



PLAN D' ACTIONS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU CNRS

2023-2027

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
SERVICE DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL





Mise en page et impression
William Langlois, CNRS/IFSEM/Secteur de l'imprimé
Décembre 2022

Photo de couverture
© Claude Delhaye/CNRS Photothèque

SOMMAIRE

GLOSSAIRE DES ACRONYMES	4
PRÉAMBULE	5
AXE I : renforcer la culture managériale développée au CNRS pour répondre aux besoins existants et anticiper les besoins émergents	7
Renforcer la formation à l'encadrement, notamment en matière de RPS	7
Lancer une nouvelle formation à destination des encadrantes et encadrants de thèse, pour l'accompagnement de la doctorante ou du doctorant et la prévention des RPS	7
Renforcer l'accompagnement au changement	8
Accompagner la gestion administrative de projets de recherche	8
Revaloriser les dispositifs en place pour l'accompagnement administratif et managérial des DU	8
Améliorer le processus d'entretien annuel d'évaluation	8
Matérialiser les collectifs équipes	9
AXE II : renforcer le sentiment d'appartenance au CNRS en améliorant la communication et les échanges de proximité entre l'institution et ses agents	11
Réviser et homogénéiser le processus d'accueil au CNRS	11
Améliorer la communication institutionnelle envers tous les agents	11
Présenter le CNRS dans les laboratoires et organiser des rencontres avec des acteurs et actrices RH	12
Améliorer et simplifier l'accès à l'information	12
Soutenir les instituts dans l'accompagnement global des chercheurs et chercheuses	12
Conduire un audit sur l'appréciation de l'offre de services RH	12
Renforcer l'autonomie et l'accompagnement des personnes dans le cadre du télétravail	13
15 AXE III : améliorer la qualité de vie et les conditions de travail au CNRS	15
15 Déployer un « bilan social individuel »	15
15 Assurer la continuité métier au sein du CNRS	15
15 Poursuivre la politique de prévention des risques psychosociaux	15
16 Poursuivre la diffusion de la culture de qualité de vie au travail	16
16 Revaloriser la mobilité interne et déployer des dispositifs d'accompagnement à la mobilité	16
16 Développer et systématiser les systèmes de parrainage	16
17 Renforcer l'accompagnement psychologique individuel et collectif	17
17 Accompagner la diffusion des bonnes pratiques en faveur de l'équilibre des temps de vie	17
19 SYNTHÈSE ET SUIVI DES ACTIONS	19
19 Axe I : culture managériale	19
20 Axe II : sentiment d'appartenance	20
21 Axe III : qualité de vie et conditions de travail	21

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

ANF :	action nationale de formation
CCHSCT :	comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMSP :	cellules médico-socio-professionnelles
CNMP :	coordination nationale de médecine de prévention
CT :	comité technique
DDCS :	direction déléguée aux cadres supérieurs
DIRCOM :	direction de la communication
DRH :	direction des ressources humaines
DUERP :	document unique d'évaluation des risques professionnels
DU :	directrices et directeurs d'unités
GPEEC :	gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences
IT :	ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens
JN2E :	journée des nouvelles entrantes et nouveaux entrants
MITI :	mission pour les initiatives transverses et interdisciplinaires
NDU :	nouvelles directrices et nouveaux directeurs d'unités
PAM :	primo-accédant management
QVT :	qualité de vie au travail
RH :	ressources humaines
RPS :	risques psychosociaux
RSU :	rapport social unique
SCARH :	service de la communication et de l'animation ressources humaines
SDPIT :	service du développement professionnel des ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens
SDPC :	service du développement professionnel des chercheurs et chercheuses
SFIP :	service de la formation et des itinéraires professionnels
SDS :	service du développement social
OMES :	observatoire des métiers et de l'emploi scientifique
SRH :	services des ressources humaines
SSTI :	service des systèmes et du traitement de l'information
TMS :	troubles musculo-squelettiques

PRÉAMBULE

Faisant suite à un premier plan d'actions pour une démarche de qualité de vie au travail (QVT) déployé au CNRS entre 2017 et 2019, ce nouveau plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail poursuit les efforts du CNRS en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) et développement de la QVT.

