

COMPTE RENDU DU COMITE D'ORIENTATION ET DE SUIVI de l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique Réunion du 28 novembre 2018

Etaient présents:

Représentants du personnel :

- SGEN-CFDT Recherche EPST : Patrick FIGON (Titulaire)
- SGEN-CFDT Recherche EPST : Philippe BLANC (Titulaire)
- SNCS-FSU : Pierre GILLIOT (Titulaire)
- SNCS-FSU : Patrick MONFORT (Titulaire)
- SNIRS-CGC : Jérôme-François HAQUET (Titulaire)
- SNPTES : Pierre-Marie BLANC (Suppléant)
- SNTRS-CGT : José ATIENZA (Titulaire)
- SNTRS-CGT : Patrice MORALES (Titulaire)
- SUD Recherche EPST : Anne-Marie ARGENTI (Titulaire)

Membres invités permanents :

- Frédéric BRAU (Co-responsable scientifique de la plateforme MICA)
- Pierre DELICHÈRE (Directeur administratif- IRCE Lyon)
- Etienne FAURE (Responsable des systèmes d'information - DR de Villejuif)
- Valérie ROCH (responsable ressources humaines –DR Bretagne et Pays de Loire)
- Etienne RUELLAN (Directeur d'unité – GET)
- Vanessa TOCUT (Secrétaire générale – C2N)

Présidence : Pierre COURAL (Directeur des Ressources Humaines)

Secrétaires de séance : OMES – Patrick Figon

OMES :

- Valérie DEFAUQUET : Responsable de l'OMES
- Hafid BERKOUCHI : Statisticien
- Perrine ELSHAWISH : Chargée d'étude RH

Ordre du jour :

- Vote du compte rendu de la séance du 06/12/2017
- Présentation de la nouvelle responsable de l'OMES
- Bilan de la mandature 2015-2018 –perspectives
- Interdisciplinarité : actions mises en œuvre par le SDPIT
- Présentation de l'étude/action sur les responsables d'atelier
- Plaquette de communication réseau Ad-Hoc
- Questions diverses

Ouverture de la séance

Pierre Coural ouvre la séance à 14h.

1- Validation finale du compte-rendu du COS du 06/12/2017

Il n'y a pas d'observation, le compte-rendu du 07/12/2017 est voté à l'unanimité.

Ce compte-rendu sera mis en ligne sur le site web de la DRH pour être diffusé.

2- Présentation de la nouvelle responsable de l'OMES : Valérie Defauquet

Valérie Defauquet présente son parcours professionnel qui lui a permis d'évoluer pendant 15 ans au sein du ministère du travail, puis en tant que responsable de l'Observatoire de l'emploi et des métiers de la mutualité pendant 10 ans (bilan social/certifications/attractivité des métiers), et ces 2 dernières années comme responsable du lien inter générationnel au sein de la DRH de la Mairie de Paris.

Pierre Coural précise qu'une des missions confiées à Valérie Defauquet est de renforcer l'articulation entre les deux activités, qualitative et quantitative, de l'OMES. L'équipe quantitative produit, entre autre, le bilan social qui dresse une représentation RH du CNRS sur laquelle s'appuie la politiques RH mise en œuvre par la DRH du CNRS.

3- Bilan de la mandature

Valérie Defauquet annonce que la présentation est ciblée sur 7 opérations concernant l'ensemble des activités de l'OMES qui ont marqué cette mandature.

REFERENS III – En 2012, la DGRH du Ministère de l'enseignement supérieur et de l'innovation a lancé la refonte de la classification des métiers des ingénieurs et techniciens. Pour le CNRS, la démarche a nécessité 4 ans de travaux qui se sont basés sur les éléments recueillis auprès de 68 groupes de travail avec 300 experts pour couvrir l'ensemble des 8 branches d'activités professionnelles (BAP). Une synthèse a été réalisée en lien avec les autres établissements pour élaborer la nouvelle cartographie des métiers répertoriés par familles professionnelles et emploi-types, déployée depuis 2017. Tout le matériel recueilli lors des groupes de travail a été conservé pour créer des fiches « veille métier » spécifiques au CNRS. L'ensemble étant disponible et mis à jour sur le Portail des métiers. Valérie Defauquet souligne la qualité de cet outil et la manière dont il est utilisé au sein du CNRS dans tous les processus RH (recrutement, formation, promotion, bilan social...).

