence de la mise en place d'un tel conseil, M. Meister suggère qu'un autre dispositif interne soit envisagé.

M. Meister déplore que la plupart des décisions stratégiques soient prises par le seul DU, le cas échéant en concertation avec le directeur adjoint, voire avec le gestionnaire du laboratoire. Les agents redoutent que le processus d'avancement devienne de plus en plus opaque et abstrait, car les contacts avec les décideurs se réduisent au fil du temps.

M. Coudroy rappelle que les conseils d'unité et de service sont compétents pour les questions RH de façon générale. La formulation retenue n'impose donc pas leur consultation s'agissant des listes d'agents proposables. Les DU peuvent néanmoins choisir d'associer leur conseil d'unité lors de l'établissement des listes. La direction du CNRS n'est pas opposée à une consultation approfondie et élargie, mais il importe de tenir compte de l'hétérogénéité des situations des laboratoires. Il n'est pas plus possible d'imposer cette pratique à tous les DU qu'il n'est souhaitable d'imposer la création de commissions *ad hoc*.

M. Meister remarque que la proposition consistant à associer le conseil d'unité pourrait alors être préconisée par la direction du CNRS.

M. Coudroy retient cette idée sans toutefois la valider.

M. Vezzu se dit favorable à la mise en place de commissions dont le format serait déterminé par le DU. Dans la pratique, la procédure d'avancement commence au sein même du laboratoire. Or, seul le responsable de service ou d'unité a l'opportunité de proposer un agent. S'agissant des situations particulières faisant l'objet de points de vigilance (handicap, postes mutualisés, temps partiel) il faudrait déjà qu'il soit convaincu que le dossier est défendable en dépit des idées reçues.

M. Régny-Démery constate que la note intitulée « *préconisations à l'attention des directeurs et directrices d'unité dans le cadre de la campagne du dossier annuel d'avancement* » ne comporte ni commentaire, ni amendement proposé par le groupe de travail. Il demande s'il s'agit de la version qui sera adressée aux DU.

Mme Dussauge explique que les versions définitives seront arbitrées par la direction après le CT.

M. Coudroy explique que la séance du CT du 18 juin 2020 a été l'occasion de débattre longuement des LDG. Ces dernières reposaient sur l'approbation des amendements des organisations syndicales. Cette méthode n'est pas retenue pour les documents annexes rédigés par le groupe de travail. En l'espèce, les préconisations du groupe de travail ont été exposées et analysées par les acteurs concernés. La rédaction de la note sera éventuellement adaptée en conséquence.

M. Régny-Démery soulève un problème de méthode. Ainsi, les amendements du groupe de travail sont insérés de manière partielle au sein des documents. Certaines propositions, comme par exemple le taux d'experts, sont signalées en tant qu'amendements. En revanche, la création des commissions *ad hoc* n'est pas mentionnée, alors même que le groupe de travail recommande la transparence du processus.

M. Régny-Démery juge la méthode relativement choquante. La réflexion a été menée sur le long terme par des experts choisis par l'administration et des représentants du personnel, qui se sont accordés sur un consensus. Face à ce travail particulièrement conséquent, il est étonnant que la direction choisisse de s'appuyer sur une enquête subsidiaire. Or les DR, RRH et DAA interrogés en second lieu ne disposent pas de la moindre légitimité pour entériner ou non les préconisations émises par le groupe de travail.

M. Coudroy précise que réglementairement la consultation du CT sur les LDG s'est déjà déroulée. A la page 7 des LDG, il est indiqué qu' « *un groupe de travail composé de représentants de l'administration et des organisations syndicales sera constitué. Il aura pour mission de proposer des outils d'évaluation et de classement, qui seront utilisés pour les promotions de grade et de corps au choix applicables à la campagne ayant pour effet de promouvoir les agents au 1^{er} janvier 2022* ».

En pratique, l'administration a choisi d'étudier les propositions du groupe de travail mais il ne s'agit en aucun cas d'amender les LDG. Concrètement, ces préconisations outrepassent le mandat fixé par les LDG. La méthode retenue au cours de cette séance consiste à reprendre certaines d'entre elles pouvant se traduire par la modification des documents annexes, autres que les LDG.

M. Régny-Démery retient que certains des documents produits par le groupe de travail ont été amendés tandis que d'autres ne l'ont pas été. Cela laisse à penser que seuls les premiers sont susceptibles d'être acceptés. Concrètement, les résultats de l'enquête menée auprès des DR, RRH et DAA sont postérieurs à la réflexion du groupe de travail. Ces acteurs mettront en œuvre la politique du CNRS et ne sont en rien des experts. La discussion devrait uniquement se faire avec les experts de l'administration du groupe de travail qui ont participé à la rédaction des livrables. Parmi les grands principes adoptés par le groupe de travail, la notion de concertation est essentielle. Le DU doit être libre de conduire cette concertation comme il l'entend.

M. Coudroy précise que le groupe de travail est mandaté pour proposer des outils d'évaluation et de classement. Juridiquement, le CT n'a pas à se prononcer sur les livrables. La restitution des travaux a cependant été inscrite à l'ordre du jour compte tenu de la qualité du travail réalisé et dans une perspective de poursuite du dialogue social. Le débat porte donc sur les propositions de manière générale et ce, en dehors de tout cadre juridique.

Ainsi, les commissions *ad hoc* ne constituent pas un outil d'évaluation et de classement. Ce point a été longuement discuté et arbitré lors du CT consacré aux LDG. Aux termes de ce débat, l'administration avait décidé de ne pas modifier les règles actuelles.

Mme Tack rappelle que le groupe de travail a été créé à la demande du SNTRS-CGT. Il a été mandaté pour débattre de plusieurs sujets dont l'évolution était souhaitée de manière unanime par les organisations syndicales. Elle conteste l'argumentaire de l'administration, qui s'estime habilitée à ne pas prendre en compte la totalité des travaux. En l'occurrence, l'administration préfère prendre l'attache de divers acteurs chargés d'appliquer de manière descendante la politique initiée par la direction plutôt que de se référer à l'expertise d'un groupe de travail.

Mme Tack cautionne la proposition du SNPTES visant à associer les conseils d'unité dans le processus. Le conseil d'unité est une instance consultative aussi le DU conserverait ses pleines prérogatives. Les DU rebutés par cette perspective n'organiseraient pas cette consultation, tandis que les plus ouverts s'appuieraient sur l'avis de leur conseil d'unité.

Mme Tack s'interroge sur les objectifs visés par l'administration. Elle demande si les versions définitives des documents seront transmises aux élus au CT. Enfin, il importe qu'un suivi des mesures soit mis en œuvre.

M. Coudroy précise que les retours des DR, RRH et DAA offre un éclairage complémentaire utile à la prise de décision finale. Ils ne s'imposent aucunement aux décideurs. Les versions définitives des documents seront diffusées pour la prochaine campagne d'avancement 2022. Quant au bilan de la mise en œuvre des mesures, il est déjà prévu de le présenter au CT dans l'avant-dernier paragraphe des LDG.

M. Meister tient à souligner la qualité des travaux réalisés. La retranscription au sein des documents est particulièrement fidèle. Le tableau listant les préconisations du groupe de travail confrontées aux remarques des DR, RRH et DAA est très révélateur. Il met en évidence deux visions diamétralement opposées.

De façon générale, M. Meister évoque la réticence générale des organisations syndicales envers les LDG, dont la mise en œuvre est très floue. En comparaison, les précédentes dispositions des CAP étaient parfaitement claires. Certes, le SNPTES dénonçait l'opacité du fonctionnement des commissions d'interclassement régional. En amont du classement final, le classement de l'administration se trouvait remis en question par les représentants du personnel pour 25 % à 30 % des dossiers. De plus, les agents se disaient satisfaits de l'aide et de l'accompagnement apportés par les représentants du personnel, notamment s'agissant de la rédaction de leur dossier annuel d'activité. La suppression des CAP a été mal vécue par les agents car certains d'entre eux savent que leur dossier n'a plus aucune chance d'aboutir. En conséquence, le nouveau dispositif mis en place représente une régression.

