

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article3304>

Compte rendu du CRHSCT de Paris Michel-Ange du 14 avril 2022 sur la fusion DR16-DR19

- ACTIVITE AU CNRS - INSTANCES NATIONALES CNRS - COMITE d'HYGIENE de SECURITE et des CONDITIONS de TRAVAIL - COMPTE
RENDUS -

Date de mise en ligne : mardi 3 mai 2022

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Compte rendu du CRHSCT de Paris Michel-Ange du 14 avril 2022 sur la fusion DR16-DR19

Point de situation

Plusieurs réunions concernant la fusion entre les deux délégations régionales seront organisées dans les mois à venir.

L'annonce relative au rapprochement vers une seule délégation régionale a été faite le 11 mars 2022.

Depuis, l'information a été relayée à travers des réunions avec C. Coudroy le directeur général délégué aux ressources (DGDR) et les deux déléguées régionales ainsi que différentes communications (AEF, CNRS Hebdo, News Tank Éducation & Recherche).

La dernière réunion entre le DGDR, les chefs de service et les agents de la DR16 a eu lieu le 8 avril.

Entre autres, des questions ont été posées sur la fermeture de la DR19 et le désengagement scientifique du CNRS en tant que tutelle des laboratoires en Normandie.

Il a été rappelé que la DR19 ne fonctionnait plus correctement, qu'il n'y avait plus de continuité de service vers les unités et les agents de la DR. Aucun ajout de personnel (ETP) n'est possible car le contexte lié à la masse salariale est contraint.

L'argument qui consisterait d'accorder plus d'ETP à la DR19 ne serait pas entendable sous prétexte de ne pas faire exception par rapport aux autres DR.

La solution qui a été proposée a été d'augmenter l'assiette, autrement dit, impliquer plus d'agents pour mener à bien l'ensemble du travail. Vu ces éléments, la décision relative au rapprochement a été prise.

La déléguée de PMA, Isabelle Longin, a assuré qu'il n'y aurait pas de désengagement du CNRS dans les laboratoires de Normandie et que **le site de Caen serait maintenu.**

1. POURQUOI UNE FUSION

Représentant.e du personnel : Pourquoi faire cette fusion maintenant, alors que le peu d'agents de la DR n'a rien de nouveau ?

La déléguée de PMA : cette situation est propre à la DR19. En temps normal, cette DR a peu de mobilité ; cette année, il y a eu 3 départs non prévus. La solution d'un remplacement à l'identique n'a pas été retenue car la situation n'était pas satisfaisante pour les laboratoires et les agents ; l'administration a proposé un rapprochement avec une autre DR.

Représentant.e du personnel : Pourquoi ce départ soudain de la Déléguée régionale ? Était-il prévu ?

Depuis 2017 avec la mission pilotage et relations avec les délégations régionales (MPR), une réflexion sur les DR était en cours ; elle vient d'être relancée. Le DGDR a souhaité associer la déléguée régionale de la DR19 à la MPR qui voulait augmenter ses effectifs.

Tout cela suit l'actualité sur le sujet autour de la gestion des unités (désumérisation). S'appuyant sur le questionnaire de l'Académie de sciences, il y a une accélération du mouvement et la question de la capacité des DR à s'adapter à **la différenciation.**

Ce concept s'appuie sur le renforcement du meilleur, la concentration sur certains sites/universités et les DR qui seront dans cet accompagnement pour assurer une force de frappe plus solide.

Concernant la DR16 :

En 2022, 85 ETPT pour la DR 16 alors qu'en principe il y aurait dû avoir une réduction de 20% (76 ETP).

La DR 16 avait alors préparé un argumentaire destiné au DGDR démontrant que cette diminution n'était pas tenable. Après réévaluation, le niveau d'emploi a été fixé à 85 ETP en 2022 et maintenu en 2023.

Par ailleurs, actuellement de 31 ETPT pour la DR19, le nombre d'agents sera maintenu en 2023.

Représentant.e du personnel : Comment le travail va-t-il se répartir entre les deux DR ?

La Déléguée régionale a rappelé que le niveau d'ETPT était important pour la DR16 mais a signalé qu'il y avait une forte mobilité (turn-over). De ce fait, il faudra être vigilants sur le résultat de cette fusion et du transfert de la charge de travail de la DR19 vers la DR16.

Une nouvelle organisation devra être mise en place.

