



Audience Déléguée régionale CNRS DR6 (07 juillet 2022)

Réunion de 14h00 à 16h00

Présents :

Pour le SNPTES-UNSA : Colette Orange (Correspondante SNPTES-UNSA CNRS-DR06) – Valérie Fauvez (Correspondante adjointe SNPTES-UNSA CNRS-DR06) -- Emmanuel Maujean (Secrétaire académique SNPTES-UNSA Section Nancy-Metz) – Franck Saulnier (Secrétaire adjoint académique SNPTES-UNSA Section Nancy-Metz)

Pour la DR06 : Edwige Helmer-Laurent (Déléguée Régionale DR06) – Caroline François (Responsable du service des Ressources Humaines DR06)

A la demande du SNPTES-UNSA, Mme La Déléguée nous a reçus dans les locaux de la Délégation

4 points ont fait l'objet d'échanges

Qualité de vie au travail et Risques psychosociaux

Le SNPTES-UNSA rappelle l'intérêt et l'importance porté par le CNRS sur le sujet à travers plusieurs actions dont font partie les projets QVT (Qualité de vie au travail).

Les projets retenus dans le cadre de la semaine QVT organisée en juin par le CNRS (<https://blog-rh.cnrs.fr/semaine-qvt-decouvrez-les-laureats-des-appels-a-projets-qvt/>) s'inscrivent dans une démarche permettant d'améliorer la façon de travailler ensemble : « intelligence collective », « projet collectif », « qualité de vie au travail hybride ».

Le SNPTES-UNSA mentionne que l'instauration du travail hybride (présentiel + télétravail) est l'occasion de se réinterroger sur le mode de travail : découpage d'activités, relations de travail intergénérationnelles et intercatégories professionnelles

Il insiste sur la nécessité de s'emparer en Délégation du sujet en réponse à des unités dont l'avenir administratif n'est pas en jeu, mais dont les conditions et le climat en interne sont dégradés.

Il appuie ses propos sur une expertise RPS réalisée hors CNRS, mais dont plusieurs points d'attention sont énoncés :

- ✓ Construire un management innovant. « De véritables délégations de pouvoir ». « Des mécanismes de feedback ». « Le coaching de certains managers ». « Des méthodes collaboratives basées sur la bienveillance, l'écoute, l'équité »
- ✓ Système de management « Top-Down »
- ✓ Décliner une organisation participative
- ✓ Mettre en place une prévention individuelle plus efficace. « Ne pas attendre que les personnes soient en difficulté pour les aider »

Le SNPTES-UNSA exprime plusieurs actions envisageables :

1. L'organisation d'une journée centrée sur les retours d'expérience des projets QVT de la Délégation.
2. L'accompagnement d'unités pilote par un organisme agréé sur la mise en œuvre d'une démarche QVT prenant en compte la dimension travail hybride

Mme La Déléguée est favorable à la première proposition d'autant plus que le projet QVT « HybriDr6 » a été retenu. L'objectif de cette journée serait d'avoir un retour sur le bénéfice qui en est retiré pour chaque projet.

3. La formation secouriste en santé mentale

Cette action est déjà prévue avec une diffusion large auprès des agents

4. L'intégration dans les visites d'unités planifiées en CRHSCT d'un temps d'échange collectif avec les agents, sachant qu'actuellement les visites sont thématiques et ne permettent pas d'élargir les débats.

Mme La Déléguée se rapproche des services de la délégation hygiène et sécurité pour considérer notre demande

5. Etablissement d'une fiche de déclaration RPS

En complément d'un signalement dans le registre hygiène et sécurité, le SNPTES-UNSA demande à ce que soit créé une fiche de déclaration permettant un constat sur l'incident/accident de niveau RPS. Cette fiche serait destinée aux services concernés de la DR pour suivi selon un circuit à définir

Caroline François n'est pas opposée sur le principe et prend note

6. Indicateurs RPS

Outre les indicateurs courants identifiés https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-Indicateurs-2014.pdf , le

SNPTES-UNSA propose de nouveaux indicateurs :

- Le nombre de saisies de la cellule médico-sociale,
- Une analyse des commentaires des agents dans le dossier annuel d'activités,
- Le nombre de fiches de déclarations RPS

Les indicateurs sont actés. Ils feront partie de la discussion intersyndicale à programmer sur la définition d'indicateurs pertinents.

Point RH- Délégation

Le SNPTES-UNSA s'interroge sur la situation des personnels au sein même de la Délégation à double titre. Outre le fait d'être attentif à la situation de tous les agents quel que soit leur lieu d'affectation,

Le SNPTES-UNSA est conscient que le bon fonctionnement d'une Délégation est pour partie lié au nombre de personnel affecté en réponse aux besoins des unités qu'elle accompagne.

La situation en Délégation est stabilisée, avec une charge de travail qui reste conséquente

Dossier annuel d'activités

Le SNPTES-UNSA demande à ce que les commentaires rédigés par les agents soient considérés et qu'une réponse soit faite à chaque agent et non pas au N+1. Le SNPTES-UNSA estime que le fait de rédiger un commentaire est un indicateur d'une situation qui ne trouve pas de solution au sein de l'unité.

Le SNPTES-UNSA souhaite également que des experts participent à la commission d'interclassement en Délégation. Les volontaires qui se sont manifestés dans leur dossier d'activité (membre de jury – expert) peuvent constituer un vivier sur lequel s'appuyer.

Un retour des informations concernant les agents volontaires sera fait par la Délégation

Retraite

Le SNPTES-UNSA fait état de difficultés rencontrées par les agents dans leur démarche administrative de départ en retraite. Ils suggèrent de re-programmer une formation «Préparer sa retraite » en complément de celle proposée de «Bien vivre sa retraite ». Ils regrettent le manque d'informations sur l'Intranet du CNRS et l'absence de référents retraite.

Mme La Déléguée propose d'envisager une vidéo comme support de formation

Mme La Déléguée a été attentive à nos propos, pour lesquels elle a répondu en partie favorablement.

Le SNPTES se tient à votre disposition si vous désirez plus d'informations.

Contacts : Colette ORANGE colette.orange@inist.fr
Valérie Fauvez valerie.fauvez@femto-st.fr