Actuellement, plusieurs universités, dont celle d'Aix-Marseille, ont réinstauré un dispositif de commissions paritaires d'établissement, qui fonctionnent plutôt bien. La taille du CNRS se traduit par de fortes disparités entre les régions sur la gestion des promotions. L'expertise menée sur les dossiers annuels des agents se délaye à la faveur des diverses étapes de la procédure, depuis les laboratoires jusqu'aux commissions nationales.

M. Meister répète que les organisations syndicales ont l'impression d'être dupées sur la mise en œuvre des LDG. Leurs propositions, pour fructueuses qu'elles soient, ne trouvent aucune issue. La discussion s'avère particulièrement frustrante.

M. Meister revient sur les points de vigilance, dont les dossiers des personnes en situation de handicap, qui devraient être traités au niveau national. Il fait part de sa défiance envers l'interclassement régional des dossiers.

M. Coudroy dit comprendre la réaction de M. Regny-Demery. Le groupe de travail s'est prononcé dans l'objectif de proposer des réformes tandis que les remarques des DR, RRH et DAA abordent uniquement les aspects opérationnels. Les points de vue sont donc divergents. Toutefois, la position des DR, RRH et DAA représente une mise en perspective intéressante car les obstacles à la mise en œuvre concrète des mesures doivent être pris en compte.

M. Coudroy considère que le fonctionnement des CAP était efficient au CNRS. L'expertise des dossiers étaient croisée et était conduite de manière sérieuse. Le CNRS doit cependant appliquer la suppression des CAP, qui était certainement justifiée au sein d'établissements où des dérives, comme la mise en place de barèmes à points, ont été constatées. Les LDG et leur mise en œuvre s'inscrivent dans une volonté de préserver la collégialité.

M. Régné-Démery se dit déçu de l'absence de prise de position de la direction sur les livrables rédigés de manière consensuelle par le groupe de travail mandaté par le CT. La position de l'administration doit être communiquée aux organisations syndicales.

Sur la forme, il regrette que le tableau listant les préconisations confronte les propositions du groupe de travail et les avis des DR, RRH et DAA. Il conteste le fait que l'administration s'appuie sur ces avis, qu'il estime à la fois partiels et partiaux. En revanche, il serait judicieux de s'intéresser aux problèmes techniques de mise en œuvre.

Sur la question des conseils d'unité, les DU n'ont pas été consultés lors de cette enquête bien qu'ils soient les premiers concernés. A contrario, les DR, RRH et DAA se sont exprimés sans avoir la moindre connaissance des pratiques du terrain.

En conclusion, M. Régny-Démery met en cause la posture de la direction, qui se retranche derrière des avis émis en opportunité par des acteurs chargés de la mise en œuvre de la politique RH et ne pouvant pas être qualifiés d'experts.

M. Coudroy admet que la présentation du tableau est inappropriée.

M. Meister demande des précisions sur l'enquête menée auprès des DR, RRH et DAA et si les DU se sont exprimés.

Mme Dussauge explique que tous les acteurs ont répondu à cette enquête, destinée à étayer la prise de décision finale de la direction. Il s'agissait de recueillir leurs avis sur la faisabilité sur le terrain et non de disqualifier les propositions du groupe de travail. À titre d'exemple, l'adoption d'un pourcentage d'experts de 50 % est apparue irréalisable. Elle précise que les RRH, qui sont en contact quotidien avec les DU, disposent de la légitimité pour donner un avis sur l'accompagnement.

Mme Cohen indique que certaines unités débattaient jadis des avancements lors de leur conseil d'unité. À ce jour, il serait souhaitable que les décisions soient collégiales pour éviter tout favoritisme. À défaut de la rendre obligatoire, la direction pourrait a minima préconiser la mise en place des commissions *ad hoc*.

A ce stade de la procédure et faute de mandat en ce sens, **M. Coudroy** ne valide pas cette préconisation.

Pour la suite des débats, M. Coudroy propose de ne plus se référer aux avis des DR, RRH et DAA.

2.2. Information des agents en cas de non-proposition

Le paragraphe intitulé « *l'information et l'accompagnement des agents et des directeurs et directrices de structure* » et situé en page 7 des LDG prévoit l'accompagnement des agents par le SRH. Ce retour d'information est neutre et n'exclut pas celui du DU, qui est à l'origine de la décision. **M. Coudroy** suggère par conséquent que la rédaction des LDG soit conservée.

2.3. Affichage des listes des agents proposés et promus

M. Coudroy indique que les pratiques sont diverses. L'absence d'affichage pose parfois problème alors que l'inverse est également observé. Il est donc proposé de respecter la mise en œuvre des LDG, qui laissent au DU toute latitude à cet égard.

M. Régny-Démery propose à la direction d'envisager une préconisation. L'acceptation des promotions par les agents fait partie intégrante du processus. L'affichage de la liste des agents ouvre le dialogue et permet de discuter des critères, qu'il importe de bien comprendre pour être en capacité de mieux se positionner les années suivantes. Cet affichage contribue également à la reconnaissance du travail des agents. En conclusion, il constitue un instrument de la paix sociale, dans la mesure où il garantit le traitement équitable ainsi que l'adhésion des agents aux objectifs de promotion de l'établissement.

De même que pour la précédente proposition, **M. Coudroy** ajourne la validation de cette préconisation.

3. Améliorer la neutralité, la diversité, l'expertise et le renouvellement des commissions régionales d'interclassement

Cette partie se subdivise en quatre préconisations :

- avoir une proportion de 50 % d'experts métier dans les commissions régionales d'ici à 2023 (3.1) ;
- renouveler les membres des commissions régionales à raison de 50 % chaque année et conserver certains experts pour l'effet mémoire d'une année sur l'autre (3.2) ;
- favoriser les experts d'autres régions, voire envisager d'en recruter parmi les lauréats du Cristal (3.3) ;
- continuer à impliquer un certain nombre de DU ou DU adjoints de la circonscription dans leur compréhension du processus et pour un meilleur accompagnement de leurs agents compte tenu de leur expertise dans la BAP des dossiers évalués (3.4).

3.1. Proportion de 50 % d'experts métier

M. Coudroy indique que toutes les commissions régionales, sauf une, ont fait appel à des experts cette année. En moyenne, ces derniers représentent 15 % de l'effectif des commissions régionales. À ce stade, le taux de 50 % n'est atteint dans aucune d'entre elles. Quant aux commissions nationales, elles sont composées uniquement d'experts.

Compte tenu de la position exprimée par les organisations syndicales lors du pré-CT, M. Coudroy propose de fixer la proportion à 33 % pour éviter un passage direct à 50 % trop radical. En moyenne, l'adoption d'un tel taux permet de doubler le nombre des experts, de un à deux. M. Coudroy souligne que le pourcentage de 33 % constituerait un palier raisonnable avant l'objectif visé des 50 %. Il rappelle que, dans une perspective de neutralité, il est souhaitable que les experts ne soient pas tous issus de la même DR.

M. Meister revient sur la remarque de Mme Dussauge à propos de la difficulté rencontrée par les RRH pour désigner des experts en nombre suffisant. Il remarque que ce problème ne se pose pas pour les concours externes organisés par le CNRS.

Mme Dussauge explique que les experts sont indemnisés lorsqu'ils siègent dans des jurys de concours. La crainte exprimée par les RRH est justifiée par le fait que les besoins sont concomitants et concentrés sur une période très courte. Les agents qui souhaitent se porter volontaires en tant qu'expert pourront désormais l'indiquer dans leur dossier annuel d'activité. Il sera ainsi possible de constituer un vivier.

M. Meister demande s'il est envisagé de recourir aux personnels des autres établissements, comme le pratiquent les universités.

Mme Dussauge répond que cette solution n'a pas été encore envisagée et sera étudiée.

M. Régnier-Démery note que le pourcentage de 33 % est retenu dans un premier temps de façon à permettre à certaines délégations de s'adapter progressivement. Il serait pourtant opportun d'afficher explicitement l'objectif de 50 %. Le groupe de travail s'est préoccupé de la charge de travail qui revient aux experts. C'est notamment ce qui a motivé la proposition de fixer le taux à 50 %. Certains membres du groupe plaident en effet pour une proportion de 100 %. Le groupe de travail a envisagé divers scénarios pour recruter des experts, puisque tout agent ayant le corps et le grade suffisants pour évaluer des dossiers peut être désigné. Dans ces conditions, la constitution d'un vivier semble superflue. Elle est même critiquée par les organisations syndicales car elle ne garantit pas la transparence de la désignation des experts. En revanche, les organisations syndicales approuvent le fait que tout agent peut se porter volontaire au sein de son dossier annuel.