Représentant.e du personnel : Peut-être existerait-il un rapport entre le discours d'E. Macron, le rapport de l'Académie des sciences sur la désuimérisation et la fusion de DR ?

La déléguée régionale indique qu'il n'y a pas de lien ; tout ceci est décorrélé, car la réflexion sur l'adaptation des DR, le mode de gestion et le type d'accompagnement des universités par le CNRS répond plutôt à une réflexion sur le positionnement du CNRS (Cours des comptes) dans le paysage de la recherche.

Il vaut mieux réfléchir en amont que de se le faire imposer, le CNRS veut prendre les devants dans ce nouveau paysage qui se met en place. Un Groupe de Travail (Service Partenariat et valorisation +DGDR+délégués Régionaux) réfléchit au type d'accompagnement pertinent, selon la présence du CNRS dans les unités.

2. COMMENT SERA MENÉE LA FUSION

La fusion sera menée à travers des groupes communs de travail pilotés par les deux DR.

Depuis un mois, tous les chefs de service se sont vus pour présenter l'organisation de leurs services. **L'objectif serait d'arriver à un organigramme consolidé et de faire également un dialogue de gestion consolidé pour arriver à la fusion au 1er janvier 2023.**

Les agents qui le souhaitent peuvent s'associer à ces groupes de travail.

La DRH propose un accompagnement destiné aux agents et chefs de service afin de les aider à répondre à leurs questions. Christiane Enamé du service formation est la personne qui pilote cet accompagnement ; elle possède la formation RH et coaching requise. Elle sera chargée de mission à temps partiel, avec 1-2 jours par semaine.

Il y aura un accompagnement des chefs de service pour qu'ils aient un regard extérieur sur la faisabilité de repositionnement des agents, la spécialisation d'un agent, l'élargissement des missions.

Par ailleurs, la DR a longuement parlé de la note de cadrage de 2016, revue en 2021, qui définit un mode d'accompagnement ; elle a soulevé la question du type de dialogue social à mettre en place (a minima en local) ou une consultation plus forte à échelle nationale (CSHCT-CT). Cette fiche permettrait d'objectiver pour permettre une décision sur le type de dialogue social à mettre en place.

La déléguée régionale informe que la fiche d'impact a été rédigée et envoyée à la DRH ; après leur retour, une présentation en CRHSCT sera faite.

Il a été rappelé l'importance de la fiche d'impact, remplie pour anticiper et accompagner un projet de réorganisation.

Sur la question posée par un.e représentant.e du personnel sur un retardement possible afin de respecter le délai de 2 ans, la DR a répondu que ce n'était pas possible de maintenir la dégradation de la DR19 d'où le non-respect des délais. La partie concernant le partage d'informations avec les Représentants du Personnel sera respectée.

Il y aura également des recrutements de CDD pendant la période transitoire en renfort des services pour opérer le transfert des dossiers et compenser la charge de travail de certains services (SRH et SFC).

Le but est d'assurer une répartition équitable des dossiers entre les agents de deux délégations. **Pas de mobilité forcée pour les agents de la DR19.**

La gestion des laboratoires de la DR19 sera absorbée par la DR16. Les dossiers administratifs (papier) resteront à la DR19, afin d'assurer une gestion de proximité.

3. POINT PAR SERVICE IMPACTÉ

SPV

La RSPV de Caen est partie. Les deux délégations vont mener un travail conjoint (contrats européens). Le RSPV de

la DR16 participera au CODIR de la DR19.

Actuellement 2 SPV à Caen (1 en charge de la Valorisation, 1 en charge du partenariat) + un recrutement en charge de la justification de dépenses.

SFC

Des deux agents comptables secondaires, c'est le plus ancien qui restera, accompagné de 2 adjoints.

L'organigramme est consolidé.

Cellules de gestion

Les périmètres actuels sont assez différents, le rapprochement sera bénéfique car les équipes sont complémentaires. Les agents se sont déjà rencontrés.

STIL

Les configurations sont différentes, il devrait y avoir un repositionnement des agents.

Actuellement, l'IRPS est aussi bien responsable du patrimoine, logistique que des aspects prévention-sécurité. La fusion lui permettra de se recentrer sur l'IRPS, de passer à temps complet en complément de l'IRPS de la DR16.

Rapprochement effectué entre la DR16 et le service informatique de la DR19.

Communication

La chargée de communications de la DR 19 assurera la continuité de service au niveau de la DR16.