Etude Interdisciplinarité IT : Cette étude a été initiée en juin 2015, suite aux recommandations du Conseil scientifique du CNRS, pour valoriser les fonctions d'interface et faciliter le recrutement des personnes aux compétences élargies. Les 3 axes de travail étaient de définir l'interdisciplinarité par rapport à la polyvalence, d'identifier les interfaces et d'éclairer les situations d'emploi générées par cette interdisciplinarité. Les travaux réalisés se sont appuyés sur une enquête documentaire suivie d'une enquête de terrain avec des entretiens collectifs et individuels auprès de membres de CAP et de jury de concours, ainsi que des IT, des DAS et des DU. Les résultats de l'étude ont permis d'identifier des préconisations et un plan d'actions pour valoriser l'interdisciplinarité au niveau du recrutement, de l'évaluation et de la carrière des agents. François Gautron (SDPIT) a préparé un point d'étape qui sera présenté au point suivant.

Accompagnement RH des organisations et des collectifs : L'investissement de l'OMES sur la question des organisations a débuté avec la réalisation d'un guide méthodologique sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au CNRS en 2014. L'ambition de diffuser cette approche auprès des acteurs clés pour mener les projets de réorganisation, s'est concrétisée par la mise en œuvre d'un parcours de formation GPEC en 2015 destiné aux DU ou porteurs de projet et impliquant

les instituts et les délégations régionales. Les retours d'expériences ont permis de nourrir une réflexion sur le rôle que pouvait avoir la DRH pour apporter une aide plus opérationnelle auprès des laboratoires confrontés à des problématiques d'organisation. En parallèle, un travail en lien avec les partenaires sociaux a permis de formaliser une fiche d'impact en 2016 qui permet d'identifier les besoins d'accompagnement, mesurer les impacts RH et proposer un accompagnement adapté. Depuis 2 ans, l'OMES pilote le processus d'accompagnement RH des organisations, qui permet d'identifier les besoins en concertation avec les instituts et les délégations, et de proposer et mettre en œuvre des modalités d'accompagnement. L'offre de service se décline en 3 actions : le diagnostic organisationnel par le réseau Ad'Hoc constitué de consultants internes, la formation-action GPEC, et l'accompagnement de proximité par les SRH des délégations régionales.

Pierre Délichère précise que les travaux pour la refonte du référentiel ont duré plusieurs années, et ont suscité un réel intérêt car ils étaient basés sur l'expérience des personnels. Cela n'a pas été toujours très simple car il fallait défendre le point de vue du CNRS qui n'était pas toujours aligné sur celui du ministère.

Concernant l'étude Interdisciplinarité IT, il salue le travail réalisé et souhaite que les préconisations se traduisent dans les faits (notamment sur la question des concours affichés en interdisciplinarité).

Valérie Defauquet présente le bilan lié aux activités quantitatives de l'OMES qui concernent :

- La réalisation du bilan social et parité qui ponctue le travail de l'observatoire toute l'année. C'est un bilan statistique consolidé à partir des bases de données extraites du SIRH du CNRS qui dresse une représentation exhaustive de l'ensemble des données RH.
- La mise à jour de Zento RH, qui met à disposition des données issues du bilan social (n-1 jusqu'à n-8) préconfigurées (tableaux, graphiques, histogrammes...) pour préparer les bilans annuels et le dialogue de gestion.
- Le suivi annuel des départs et entrées réalisés, et la modélisation des prévisions de départs à trois ans, pour préparer les dialogues de gestion RH avec les instituts dans le cadre de la politique d'emploi de l'établissement.
- La réponse aux enquêtes ministérielles dans le respect des délais et de la confidentialité des données.

Patrick Monfort demande si les réponses aux enquêtes ministérielles sont accessibles. Pierre Coural indique que ce sont des enquêtes configurées pour le ministère qui restent purement internes. Patrick Monfort se demande alors le rôle du COS concernant les activités quantitatives qui n'ont, jusqu'à présent, pas été présentées et discutées dans le cadre du COS.

Pierre Coural précise que dans le secteur privé, tout employeur de plus de 50 salariés doit mettre une BDES (Base de données économique et social) à disposition des représentants du personnel. Le contenu du bilan social est inspiré des BDES. S'il ne peut pas être envisageable de diffuser les données issues des enquêtes ministérielles, en revanche la discussion avec les partenaires sociaux reste ouverte sur les données présentées dans le bilan social. C'est pourquoi nous avons choisi de vous présenter la globalité des travaux de l'OMES.