M. Coudroy ne voit pas d'obstacle à ce que l'objectif soit fixé, à terme, à 50 % et que le taux visé de 33 % soit mentionné comme représentant une étape intermédiaire. Ce dernier pourcentage correspond au double de la proportion moyenne actuelle.

Mme Cohen fait part de son accord avec le taux de 50 %. S'agissant du vivier des experts, elle suggère le recours aux lauréats du Cristal du CNRS.

3.2. Renouvellement des commissions

M. Coudroy propose le renouvellement par tiers tous les ans plutôt que le renouvellement par moitié, qui est préconisé par le groupe de travail. Les commissions seraient ainsi entièrement renouvelées tous les 3 ans.

3.4. Privilégier les DU disposant d'une certaine expertise dans la BAP des dossiers évalués

M. Coudroy souscrit à cette proposition.

4. Meilleure prise en compte des points de vigilance en amont de l'étude des dossiers

Mme Dussauge énumère les trois préconisations formulées :

- à dossiers équivalents, favoriser l'agent qui a des points de vigilance (4.1) ;
- permettre de répondre à la LPR en ce qui concerne le déroulé de carrière sur au moins deux grades, ce qui suppose de disposer de la liste des agents au dernier échelon de leur grade (4.2) ;
- mieux valoriser l'interdisciplinarité (4.3).

Sur ce dernier point, Mme Dussauge signale que la BAP dite secondaire figurera désormais dans le dossier annuel, de façon à mettre en évidence l'interdisciplinarité.

4.1. En cas d'équivalence, favoriser les dossiers qui ont des points de vigilance

M. Coudroy rappelle que les points de vigilance sont fondés et figurent dans les LDG. Certains d'entre eux correspondent à des éléments mentionnés dans la loi de transformation de la fonction publique. Leur prise en compte est donc obligatoire. Un mode opératoire doit être défini. Ce dernier ne peut en aucun

cas résulter de barèmes ou de traitements spécifiques correspondant à une typologie de situations prédéterminées.

M. Coudroy se dit au contraire favorable à une approche pragmatique comparable aux dispositions mises en place pour améliorer la proportion de femmes dans les concours. La nomination d'un référent parité dans les jurys de concours permet d'être vigilant sur l'évolution de la féminisation. En l'espèce, si par exemple aucune personne en situation de handicap n'était promue, l'objectif fixé par les LDG ne serait pas atteint.

M. Meister mentionne les points de vigilance prévus par la loi : fin de grille, parité entre femmes et hommes, et situation de handicap. Il suggère que les dossiers correspondants soient directement classés « A » lors du classement interrégional de façon à être systématiquement examinés par les commissions nationales.

M. Coudroy remarque que sur le plan juridique, le seul critère pris en compte est la valeur professionnelle. Il est donc impossible de mettre en œuvre cette proposition.

M. Meister considère que la direction doit trouver un autre biais pour que ces dossiers soient automatiquement examinés par la commission nationale.

Mme Dussauge indique que les commissions régionales établissent d'ores et déjà un rapport adressé au SDP-IT. Il mentionne les dossiers classés « C », ceux qui ont fait l'objet de longs débats, ceux qui présentent des points de vigilance ou enfin ceux qui n'ont pas été classés. Cette synthèse permet au SDP-IT d'informer et d'alerter la commission nationale.

M. Coudroy se dit favorable à cette pratique. Le point de vigilance est la correction d'un biais qui risquerait de pénaliser une personne en lui faisant perdre des chances par rapport aux autres. Il ne s'agit pas d'appliquer un dispositif de discrimination positive mais d'empêcher qu'une personne ne soit lésée dans l'examen de son dossier en raison de sa situation particulière. La valeur professionnelle est le seul critère juridique susceptible de justifier une promotion.

Mme Berkoun évoque la possibilité d'instaurer dans les commissions d'interclassement un référent qui veillerait à l'égalité entre femmes et hommes, ainsi qu'à la prise en compte du handicap.

M. Vezu estime qu'il importe de convaincre toutes les parties prenantes, et en particulier les DU, que ces dossiers ont également des chances d'aboutir. Car actuellement, il s'avère que les agents concernés sont très rarement proposés.

M. Coudroy approuve ces propos.

M. Régnny-Démery souligne la réflexion approfondie menée par le groupe de travail sur les points de vigilance. Certaines situations de travail sont mal évaluées parce que la référence retenue est une valeur professionnelle standardisée. Il importe au contraire de se concentrer sur le contexte de travail de l'agent pour apprécier concrètement sa valeur professionnelle au regard des missions qui lui ont été confiées.

Le groupe de travail n'a pas analysé la question de la subsidiarité envisagée par M. Meister. Les commissions régionales pourraient en effet se sentir incompétentes pour classer certains dossiers en raison de la spécificité des situations de travail correspondantes. En pareil cas, le recours à une commission nationale, confrontée à une plus grande diversité de dossiers, pourrait être judicieux.

M. Coudroy suggère que le dispositif soit testé et analysé dans le cadre du bilan annuel des LDG.

4.2. Déroulé de carrière sur deux grades

L'administration a déjà répondu sur ce point à l'occasion de la consultation des LDG en CT.

4.3. Meilleure valorisation de l'interdisciplinarité

M. Monfort conteste la définition retenue pour l'interdisciplinarité. Elle se limite à la manière de cocher deux cases dans un dossier. Or le classement dans deux BAP ne rend pas compte de sa réalité. La réflexion sur ce point est inaboutie et doit être reprise, notamment au COS.

M. Coudroy prend acte de cette remarque.

5. Le choix de proposer ou non un agent doit se référer exclusivement aux LDG

M. Coudroy fait part de son accord avec la formulation du groupe de travail, selon lequel « *le fait de ne pas avoir passé un concours ou une sélection professionnelle ne doit pas influencer le DU dans son souhait de proposer l'agent* ».

6. Mieux accompagner les agents

Ce point se subdivise en deux préconisations :

- mise en œuvre d'une réunion de restitution des commissions régionales d'interclassement (6.1) ;
- information des agents dont les dossiers ne passent pas alors qu'ils sont présentés tous les ans (6.2).

6.1. Convier les conseillers RH et les OS lors d'une réunion de restitution des commissions régionales d'interclassement

M. de La Giraudière précise qu'il ne s'agit pas tant de créer une nouvelle réunion que d'assurer la présence d'un conseiller RH. En revanche, la participation des organisations syndicales n'est pas envisageable car elle ne serait pas compatible avec la loi.

M. Meister le regrette. Il souhaiterait qu'une préconisation soit adressée aux conseillers RH pour qu'ils veillent à ce que les réponses apportées aux agents soient argumentées. Auparavant, les représentants du personnel des CAP se chargeaient de cette mission.

M. Régnier-Démery précise que cette demande correspond au retour d'expérience établi sur la base des grilles des concours internes et des sélections professionnelles. Ces dernières n'apportent pas toutes une valeur ajoutée et ne permettent pas aux conseillers RH d'orienter utilement les agents. Auparavant, l'accompagnement fait par les représentants du personnel des CAP apportait une réelle plus-value, comme l'ont d'ailleurs souligné les experts du groupe de travail. De même, les experts qui siègent actuellement dans les commissions nationales ont reconnu l'apport du travail effectué par les représentants du personnel. Une restitution menée de concert présenterait donc un intérêt certain.

M. Coudroy prend acte de ces remarques.

6.2. Faire un retour sur les dossiers non promus

Mme Dussauge explique que la préconisation vise à prévoir un retour aux agents proposés plusieurs années de suite et dont les dossiers n'aboutissent pas. Cet objectif permettrait de les faire progresser.

M. Coudroy rappelle la procédure précédemment évoquée au point 2.2 inscrite au sein des LDG. Le SRH se charge de faire un retour aux agents, ce qui n'exclut pas celui du DU.

M. Meister demande si les agents peuvent contacter le SRH à ce sujet.

M. Coudroy répond par l'affirmative.

7. Homogénéiser les pratiques des commissions régionales

Mme Dussauge explique que la proposition consiste à calculer pour chaque délégation un nombre raisonnable de dossiers à transmettre à la commission nationale, en fonction du nombre d'agents promouvables et du taux de pression, et ce afin de limiter les disparités entre les régions.