Médecine de prévention

Travail de coordination à assurer

DR16 : médecin à 45%

DR19 : 5 médecins inter-entreprises (activité à Rouen, Caen...)

Il faudra veiller au renforcement du budget destiné à l'action sociale afin de garantir le rôle d'animateur du médecin de la DR16 auprès de la DR19.

SRH

7 agents en DR19.

Des groupes de travail ont été organisés avec les agents de la DR19.

Dialogue social

Il est nécessaire de mener un travail de rapprochement des représentants du personnel et de l'administration, afin de mettre en place l'antenne de Caen.

Concernant le futur des CRHSCT, pour la direction du CNRS, une délégation régionale = 1 CRHSCT ! Il y aura des élections en décembre, et ils veulent former le prochain CRHSCT de la DR16 (donc, de la DR16+DR19) en fonction des résultats des élections au moments où la DR16 et la DR19 existent encore...

Une solution proposée serait de mettre en place une instance locale avec représentation syndicale, de même qu'il existe une antenne du CLAS auprès des agents de la DR19.

Quel serait le périmètre de cette instance ? Quoi qu'il en soit, il faudra inclure les représentants du personnel de la DR19.

Dans le CNRS Hebdo du 31 mars, il y a une communication concernant la fusion.

Il est mentionné **qu'il n'y aura pas de suppression de postes à Caen. Les agents ne seront pas invités à la mobilité, donc pas de mobilité forcée des agents de la DR19 vers la DR16, aucune perte de prime non plus ou du régime indemnitaire pour les agents de la DR19 (IFSE), pas d'impact du CIA en fonction de l'engagement de l'agent car l'IFSE est une prime adossée à la fonction.**

Un départ en DR19 ou en DR16 ne provoquera pas d'extinction de poste.

Mais y aura-t-il plus de postes à PMA ? La déléguée régionale a répondu qu'ils n'avaient pas de visibilité pour l'instant, ce qui confirme les propos du DGDR.

En principe, la question ne serait pas d'augmenter les effectifs mais de réfléchir aux modes de travail (réorganisation du temps de travail, tâches individuelles ou en équipe, niveau de confidentialité dans l'exécution d'une tâche etc.)

Est-ce que des agents de PMA pourraient aller travailler à la DR19 ? C'est à voir en fonction des besoins de service.

Une demande budgétaire complémentaire sera faite avec des Ordres de mission permanents afin d'assurer le travail entre collègues. Il y aura des déplacements permanents entre les deux DR.

La DR19 a demandé une enveloppe budgétaire pour les chefs de service.

Au-delà de 2023 :

Au prochain triennal, 2024-2026, le nombre de postes se déterminera en fonction des moyens attribués au CNRS.

Si le budget du CNRS est maintenu, les effectifs seront maintenus ; mais, si le budget diminue, il y aura une baisse des effectifs. L'idée serait d'avoir un vrai triennal, car actuellement le budget est renégocié chaque année.

Le dialogue de gestion aura lieu en septembre ; des discussions porteront sur les ressources humaines au 1er janvier 2023. Ce dialogue sera fait en concertation entre la DR16 et la DR19.

Représentant.e du personnel : manque de cadrage au niveau de la fusion.

Déléguée régionale : il s'agit d'un exercice compliqué avec des sujets nouveaux ; elle reconnaît que tout n'est pas cadré mais informe qu'un groupe de travail sera composé par elle, C. Enamé et les chefs de service. Pour arriver à une organisation adaptée et s'imprégner des réalités de travail de chaque DR, il faudra du temps. Actuellement, l'objectif est de construire un organigramme pour la rentrée et de pouvoir accompagner les agents en fonction de l'organigramme.

Représentant.e du personnel : les agents de la DR16 travaillent déjà à flux tendu ; il faudra veiller à une communication renforcée et garantir, via les chefs de service, un climat de bienveillance.

Déléguée régionale : un travail de communication par projet est prévu avec la DR19 concernant la projection de carrière et la promotion des agents de la DR19. Enfin, concernant l'inquiétude des agents de la DR16, il y aura un accompagnement du SRH de proximité.

Les représentants du personnel ont évoqué la nécessité d'un porteur de projet pour la mise en place de la fusion.

Déléguée régionale : il existe un comité de gouvernance composé de chefs qui se réunit deux fois par mois...

RECOMMANDATIONS

Voir document annexé « [Recommandations CRHSCT de la DR16](#) »



CRHSCT DR16FusionDR19