Valérie Defauquet termine le bilan en présentant son souhait de faire évoluer le rôle de l'OMES en tant qu'outil d'aide à la décision pour la DRH, en s'appuyant sur les compétences spécifiques qui sont :

- L'analyse statistique et la modélisation
- L'accompagnement GPEC et organisationnel
- Les enquêtes qualitatives
- La connaissance des métiers

3- Interdisciplinarité : actions mises en œuvre par le SDPIT

Les actions mise en œuvre portent sur :

a- Les campagnes d'avancement au choix:

- Sensibiliser les commissions d'interclassement pour prendre en compte la spécificité des profils IT interdisciplinaires
- Informer les membres des groupes nationaux pour intégrer ces nouveaux critères dans leurs évaluations
- Mise en place d'une organisation au sein des groupes nationaux favorisant la lecture croisée des agents identifiés comme interdisciplinaires
- Il a été demandé aux CAP 2018 d'identifier 5 dossiers à compétences interdisciplinaires retenus pour un changement de corps IECN et IR2

→les actions à entreprendre

- o Faire un bilan des dossiers retenus
- o Faire évoluer le dossier annuel en intégrant la possibilité de mettre en avant le caractère interdisciplinaire des dossiers
- o Sensibiliser les DU et les responsables d'équipe aux modalités de reconnaissance des agents à compétences/activités interdisciplinaires

b- La mobilité interne

- Créer une fonctionnalité dans Dialog qui permette d'identifier les postes à compétences interdisciplinaires (38 profils en 2018)

c- Sélection professionnelle

- Sensibiliser et former les jurys IRHC lors des formations annuelles
- Constituer une réserve de profils atypiques dont interdisciplinaires

Pierre Délichère demande si l'interdisciplinarité reste à un niveau cat A.

Pierre Coural confirme que l'interdisciplinarité reste définie à ce niveau et que pour les catégories B et C, il s'agit plutôt de polyvalence. La sensibilisation est à faire plus particulièrement au sein des groupes nationaux des BAP B/C et J/F.

Patrick Figon demande si les DU sont sensibilisés pour la promotion. Pierre Coural rappelle qu'il y a une entrée Interdisciplinarité dans Dialog.

Valérie Roch explique que les délégations organisent des réunions avec les DU en amont des réunions d'interclassement dans lesquelles ils sont informés des modalités et des critères à prendre en compte pour les promotions.

Pierre Coural convient que cela pourra être formalisé.

José Atienza ajoute qu'il faut poursuivre les actions de sensibilisation, notamment auprès des élus, car en CAP il s'aperçoit que l'information n'est pas encore suffisamment partagée.

4- Présentation de l'étude/action sur les responsables d'atelier

La DRH a mis en place une politique salariale, qui s'appuie sur les leviers indemnitaire et indiciaire, qui jusque-là ne prenait en compte que les dimensions IT/CH, filière administrative/scientifique. La dimension technique est masquée, excepté pour les informaticiens. Des démarches catégorielles ont donc été initiées pour les fonctions support et soutien au sein des unités, en commençant par les responsables administratifs.

Pour les responsables techniques, un dispositif concernant les responsables de plateformes mis en place en 2018 a nécessité un travail en amont pour identifier le sujet, et obtenir une définition de la plateforme.

La notion de responsable d'atelier est plus sensible. Un temps de réflexion est nécessaire pour définir ce qu'est un atelier et ce que recouvre la notion de responsabilité, avec une approche plutôt métier. C'est cette problématique a été confiée à l'OMES.

Valérie Defauquet présente ensuite les éléments de contexte et de méthode envisagés pour cette étude.

Ce sujet a suscité de nombreux échanges qui se sont portés sur :

- **La politique indemnitaire et la démarche par catégorie :**

Patrick Figon se demande jusqu'où va aller cette démarche (RA/Resp plateforme/ atelier/...) au niveau des services logistique et technique.

Vanessa Tocut indique que cette approche par métiers peut être mal perçue au sein des laboratoires. Seules une ou 2 personnes par laboratoire sont concernées (Responsable Administratif, responsable plateforme) alors qu'il y a d'autres fonctions avec des responsabilités qui ne sont pas reconnues.

Pierre Coural précise qu'il souhaite mettre en œuvre la politique indemnitaire sur la dimension technique. La répartition par BAP masque une lecture transversale de la technicité. Actuellement, les services logistiques sont associés à la fonction administrative, alors que cela relève de la technique.

La reconnaissance ne se limite pas à la politique indemnitaire mais aussi aux parcours de formations, et à l'accompagnement des fonctions managériales. Il faut engager un changement de regard pour que les fonctions d'encadrement administratif et technique soient des fonctions légitimes et reconnues.

Il conclut que le COS n'est pas le lieu de discussions sur la politique indemnitaire

- **La définition du terme atelier :**

Patrick Monfort indique que cela soulève les questions liées à la définition d'un atelier, de la distinction entre atelier et plateforme, et que toutes les problématiques énoncées s'appliquent à l'ensemble des IT.

Frédéric Brau précise que tous les ITA n'ont pas des responsabilités d'encadrement de structures mutualisées.

Patrick Figon constate qu'il y a eu une forte croissance des ateliers dans le passé, mais qu'aujourd'hui la population décroît et les ateliers se vident, et cela pose la question des besoins actuels en atelier.

Jérôme-François Haquet indique que la notion d'atelier en SHS pourrait correspondre à des ateliers portables d'archéologie. La notion du temps est à prendre en compte, car certains sont récurrents.