M. Coudroy précise qu'il est exclu de créer des quotas par délégation, car une telle disposition serait incompatible avec le critère de la valeur professionnelle. Inversement, il ne faut pas que les délégations fassent fi de toute considération chiffrée et qualitative en choisissant par exemple de ne proposer aucun agent. Il est donc prévu que chaque délégation calcule approximativement la proportion de dossiers qu'elle est susceptible d'examiner.

Mme Dussauge ajoute que le SDP-IT se chargera de contacter les délégations pour les inciter à développer cette pratique.

8. Faciliter le travail des commissions nationales

Deux préconisations sont proposées :

- noter les remarques générales sur certains dossiers à transmettre à la commission nationale pour des situations particulières (8.1) ;
- disposer d'un bilan avant la fin de la commission nationale pour vérifier le respect des LDG (8.2).

8.1. Noter les remarques générales sur certains dossiers à transmettre à la commission nationale

Mme Dussauge explique qu'il s'agit de prévoir, pour certains dossiers correspondant à des situations particulières, une procédure de transmission des commissions régionales vers les commissions nationales. Elle se matérialise par le rapport rédigé par les commissions régionales et adressé au SDP-IT pour que les commissions nationales puissent examiner les dossiers dans les meilleures conditions.

8.2. Disposer d'un bilan avant la fin de la commission nationale pour vérifier le respect des LDG

M. de La Giraudière indique que le calendrier de la campagne d'avancement est très serré. L'entreprise semble réalisable pour les données quantitatives essentielles (parité, proportion de promus par DR, etc.). Il donne donc son accord, mais uniquement sur les indicateurs majeurs.

M. Régny-Démery estime qu'il serait pertinent de rechercher d'éventuels biais systématiques. L'opération lui semble faisable car le CNRS dispose à la fois d'importantes bases de données et de laboratoires de sciences humaines et sociales. Il suggère par conséquent la production d'analyses sur ce sujet.

M. Coudroy prend acte de cette remarque.

Il conclut la discussion en rappelant que le PDG sera saisi de plusieurs points qui, depuis le début de la réunion, ont été notés comme devant lui être soumis. Par ailleurs, la version définitive des documents sera transmise aux membres du CT et le suivi aura lieu dans le cadre du bilan annuel.

M. Petit rejoint la séance et en assure la présidence.

3. AVIS SUR LE PROJET DE MODIFICATION DU DÉCRET N° 82-993 DU 24 NOVEMBRE 1982 PORTANT ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CNRS ET DE LA DÉCISION DEC201923DAJ DU 6 NOVEMBRE 2020 PORTANT ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES UNITÉS DU CNRS

Mme Bonnaille-Noël explique que le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) a décalé les vagues d'évaluation, ce qui se traduit par la prolongation de toutes les unités du CNRS pendant un an. Pour les directeurs d'unité qui demanderont à bénéficier d'une prolongation, cette dernière sera, dans l'état actuel de la réglementation, considérée comme un nouveau mandat. En effet, le décret actuellement en vigueur limite à 5 ans la durée d'un mandat et prévoit que les DU ne peuvent en effectuer que deux consécutifs. Le CNRS demande par conséquent que l'année supplémentaire liée à la prolongation d'une unité ne soit pas considérée comme un mandat à part entière pour la direction d'unité.

M. Monfort constate que toutes les unités sont concernées. Il déplore l'incompétence du HCERES, qui conduit à décaler les mandats, tout comme la fusion des régions y a conduit il y a quelques années. Il regrette la succession des prolongations et déplore que la recherche dépende d'éléments extérieurs. En conséquence, le SNCS-FSU s'abstiendra au moment du vote.

M. Petit précise qu'il ne faut pas négliger le poids de la crise sanitaire dans le décalage des vagues.

M. Monfort en convient. Néanmoins, le problème de fond se situe dans la suprématie du HCERES, qui souhaite tout évaluer. Il rappelle la multiplication des motifs de prolongation des unités invoqués par le HCERES au cours des dernières années, témoignant de leur méconnaissance du fonctionnement de la recherche. M. Monfort affirme que l'organisation de l'évaluation par le Comité national était plus performante.

Mme Tack souligne que le HCERES n'a pas les moyens de ses ambitions. Le Comité national n'a pas pris un an de retard. Elle plaide également pour que l'évaluation de la recherche soit de nouveau gérée par le Comité national.

M. Petit rappelle que le HCERES est une autorité administrative indépendante française, chargée de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, qui a été instauré par la loi de programmation pour la recherche. Si le CNRS décidait de ne plus passer par cet organisme tandis que les universités continuaient à y recourir, les chercheurs seraient évalués deux fois.

Mme Cohen donne lecture de la déclaration suivante :

« Nous comprenons la nécessité de prolonger les mandats des DU et des unités impactées par le décalage de leurs évaluations par le HCERES du fait de la crise de la Covid, mais nous pensons qu'il aurait été préférable de passer par une décision prolongeant d'un an les unités et les DU concernés plutôt que de modifier le décret organique. »

En effet, la notion de prolongement sur la décision du P-DG « pour des raisons justifiées » est une notion subjective qui pourrait être contournée et utilisée pour des raisons diverses et variées. Ainsi donc, les durées indiquées dans le texte du décret n° 82-993 du 24 novembre 1982 modifié portant organisation et fonctionnement du CNRS et de la décision DEC201923DAJ du 6 novembre 2020 portant organisation et fonctionnement des unités du CNRS ne seraient plus que de pure forme et sujettes à modifications selon les besoins de la présidence, oblitérant ainsi la règle des 5 ans, actuellement en vigueur.

Le Sgen-CFDT Recherche EPST votera donc contre les modifications proposées dans ces textes. »

Mme Cohen exprime que le motif invoqué par la direction est vague. Elle craint que le texte ne soit utilisé pour prolonger les mandats des unités et des DU pour des motifs infondés. Pour ces raisons, le Sgen-CFDT votera contre.

M. Petit estime que cette crainte n'est pas fondée : aucun DU n'a jamais été contraint de prolonger son mandat.

Mme Bonnaille-Noël ajoute que le mandat du DU ne peut être prolongé que si l'unité elle-même l'a été.

Mme Tack s'interroge sur l'automatisme de la prolongation. Ceci lui semble inopportun dans le cas où le DU est désavoué par son équipe.

M. Petit souligne que toutes les nominations sont individuelles. Il n'est dans l'intérêt de personne de prolonger un DU en pareil cas.

Mme Bonnaille-Noël ajoute que les prolongations seront arbitrées suite à des échanges. Une prolongation générale des DU est exclue.

M. Monfort explique que tous les mandats, des unités et des DU, dureront 6 ans puisque toutes les unités sont concernées. Il répète que le HCERES est incompétent et qu'il aurait été possible de trouver une autre solution au problème causé par l'interruption des visites liée à la crise sanitaire. Il aurait par exemple été possible d'envisager un lissage sur 2 ans ou de déléguer l'évaluation à des instances accréditées plutôt que de prendre une décision strictement technocratique de prolongation, comme si la fréquence de l'évaluation n'avait aucune importance.

M. Guibert estime qu'il serait opportun que les conseils d'unité soient consultés sur le renouvellement.

M. Petit remarque que cette consultation ne constituerait qu'un alourdissement de la procédure. Il observe que le principal problème se situe dans le faible nombre de chercheurs prêts à assumer la direction d'une unité.

Mme Barthonnat demande ce qu'il en est lorsque le DU en fonction démissionne et qu'il n'y a pas de DU adjoint.

M. Petit signale que la direction de l'unité est alors vacante. Cela survient lors de décès, ou de longue maladie.

Mme Bonnaille-Noël observe que la direction de l'unité n'est alors pas nécessairement assurée par le DU adjoint. En règle générale, un remplaçant est recherché au sein de l'unité. Si cette quête n'aboutit pas, le DR assure l'intérim.

M. Petit précise qu'en pareil cas, la direction de l'unité n'est pas de nature scientifique. Elle se limite à la gestion administrative de l'unité.

