



## Audience Déléguée régionale CNRS DR06 (26 février 2025)

Réunion de 15h00 à 16h30

Présents : Pour le SNPTES-UNSA : Emmanuel Maujean (Secrétaire académique SNPTES-UNSA Nancy-Metz) - Colette Orange (Correspondante SNPTES-UNSA CNRS-DR06)

Pour la DR06 : Edwige Helmer-Laurent (Déléguée Régionale DR06) – Herbert Petitjean (Conseiller RH- Service des Ressources Humaines DR06)

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

### Budget

Face à l'incertitude liée au vote tardif du budget 2025, la Délégation s'est conformée aux directives du CNRS tout en accompagnant les unités à raison d'une visioconférence par semaine avec les Directeurs (trices) d'unité, gestionnaires et responsables administratif (ves). Priorité a été donnée au maintien des recrutements et à la continuité des recherches engagées. Les principes d'une gestion raisonnée, plutôt que des limitations au sens strict ont été appliqués.

Les personnels sous contrat ont été les plus inquiets, jusqu'à la levée de l'incertitude sur la poursuite de leur contrat.

Malgré un budget rectificatif programmé en mars, il n'y a pas d'inquiétude particulière à avoir pour 2025. Par contre, une vigilance est à mener sur 2026.

Le SNPTES-UNSA souligne l'accroissement du recours aux contractuels dont le financement affecte les ressources propres de l'unité. Opposé aux recrutements de personnes sous contrat au détriment de personnels titulaires, le SNPTES-UNSA rappelle également l'impact sur ces derniers, sollicités pour former des collègues perpétuellement renouvelés.

Mme La Déléguée reconnaît à ce sujet une population fragilisée conséquente au sein de la Délégation.

### Key Labs

Mme La Déléguée nous résume les faits.

La gouvernance du CNRS a invité les Instituts à identifier les laboratoires pouvant bénéficier du Label Key Labs,

des laboratoires faisant preuve d'une forte visibilité internationale, d'une puissance européenne et d'une dynamique socio-économique.

Cette annonce a déclenché des inquiétudes et des réactions en chaîne.

Le SNPTES-UNSA fait part de sa préoccupation concernant le volet emploi et le niveau de recrutement. Mme La Déléguée considère que les Key Labs ne remettent pas en cause les recrutements, même si l'on peut craindre un redispach entre unités. Statistiquement, 48% des ressources humaines sont concentrés sur 25% des unités.

Le SNPTES-UNSA rappelle que l'ensemble des agents chercheurs et ITA sont concernés faisant référence notamment au recours à des logiques de plateformes dont on connaît les limites.

Le SNPTES-UNSA insiste sur les bienfaits de services de proximité. La dématérialisation est génératrice en soi de risques psycho-sociaux : mauvaise compréhension, isolement, perte de sens.

## Formation

Le déploiement en délégations du nouvel outil national de formation est à l'arrêt.

Le budget formation est en diminution. La Délégation envisage de financer pour partie des formations sur ses fonds propres. Elle incite également les unités à participer aux frais de mission en complément de l'aide financière apportée dans le cadre du budget formation de la délégation.

## RPS (Risques psycho-sociaux)

Le SNPTES-UNSA fait le point sur les unités dont des situations de RPS ont été portées à sa connaissance.

De son côté Mme la Déléguée nous fait part de la mise en tension des fonctions supports. Le dynamisme des unités de la Délégation multiplié par 2,5 a pour conséquence une surcharge de travail et une tension générée par l'obligation de satisfaire les demandes le plus rapidement possible tout en conservant la qualité attendue. Le plafond d'emploi de la Délégation est au niveau de celui d'il y a 10 ans alors que les dossiers se complexifient dans un environnement de travail évolutif.

Face aux situations examinées, le SNPTES-UNSA propose de :

- Déclencher une visite médicale à la demande de l'administration pour un agent
- Favoriser les mobilités à la demande de/des agents. Les accompagner dans leurs démarches
- Envisager des recrutements dans le cadre de remplacement de congés maladies
- Examiner le fonctionnement et les instances d'une unité : Mise en place d'un règlement intérieur et d'un conseil d'unité, accompagner le volet managérial du DU
- Définir et cadrer la politique d'établissement
- Assurer le suivi de la prise de fonctions lors d'un changement de direction et/ou de responsable administrative.
- Communiquer des informations, préconisations d'audits et d'enquêtes administratives auprès des membres représentants en F4SCT

En réponse, Mme La Déléguée nous précise les actions en cours :

- Un échange à 3 mois pour toute prise de fonction managériale a été instauré.

L'objectif est d'établir un rapport d'étonnement et de solutionner le hiatus entre direction et équipes si tel est le cas. Le SNPTES-UNSA s'accorde sur cette initiative rappelant que des situations similaires mettent en cause la

Direction des unités. Le SNPTES-UNSA espère que cela permettra de rappeler la posture managériale à tenir pour trouver l'équilibre entre nécessité administrative et autorité, se protéger soi et son personnel. Cela permettra également de préciser les processus au niveau des circuits de communication, de contrôle ...

De façon générale le SNPTES-UNSA demande à ce que soit rappelé à l'ensemble des unités le bénéfice qu'apportent bienveillance, écoute et équité. Par définition et comme elle est inscrite dans la réglementation, les agents devraient pouvoir bénéficier de souplesse sur leurs plages horaires fixes dans le cas d'intempéries sans attendre une vigilance météo orange ou rouge. En référence au nombre d'inscriptions dans le registre hygiène et sécurité à ce sujet, le SNPTES-UNSA estime qu'il s'agit d'une mesure de prévention afin d'éviter des accidents de travail.

- Une expérimentation a été lancée avec une unité pour établir un questionnaire RPS permettant l'analyse des risques référencés dans le Document Unique. Le SNPTES-UNSA suggère de compléter cette démarche par une cartographie des risques telle que pratiquée en DR02 et DR12. Mme La Déléguée se rapprochera de M. Christophe GIRAUD, Délégué DR02.
- Des audits, coachings et suivis rapprochés sont en cours.

Le SNPTES-UNSA formule 2 demandes complémentaires à savoir :

- Rappeler aux nouveaux entrants et nouveaux recrutés leurs droits, devoirs et déontologie.

Cette demande est en accord avec La Délégation qui en train de finaliser une action en ce sens.

- Obtenir des informations sur les commentaires inscrits par les agents dans leur dossier de carrière. Cette demande a été formulée à 2 reprises lors de nos précédents entretiens. Elle nécessite effectivement une analyse et une typologie des commentaires par la DRH. Mme La Déléguée s'engage à nous fournir des éléments statistiques sur le nombre et les sujets abordés.