Pierre Délichère reprend le terme de responsable d'atelier qui est associé au terme de responsable technique

Pour Etienne Faure, un atelier est une plateforme technique qui produit des services « supports » aux équipes de recherche, et contribuent à la fabrication des objets de la recherche.

- **L'évolution des organisations**

Pierre Gilliot regrette que l'on soit passé d'un contact direct avec les IT à un service mutualisé, qui implique le regroupement des personnes pour faire émerger un responsable. Le problème initial est ce type d'organisation, qui est la conséquence dommageable de la pénurie, et altère les relations et l'efficacité du travail.

Etienne Faure remarque qu'il faut évoluer vers des méthodes de travail Agile.

Pierre Coural définit le terme « mutualisé » pour être au service d'une pluralité d'utilisateurs, et ne renvoie pas nécessairement à la notion de service. Nous ne sommes pas en capacité de dupliquer les ateliers pour chaque équipe. De façon plus large, cette organisation doit permettre l'enrichissement des compétences et la capitalisation des savoirs.

- **La distinction plateforme/atelier**

Frédéric Brau pose la question de la séparation des 2 travaux plateforme/atelier.

Patrick Monfort remarque que la notion de plateforme a été définie par rapport à la façon dont se fait la recherche de moyens.

Pierre Coural indique que le taux de réponses à l'étude sur les plateformes a été faible car les enjeux n'étaient pas bien connus. Il est nécessaire de mieux définir l'objet, et distinguer la reconnaissance institutionnelle de la reconnaissance terrain. Il est nécessaire de redéfinir les plateformes/plateaux techniques/services communs et ne pas tout rapporter au caractère haute technologie.

Pierre Coural souhaite que l'on dépasse les idées préconçues concernant les plateformes qui seraient des centres de ressources et les ateliers des centres de coûts. Si la démarche concernant les responsables de plateforme s'est rapidement concentrée sur l'identification des personnes, elle a permis néanmoins d'être le point de départ à la réflexion sur la définition d'une plateforme, qui doit se poursuivre avec les ateliers.

- **Le rôle du COS :**

Patrick Monfort souhaite que les éléments de l'enquête / objectif / méthode soient soumis en COS.

Patrick Gilliot ajoute que les missions du COS sont de proposer les orientations générales des études.

Pierre Coural indique que les premières réunions de travail avec les instituts vont débiter à la mi-février pour s'entendre sur les mots et les réalités, et dans un deuxième temps définir les éléments de l'enquête pour un résultat en juin. Il est envisageable de communiquer le document de cadrage de l'enquête pour avis. Ensuite, l'ensemble des éléments seront présentés au COS de juin, pour une traduction indemnitaire en septembre/octobre 2019.

5- Plaquette de communication du dispositif d'accompagnement RH des organisations

Pierre Coural reprend l'historique de ce dispositif qui a été initié avec les groupes de travail issus du CCHSCT pour élaborer un outil de dialogue social sur la question des réorganisations. Cela a abouti à une grille d'analyse qui circule entre les délégations et les instituts, puis repris par la DRH pour identifier les besoins d'accompagnement. Ensuite, la question est quelles sont les réponses que l'institution met en place pour répondre aux problématiques d'organisation. Il y a aujourd'hui 3 niveaux de réponse :

- l'accompagnement national avec la formation GPEC
- l'accompagnement local
- le diagnostic organisationnel mis en œuvre par un réseau de consultants internes qui permet de répondre à une problématique ponctuelle.

La démarche s'est mise en place mais cela peut aller plus loin, d'où la mise en œuvre d'une campagne de communication pour la rendre plus lisible et plus pérenne afin que les autorités d'emploi s'en empare de façon plus complète.

Patrick Monfort trouve la démarche très intéressante mais ce n'est pas de la compétence du COS et regrette que les groupes concernés n'aient pas été informés de la communication.

Patrick Figon remarque que le temps de réactivité des différents interlocuteurs est trop pour laisser les situations s'enkyster, et laisser des effets sur les personnels. Il faut des moyens pour que le système réagisse plus vite. Patrick Figon remarque que le temps de réactivité des différents interlocuteurs est trop long. Cela a pour conséquence de laisser les situations s'enkyster avec des effets irrémédiables sur les personnels et souvent sur le collectif de travail. Il faut des moyens pour que le système réagisse plus vite.

Pierre Coural explique qu'aujourd'hui il y a une relation de confiance entre autorité de gestion (DRH) et autorité d'emploi (instituts). Cela ne règle pas la totalité des problèmes, mais cela nécessite de l'engagement pour pérenniser ce qui a été mis en place.

Pierre Coural conclue la séance en remerciant les membres du COS pour leurs travaux et leurs contributions tout au long de ce mandat.