M. Petit explique que les modifications du décret n° 82-993 et de la décision correspondante représentent une importante surcharge de travail pour les services de la DAPP, la DAJ et la DRH. Le CNRS aurait souhaité pouvoir trouver une solution autre que celle qui est proposée ce jour.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 1 (SNPTES)

DÉFAVORABLE : 3 (Sgen-CFDT)

ABSTENTION : 6 (2 SNCS-FSU, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné.

4. PRÉSENTATION DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT RELATIVES AU RETOUR DES AGENTS EN PRÉSENTIEL

M. de La Giraudière indique que plusieurs fiches ont été établies par la DRH et adressées aux délégations régionales en vue de leur diffusion. Elles ont été conçues pour permettre aux directions des structures d'appréhender aussi bien que possible le retour en présentiel et la persistance d'une organisation de travail hybride. Il est en effet nécessaire de bien prendre en compte l'impact de la crise sanitaire sur l'organisation du travail. Les fiches ont été établies sur la base de documents et guides existants et comportent de nombreux liens Internet. Elles ont vocation à être adaptées en fonction de la situation locale de travail.

M. de La Giraudière insiste sur la modestie des outils mis à la disposition des directions, en raison des incertitudes qui entourent la sortie de crise. En outre, la réflexion sur le retour à une situation normale n'est pas achevée et dépasse du reste le seul cadre du télétravail.

M. Coudroy invite les élus à faire part des remontées du terrain sur le retour des agents.

Mme Barthonnat estime que les 5 fiches pratiques sont claires et utiles. La synthèse des informations est pertinente. En pratique, le télétravail persiste et les bureaux sont plutôt vides. Le collectif de travail est rompu, ce dont souffrent les personnes présentes sur site. Mme Barthonnat considère que le retissage du lien social risque d'être long et difficile.

En revanche, la fiche portant sur l'utilisation des outils de communication est sommaire et incomplète. Ainsi, elle ne développe pas le droit à la déconnexion et ne comporte pas d'exemples sur l'usage des listes de diffusion, pourtant très utilisées au CNRS. De plus, les copies d'écran des boîtes mail ne sont guère exploitables compte tenu de la diversité des webmails utilisés par les agents du CNRS. Mme Barthonnat évoque la qualité de la rédaction des chartes d'usage des outils numériques et droit à la déconnexion établies par certaines universités, en particulier celle de Paris 8.

Mme Berkoun se réfère à la fiche qui traite de la prise en charge des situations individuelles difficiles, qui mentionne le médecin de prévention. Elle relève que certaines délégations n'ont ni médecin de prévention, ni assistante sociale.

En ce qui concerne le guide opérationnel du télétravail, Mme Berkoun demande s'il sera actualisé pour tenir compte du nouvel accord sur le télétravail dans la fonction publique, signé le 13 juillet 2021. Ainsi, le droit à la déconnexion pourrait être intégré. Mme Berkoun regrette qu'aucune préconisation de télétravail ne soit prévue pour les agents en situation de proches aidants ainsi que pour les femmes enceintes.

M. de La Giraudière remarque que le sujet a déjà été débattu avec les organisations syndicales. L'accord sur le télétravail dans la fonction publique ne remet pas en cause la rédaction du guide opérationnel et trop d'éléments d'incertitude persistent pour que ce dernier soit révisé.

S'agissant des femmes enceintes, une disposition leur permet de bénéficier, sur avis du médecin de prévention, d'une dérogation leur offrant la possibilité de télétravailler 5 jours par semaine, puisque l'accord du 13 juillet 2021 supprime l'obligation de s'en remettre à l'avis du médecin de prévention. De même, l'accord stipule que les directeurs de structure peuvent autoriser les proches aidants à télétravailler au-delà de 3 jours par semaine.

Les évolutions sur le télétravail, introduites par cet accord, feront l'objet d'un décret, qui devrait être publié avant la fin de l'année 2021. M. de La Giraudière considère qu'il convient d'attendre cette publication pour envisager toute modification sur le guide opérationnel.

M. Coudroy indique que le droit à la déconnexion est mentionné dans la fiche 4. Il rappelle le principe, déjà ancien, selon lequel aucun courriel n'est supposé être lu avant la prochaine plage de travail.

Mme Tack se demande si ces fiches, qui portent sur la prévention des risques, n'auraient pas dû être présentées au CCHSCT.

M. de La Giraudière explique que les fiches ont été envoyées fin août en prévision de la rentrée et que le prochain CCHSCT est fixé fin novembre. De plus, les fiches ne créent aucune mesure nouvelle. Elles renvoient à d'autres documents et évitent ainsi aux directeurs des diverses structures de collecter toute documentation à ce sujet.

M. Coudroy souligne qu'au-delà des conditions de travail, toute l'organisation du travail (locaux, répartition du taux de présence sur la semaine, organisation des réunions, etc.) est affectée dans la période actuelle.

Les fiches se concentrent sur la nouvelle organisation du travail qui se caractérise désormais par un pourcentage élevé d'agents en télétravail.

Mme Barthonnat donne lecture de la déclaration suivante :

« Dans le cadre de l'accompagnement au retour sur site, l'administration a préparé divers documents : des fiches pratiques, au nombre de cinq, destinées au personnel encadrant aux différents échelons, et un recto-verso, intitulé « Les recettes d'une bonne utilisation des outils de communication en présentiel et à distance », sous-titré « A consommer sans modération... », destiné à l'ensemble des agents et des agentes. Ce dernier document, tant dans le ton utilisé que dans son format, nous semble problématique.

En premier lieu, pourquoi s'adresser différemment au personnel encadrant (ton formel) et à l'ensemble des agents et des agentes (ton léger, distancié) ? Sous une forme qui se veut « bienveillante » (terme qui a ruisselé du privé au public, décidément très à la mode dans toutes les organisations) et « drôle », (l'humour comme outil de management, la fausse bonne idée), ce document nous semble infantilisant et culpabilisant. La référence au milliardaire étasunien Jeff Bezos, fondateur et ancien PDG d'Amazon, dont des conditions de travail « darwiniennes » sont imposées aux salarié-es, nous semble particulièrement de mauvais goût quand on sait que les livreurs et les livreuses employé-es sont sous-payé-es et exploité-es. Est-ce là le modèle que souhaite défendre le CNRS ? Nous ne le croyons pas.

Ainsi, les solutions proposées dans ce deux pages (tout tient en deux pages !) seraient simples : il suffirait aux agents et aux agentes de mieux s'organiser pour ne pas être débordé-es ! Partons plutôt du terrain, du constat des conditions de travail que nous avons pu faire en échangeant avec les collègues : si les agents et les agentes sont débordé-es, c'est que la charge de travail est trop importante. Il est donc nécessaire d'embaucher pour répartir cette charge de travail, afin qu'elle soit réalisée dans de bonnes conditions, pour l'ensemble des personnels d'une part, pour le CNRS d'autre part. Assurer de bonnes conditions de travail aux agents et aux agentes, c'est permettre un ruissellement sur le CNRS, à l'échelle nationale et internationale, c'est participer à son rayonnement et à son attractivité.

À la solution d'adaptation individuelle proposée par l'administration, nous opposons celle de la mobilisation collective pour de meilleures conditions de travail pour toutes et tous. Notre recette à nous est une recette ancestrale qui a fait ses preuves, celle mise en œuvre par les luttes des travailleurs et des travailleuses, qui a permis d'obtenir les acquis sociaux dont nous bénéficions aujourd'hui. Notre recette, elle n'est pas magique, elle ne tient pas sur un recto-verso et nous la partageons bien volontiers ; elle repose avant tout sur des ingrédients faciles à mobiliser : l'écoute des collègues, la prise en compte de leurs difficultés et de leurs besoins, l'empathie. Ce n'est pas un feuillet recto-verso qui résoudra les problèmes de communication en présentiel et à distance mais le partage, l'entraide et la mobilisation collective. »

5. PRÉSENTATION DE LA FORMATION PRIMO-ACCÉDANT MANAGER

Mme Sinanidès rappelle que la formation des primo-accédants managers est une obligation imposée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : l'employeur doit proposer à tous les nouveaux encadrants une formation afin que les intéressés puissent prendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

En pratique, le CNRS forme depuis plusieurs années diverses catégories de cadre (nouveaux directeurs d'unité et encadrants intermédiaires aussi bien dans les laboratoires que dans les services des délégations ou au siège) lors de leur prise de fonction. Il est cependant important que tous les cadres, qu'ils appartiennent ou non au CNRS, puissent bénéficier de la même formation de base portant sur les éléments fondamentaux du management appliqués au contexte particulier d'un établissement de recherche.

La formation sera proposée à tous les agents du CNRS ou aux agents accueillis au CNRS (par la voie La première catégorie regroupe les agents en activité dans l'établissement et qui effectuent une mobilité interne les conduisant à exercer une fonction managériale ainsi que ceux qui exerçaient déjà des fonctions managériales mais sans avoir été formés au management. La seconde catégorie correspond aux personnes accueillies au CNRS dans le cadre d'un détachement, d'un CDI ou d'un CDD et qui exercent une fonction comportant de nombreux éléments d'ordre managérial.

La fonction managériale exercée est souvent de nature hiérarchique. Toutefois, certains n'ont pas de fonction hiérarchique mais conduisent des projets importants. D'autres encore exercent des

responsabilités transversales, tel le coordinateur national hygiène et sécurité, qui anime un réseau. D'autres enfin assurent des missions stratégiques.

Au CNRS, 9 groupes de cadres ont été recensés, comme le montre le tableau de la page 4 du document de présentation.

La formation des managers primo-accédants se tiendra au moment de l'entrée en fonction. Les nouveaux directeurs d'unité seront ainsi conduits à la suivre avec d'autres managers, occupant des fonctions totalement différentes. Quelque 300 personnes sont susceptibles d'être concernées chaque année. La formation commune de base pourrait être complétée par des modules particuliers adaptés aux fonctions exercées.

Ainsi, s'agissant des nouveaux directeurs d'unité, ils participent depuis plusieurs années à un séminaire institutionnel copiloté avec la CPU, en début d'année de leur mandat. Depuis 2 ou 3 ans, ils suivent aussi un module spécifique de formation managériale. Une journée de retour d'expérience, 18 mois après leur prise de fonction leur est également proposée. À ceci, s'ajoute l'offre de formation de la délégation régionale ainsi que celle des principaux sites universitaires, de sorte que la formation se poursuive pendant toute la durée du mandat. Enfin, 18 mois avant la fin de leur mandat, les DU peuvent participer à 2 jours de formation afin de réfléchir à la suite de leur parcours.

Si le CNRS a l'obligation de proposer une formation aux nouveaux managers, ces derniers ne sont pas tenus de la suivre. Elle est néanmoins fortement recommandée. La formation actuelle est très appréciée par les nouveaux DU.

Le programme de la formation des managers primo-accédants inclura les éléments fondamentaux que tout cadre au CNRS devrait posséder. Il devrait faciliter la prise de fonction. Au cours de la formation, l'accent sera mis sur l'importance de la communauté de cadres et sur la nécessité d'échanger sur les pratiques, bonnes ou moins bonnes. La formation pourra être complétée par des éléments de politique RH ou de politique d'établissement.

Plusieurs sessions destinées aux cadres qui n'ont pas bénéficié de formation depuis août 2019 sont en cours d'organisation. Plus de 800 personnes étaient *a priori* concernées. Certaines ayant été formées au sein des délégations régionales, 350 à 400 d'entre elles ont été sollicitées pour suivre une formation de 2 jours avant la fin de l'année 2021. Ces chiffres n'incluent pas les nouveaux DU, qui ont tous bénéficié d'une formation au management depuis deux ans.

Au cours du premier trimestre de 2022, le contenu pédagogique et les modalités de cette formation seront définis de manière approfondie. Pour cela, une expérimentation sera menée avec deux groupes-tests. Elle inclura les éléments de cadrage politique de l'établissement. Elle pourrait être menée avant même la prise de fonction. C'est à partir d'avril 2022 que le dispositif définitif sera opérationnel, avec 300 nouveaux cadres à former chaque année.

Les formations devraient avoir lieu à proximité du lieu de l'exercice professionnel des intéressés. Des modules complémentaires devraient être proposés pendant toute la durée de l'exercice des fonctions managériales à l'échelle de la région et en lien avec les partenaires.

M. Monfort constate que le contenu général de la formation est identique pour tous les personnels encadrants, ce qu'il juge essentiel. Il demande comment le CNRS a l'intention d'articuler sa politique de formation des managers avec ses partenaires pour que tous les cadres soient formés, quelle que soit leur autorité de tutelle. Il évoque en particulier les problèmes de harcèlement et de RPS.

Mme Sinanidès confirme que le contenu de la formation sera le même pour tous. Elle estime qu'il importera de prendre en compte plusieurs cas particuliers : les directeurs de laboratoire, les encadrants dans les laboratoires et les responsables administratifs et techniques, dont plus de la moitié ne fait pas partie du personnel du CNRS.

Pour les nouveaux DU, la formation au management actuelle est ouverte à tous, quel que soit leur employeur. Elle est limitée à deux jours.

Pour la formation des managers primo-accédants, Mme Sinanidès souligne que le CNRS – pour les formations des nouveaux DU - s'efforce d'associer ses partenaires, notamment universitaires, à la définition du contenu, ce qui peut être difficile car certaines questions abordées sont propres à l'employeur.

Pour les responsables administratifs de laboratoire, les responsables d'équipe et les cadres techniques, les propositions de formation en région sont actuellement ouvertes. Mme Sinanidès estime que toutes les questions doivent être réglées à l'échelle régionale par les parties prenantes. Elle rappelle le projet d'école des cadres commune au CNRS et à d'autres entités (Inserm, INRAE, etc.). Plusieurs programmes communs pourraient être développés dans ce cadre.

M. Monfort note que la formation des DU et des responsables d'équipe devrait être obligatoire compte tenu de la complexité croissante des fonctions.

M. Petit souscrit à ces propos mais considère qu'il est difficile de rendre la formation obligatoire. En outre, l'important taux de satisfaction constitue la meilleure publicité qui soit pour ces sessions.

Mme Sinanidès précise que, sur les 100 nouveaux DU de cette année, 80 à 90 ont suivi la formation de 2 jours et ont manifesté leur satisfaction. Ceux qui ne suivent pas cette formation pourraient être incités par les DR à participer à des sessions complémentaires.

M. Petit évoque les formations organisées conjointement par le CNRS et la CPU. Pour les universitaires, elles représentent une incitation forte. La formule pourrait donc être adoptée pour les nouveaux managers.

Mme Tack se dit défavorable à l'obligation de formation. Elle demande qui sont les prestataires et si plusieurs méthodes de management sont présentées lors de la formation. Comme les DU assurent un important travail d'encadrement alors que telle n'est pas leur formation de base, ils doivent disposer d'un minimum de connaissances en matière d'encadrement. Les autres encadrants sont peu ou prou dans la même situation que les DU.

Mme Tack relève que les formations à l'encadrement proposées par les DR diffèrent les unes des autres. Elle fait part de son expérience personnelle et dit avoir été choquée par le vocabulaire employé par les formateurs (« nuisibles » pour désigner les personnes les moins dociles par exemple). Mme Tack souhaite disposer d'informations sur les méthodes de management préconisées lors des formations proposées par le CNRS. Elle juge intéressante la prise en compte de la politique d'établissement et de la déontologie dans la formation et considère qu'il serait judicieux d'ajouter la structuration de l'établissement, qui reste mal connue de certains.

Mme Sinanidès explique que la formation actuelle des nouveaux DU est assurée par le même consultant que l'an passé. En amont des sessions de formation, le consultant rencontre des DU, ce qui lui permet de mieux comprendre les besoins des intéressés. Les évaluations à chaud sont analysées dès la fin du deuxième jour, ce qui permet, le cas échéant, de rectifier les séquences. En cas de besoin, une séquence peut être ajoutée ou modifiée. Les formateurs sont changés si l'analyse du marché fait apparaître des propositions plus pertinentes. Mme Sinanidès se propose de transmettre le programme de la formation des nouveaux DU aux membres du CT.

Quant à la formation 2022 destinée à tous les nouveaux cadres, le contenu et le programme seront construits et expérimentés auprès de deux groupes mixtes. A la suite de cette expérimentation, un appel d'offres sera lancé sur la base du programme précisément défini par le CNRS. Un marché sera ensuite signé. Les modules relatifs à la politique de l'établissement comme l'égalité entre les femmes et les hommes seront animés par le CNRS.

M. Petit explique qu'il s'agit moins d'expliquer aux nouveaux cadres comment manager une équipe que de les sensibiliser à des aspects de leurs fonctions qu'ils ignorent.

Mme Cohen donne lecture d'une déclaration :

« Malgré les critiques que le Sgen-CFDT Recherche EPST a pu formuler à maintes reprises à l'encontre de la loi de transformation de la fonction publique, nous considérons que ce plan primo-accédant est une bonne mesure.

Dans tous les ministères, chaque prise de fonction d'encadrement s'accompagne d'une formation de plusieurs mois.

Dans les métiers de la recherche, on a sous-estimé la fonction de manager, alors que l'on confie la direction de laboratoires à des chercheurs ou enseignants-chercheurs sur leurs seules compétences scientifiques.

Or, le management de personnel ne s'improvise pas. On a de multiples exemples qui montrent qu'un socle minimum de connaissance dans ce domaine éviterait de nombreux conflits, de situations délétères et de RPS dans les laboratoires. A cet égard, ce plan constitue une belle avancée et nous proposons même que son accès soit élargi aux responsables d'équipes. »

Mme Berkoun estime que le module de formation relatif à la politique de l'établissement (déontologie, sensibilisation au dispositif de signalement des actes de violence, etc.) devrait être proposé à tous les agents.

Mme Sinanidès rappelle qu'il existe déjà un module sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la recherche qui s'adresse à tous les agents. Pour l'intégrité et la déontologie, des projets sont en cours d'élaboration. Elle ajoute que l'un des intérêts de la formation destinée aux nouveaux managers réside dans les échanges entre ceux qui portent la politique et les cadres qui la mettent en œuvre.

M. de La Giraudière estime que tout nouvel arrivant pourrait suivre tous les modules lors de son premier mois au CNRS.

Mme Berkoun relève que les personnels encadrants en place depuis de longues années sont également concernés.

M. Petit observe qu'il faut se montrer pragmatique et souligne que la sensibilisation des nouveaux entrants représente un gros progrès.

6. QUESTIONS DIVERSES

6.1 Dysfonctionnement du site Internet CNRS (SNCS-FSU)

Mme Leriche précise que des pages d'erreur sont constatées sur le site Internet. De tels incidents sont assez fréquents : deux pages d'erreur sont récemment apparues sur le site de l'INSU ainsi que sur celui d'une délégation régionale.

M. Petit explique que la Dircom a besoin d'éléments plus précis pour répondre. Elle demande que les copies d'écran des pages d'erreur lui soient communiquées, par l'intermédiaire de Mme Querbouët.

6.2 Mise en œuvre du télétravail (SNTRS-CGT)

M. Guibert donne lecture de la question posée :

« Lors du CT du 2 juin 2021, le sujet de la mise en œuvre du télétravail a été évoqué lors des questions diverses. Vous aviez alors indiqué qu'une information large serait faite, notamment concernant le 3^e jour flottant.

Or nous avons de nombreuses sollicitations d'agent.e.s dont les unités font leur propre interprétation des textes en vigueur et les déclinent à l'avenant dans leur règlement intérieur : certaines unités reviennent ainsi sur l'ancienne version des lignes directrices n'autorisant qu'un seul jour fixe de télétravail, d'autres imposent une interdiction de télétravail 3 jours par semaine, d'autres encore refusent le jour de télétravail du mercredi à des femmes, sous prétexte qu'elles ont des enfants à charge.

Outre le caractère choquant et sexiste de ces derniers témoignages, il nous paraît anormal que les règlements intérieurs d'unité, s'appliquant à tous les personnels, fassent régresser le droit du travail ou les règles en vigueur au sein de notre organisme.

Que comptez-vous faire pour harmoniser les pratiques en la matière, détaillées dans le guide opérationnel du télétravail mis en place fin 2020, et pour que les personnels bénéficient des mêmes droits et soient soumis aux mêmes règles, communément adoptées, quelle que soit leur affectation ? »

M. Guibert admet que le télétravail ne peut pas concerner tous les agents de la même manière mais il estime que ceux qui peuvent télétravailler doivent bénéficier des mêmes droits.

M. de La Giraudière rappelle que les lignes directrices et le guide opérationnel sur le télétravail comportent toutes les dispositions applicables. Les motifs de refus évoqués sont infondés. En vertu du principe de hiérarchie des normes, les règlements intérieurs ne sauraient s'opposer aux lignes directrices et au guide opérationnel. Une nouvelle campagne de communication présentant ces deux documents est envisageable.

M. Petit observe que la formation des managers doit mettre l'accent sur le fait que ces derniers relèvent d'une hiérarchie et ne sont pas compétents dans tous les domaines. Il invite les élus à communiquer à la DRH les cas où le télétravail est indûment refusé au personnel du CNRS. En tout état de cause, aucun directeur ne peut agir en contradiction avec les règles générales.

Mme Berthelier évoque les dispositions des règlements intérieurs de certaines unités sur le télétravail. Il y est parfois indiqué que les agents travaillant à temps partiel ne peuvent bénéficier que d'une journée hebdomadaire de télétravail, et non de deux. Par conséquent, il serait opportun que la nouvelle campagne de communication insiste notamment sur le cas des agents à temps partiel.

M. Petit rappelle qu'un directeur d'unité peut opposer un refus motivé à certaines demandes de télétravail car c'est la quotité maximale de télétravail qui figure dans les lignes directrices. En revanche, aucun règlement intérieur ne devrait comporter des dispositions contradictoires avec les lignes directrices.

6.3 Situation du GANIL (SNTRS-CGT)

M. Coudroy indique que le projet de protocole vient d'être modifié. Il devrait être envoyé ce jour aux représentants du personnel concernés afin d'être signé avant la fin de la semaine en cours.

Mme Tack confirme ces informations : une nouvelle rédaction doit être soumise aux organisations syndicales, en vue d'une signature le 15 octobre prochain. Elle demande quand doit être remis le rapport d'audit international, qui fonde la réflexion sur l'avenir du GANIL.

M. Petit indique que le rapport devrait être terminé avant la fin de l'année 2021. Il ne constitue que l'un des éléments de réflexion et la décision finale sera prise conjointement par la direction du CEA et celle du CNRS. M. Petit nourrit l'espoir que le rapport sera suffisamment complet pour constituer une aide à la décision. Il souligne que la question fondamentale est de nature scientifique et ne se limite pas au seul GANIL. Son cas doit au contraire être réglé en tenant compte de la recherche internationale dans le domaine.

6.4 Exposition au prion (SNTRS-CGT)

Mme Tack donne lecture de la question posée :

« Nous vous avons alerté lors de la réunion PDG-OS du 22 septembre 2021 sur le dossier des personnels exposés au prion.

Pour rappel : suite à la maladie de Creutzfeldt-Jakob développée par une agente retraitée du centre de l'INRAE de Toulouse le 27 juillet 2021, tous les organismes de recherche (ANSES, CEA, CNRS, INRAE, Inserm) qui font des expérimentations sur le prion ont déclaré trois mois de suspension des travaux pour étudier les liens entre le cas observé et l'activité professionnelle de la personne, et pour adapter, si nécessaire, les mesures de prévention en vigueur dans les laboratoires de recherche. Le SNTRS-CGT prend acte de la suspension pour une durée de trois mois de l'ensemble des travaux de recherche et d'expérimentation relatifs aux maladies à prions. Le principe de précaution prévaut et cette suspension est un minimum.

Nous vous avons demandé lors de la réunion PDG-OS ce que vous aviez mis en œuvre à ce jour pour traiter ce dossier et recenser les personnels CNRS exposés au prion. Vous nous avez répondu que vous deviez prendre contact et définir avec les autres établissements les modalités communes que vous allez mettre en œuvre pour faire le recensement des personnels. Le temps presse, trois mois de suspension, c'est court ! Nous vous demandons où vous en êtes dans cette démarche.

Nous vous rappelons qu'il s'agit ici du deuxième cas de contamination avec le prion infectieux dans un laboratoire de recherche publique. Le premier cas, qui s'est produit à l'INRAE de Jouy-en-Josas, a malheureusement conduit au décès de l'agente infectée (Émilie Jaumain : infection en 2010, décès en juin 2019 à 33 ans). Il est urgent d'agir.

Pour information, le SNTRS-CGT a envoyé un message aux personnels proposant aux personnes exposées au prion de revenir vers nous s'ils le désiraient. Nous avons à ce jour sept personnes qui nous ont contactés. »

Mme Tack demande ce que la direction du CNRS a entreprise et relève que la période de suspension de 3 mois s'achève bientôt.

M. Coudroy répond que le MESRI est impliqué. Les médecins de prévention des organismes concernés se sont réunis. Les établissements ne sont pas tous dans la même situation. Le CNRS va adopter un dispositif proche de celui de l'INRAE : les agents ayant manipulé des prions seront recensés. Pour procéder au recensement, quatre étapes sont prévues : les instituts (au premier rang desquels l'INSB) établissent la liste des unités concernées ; les SRH concernés identifient les agents qui ont travaillé dans ces unités en niveau L3 ; les DU valident les listes d'agents ; et les médecins de prévention analysent les dossiers médicaux des agents concernés. Il s'agit d'être le plus exhaustif possible et de remonter dans le temps sans limite *a priori*, étant entendu que les premières manipulations semblent remonter à 1990. Il s'agit d'un travail de grande ampleur, qui a donc commencé. Le dispositif retenu ne devrait pas alarmer les personnes qui n'ont pas de raison de s'inquiéter.

Mme Berkoun s'interroge sur le cas des personnes retraitées, notamment s'agissant d'agents contractuels.

M. Coudroy assure qu'elles sont prises en compte.

Mme Cohen demande si la suspension de 3 mois va être prolongée.

M. Coudroy indique que la prolongation du moratoire jusqu'à la fin de l'année 2021 n'est pas exclue. Le ministère demande que tous les établissements adoptent la même solution et que la levée du moratoire soit subordonnée à la réalisation de certaines opérations.

M. Petit précise que, compte tenu de l'importance de la question, la directrice générale de la recherche et de l'innovation, Mme Claire Giry, suit le dossier.

6.5 Site de Meudon (SNTRS-CGT)

M. Coudroy souligne que ce dossier sera évoqué lors de la prochaine séance du CRHSCT de la délégation Ile-de-France Meudon. Il rappelle que les possibilités de relogement font l'objet d'une réflexion aussi large que possible, sachant que la situation évolue quotidiennement. *A priori*, la solution de l'observatoire de Meudon, évoquée par une organisation syndicale lors de la réunion PDG-OS et analysée ensuite, ne serait pas pertinente. En revanche, une solution prometteuse a été identifiée. Pour qu'elle soit validée, une visite des locaux s'impose. Or celle-ci n'a pas pu être encore organisée. Par ailleurs, les agents concernés ont été reçus par le SRH de la délégation à la fin du mois de septembre.

Mme Tack demande si la solution prometteuse est temporaire ou définitive. Il est en effet important de savoir si les agents concernés devront ou non quitter la région parisienne à court terme.

M. Coudroy indique que cette question sera à nouveau abordée, si la solution tient ses promesses.

M. Petit rappelle que le calendrier est très tendu. Il souligne le caractère essentiel de la division technique (DT) de l'INSU. Deux questions doivent être posées : la présence à terme de la DT sur deux ou trois sites (Plouzané, la Seyne-sur-Mer et Meudon) et le sort du site de Meudon. Initialement, la formule des deux sites semblait s'imposer, ce qui n'est plus le cas actuellement. Le sort du site de Meudon est évidemment lié à la réponse à la première question. M. Petit reconnaît qu'il s'agit d'un point essentiel pour les agents susceptibles de quitter la région parisienne. En tout état de cause, aucune décision ne sera prise sans que les instances aient été consultées.

Mme Tack observe avec satisfaction l'évolution depuis la réunion PDG-OS puisque plusieurs solutions sont recherchées.

M. Petit remarque que la principale question se situe dans la présence de la DT-INSU sur deux ou trois sites et la réponse sera déterminante.

Mme Leriche s'interroge sur l'origine de la proposition consistant à réduire de trois à deux le nombre de DT. Elle fait état d'un travail de prospective de la part de la direction technique de l'INSU et considère qu'il pourrait éclairer la décision. Elle évoque également des prospectives scientifiques par domaine, avec une section spécifique à la DT-INSU dans chaque cas. Dans ces prospectives, l'apport du site de Meudon est régulièrement salué comme étant essentiel.

M. Petit observe que la DT-INSU ne peut pas plaider pour la réduction du nombre de ses sites. C'est la direction de l'INSU qui a décidé d'étudier la question. Si la solution des deux sites est retenue, le cas des 15 agents concernés sera examiné avec attention mais le sort de ces personnes ne saurait l'emporter sur la nécessaire vision de la prospective, seule susceptible de fonder la décision.

Mme Leriche relève que les prospectives scientifiques de l'INSU ne sont pas réalisées par les agents de la DT-INSU mais par la communauté de l'INSU. Elles décrivent parfaitement l'apport du site de Meudon, qui rassemble la plupart des agents de la DT-INSU.

M. Petit signale que ces rapports prospectifs, de nature scientifique, insistent sur l'importance de la DT-INSU et du service qu'elle apporte mais ils n'abordent pas la question de l'implantation.

Mme Leriche relève que les rapports de prospectives scientifiques traitent aussi des questions de ressources humaines. Elle craint une perte de compétences si certains agents quittent la DT-INSU.

Mme Tack redoute que 15 personnes ne quittent le CNRS et ne mettent leurs compétences au service d'autres entités.

M. Petit prend acte de ces remarques.

M. Coudroy indique que la piste envisagée se trouve sur place. Il appartient au délégué de la dévoiler mais des considérations techniques empêchent toute annonce ce jour. La situation évolue presque quotidiennement. En tout cas, le LGP déménage à Thiais et le service central des concours (SCC) à Ivry.

M. de La Giraudière précise que les agents du SCC ont visité la veille les locaux d'Ivry, qui devront faire l'objet de travaux avant d'accueillir le service.

6.6 Pôle chimie Balard (SNTRS-CGT)

Mme Tack indique que ce point sera soumis au CRHSCT de la délégation d'Occitanie Est. Elle signale que 30 % du personnel est d'ores et déjà installé alors même que le bâtiment n'est pas achevé et que les normes de sécurité sont insuffisantes. Ainsi, la signalétique est inexistante et les sorties ne sont pas indiquées. En cas de besoin, l'évacuation serait extrêmement problématique.

M. Coudroy note que le CT n'a pas à se substituer au CRHSCT, lequel se tient le lendemain. Il explique cependant que le bâtiment répond aux normes techniques et a été certifié le 18 février dernier par l'entreprise SOCOTEC.

Selon la réponse fournie par le délégué régional, la signalétique de confort (emplacement des bureaux et des salles de réunion) a fait l'objet d'une réserve. En revanche, la signalétique relative à la sécurité (plan d'évacuation, balisage des issues de secours, présence des extincteurs) est en place. Les réserves consécutives à la réception du bâtiment, qui a eu lieu le 23 avril 2021, sont en cours de traitement jusqu'à la fin du mois de janvier 2022. De plus, des travaux complémentaires demandés par les laboratoires (ajout de prises, déplacement de paillasse, etc.) vont être réalisés.

Mme Tack conteste cette réponse.

M. Petit clôt la discussion sur ce point : le CRHSCT étudiera le problème le 7 octobre.

Avant de conclure la séance, **M. Petit** annonce que 28 000 boîtes aux lettres ont été créées et une campagne de communication va être engagée pour prévenir les agents, qui disposeront tous d'une adresse @cnrs.fr. Il remercie le nouveau DSI, M. Bénézeth, et ses équipes, qui se sont fortement mobilisés pour achever ce chantier.

M. Tack demande si les agents vont être prévenus de la marche à suivre pour créer leur boîte à lettres.

M. Petit répond par l'affirmative mais évoque les questions techniques qui restent à résoudre. Ainsi, un problème de sécurité se posera si les agents procèdent tous par « forward ».

La séance est levée à 17 h 05.

Président de séance

Antoine PETIT

Secrétaire de séance



Hugues de LA GIRAUDIÈRE

Secrétaire adjoint de séance



Lionel MEISTER