Les actions de ce plan s'inscrivent en réponse à deux diagnostics RPS conduits auprès de plus de 400 ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens en 2016 et plus de 300 chercheurs et chercheuses en 2021. Ce panel d'agents, tiré au sort sur la base des quotas croisés pour être représentatifs des personnels du CNRS, a été entendu lors de groupes de discussion. Ils ont été réunis en une quarantaine de groupes, tous différents et représentatifs de la population des chercheurs et chercheuses au CNRS, constitués sur la base des critères suivants : branche d'activité et famille professionnelles, sexe, statut (permanent ou contractuel), catégorie de fonction publique (A, B, C) et environnement de travail (délégation, siège ou laboratoire) pour les ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens ; statut (permanent, contractuel/doctorant), institut, section d'évaluation, sexe, nationalité et tranche d'âge (en fonction de l'âge médian de chaque sous-population) pour les chercheurs et chercheuses.

Menés respectivement par les cabinets Anvéol et ENEIS, sélectionnés par appel d'offres pour apporter un regard externe, ces entretiens collectifs ont permis à chacune et chacun d'exprimer son point de vue sur ses réalités de travail et la façon dont elle ou il percevait les conditions d'exercice de son métier au CNRS. Les groupes ont été invités à se positionner sur les 6 dimensions RPS définies par Michel Gollac et Marceline Bodier¹ : exigences du travail, autonomie dans le travail, relations au travail, exigences émotionnelles, conflits de valeurs et insécurité au travail. Ce positionnement a permis de faire émerger les facteurs de risque et de protection ressentis par les agents du CNRS, permettant de déployer des actions de prévention et de capitalisation afin d'atténuer l'impact des RPS au sein des organisations.

Sur la base de ces éléments, la direction des ressources humaines a constitué un groupe d'études composé de membres de la direction et de représentantes et représentants des personnels. Ce groupe d'études s'est réuni à dix reprises entre septembre 2021 et juin 2022 pour construire / élaborer le présent d'actions.

Le plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail a été voté à l'unanimité au Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) du 14 septembre 2022 et au Comité Technique (CT) du 5 octobre 2022. Lors de cette séance, 25 avis rédigés par les représentants du personnel au CHSCT puis CT² ont été votés à l'unanimité. Ces avis ont également été adoptés à l'unanimité par les représentants du personnel au CT du 5 octobre 2022. Un bilan régulier de la mise en œuvre du plan d'actions sera présenté à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (FSSCT) du comité social d'administration.

Ce plan a été construit dans un contexte d'organisation du financement de la recherche qui s'impose au CNRS.

Il s'articule autour de 3 axes qui s'inscrivent dans des thématiques spécifiques concourant à une démarche de prévention des RPS et de développement de la QVT :

- I. Renforcer la culture managériale développée au CNRS pour répondre aux besoins existants et anticiper les besoins émergents.
- II. Renforcer le sentiment d'appartenance au CNRS en améliorant la communication et les échanges de proximité entre l'institution et ses agents.
- III. Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail au CNRS.

¹ Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, M. Gollac et M. Bodier, 2011.

² Les réponses de l'administration aux 25 avis du CCHSCT.



AXE I

RENFORCER LA CULTURE MANAGÉRIALE DÉVELOPPÉE AU CNRS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EXISTANTS ET ANTICIPER LES BESOINS ÉMERGENTS

Action n° 1

Renforcer la formation à l'encadrement, notamment en matière de RPS

Population cible :
toutes les encadrantes et tous les encadrants

La formation à l'encadrement est un élément clé de la prévention des risques psychosociaux. Elle permet aux encadrantes et encadrants de se sentir armés face à leurs nouvelles responsabilités managériales pour les aborder sereinement et aux équipes de bénéficier d'un encadrement de qualité. Des besoins en ce sens ont été exprimés dans les deux diagnostics RPS des ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens (IT) (Anvéol, 2016) et des chercheurs et chercheuses (ENEIS, 2021).

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Mise en place d'un nouveau parcours de formation primo-accédant management (PAM) à destination de tout agent, chercheur, chercheuse ou IT, prenant nouvellement des fonctions d'encadrement au CNRS et intégrant une séquence de sensibilisation à la prévention des RPS, piloté par la direction déléguée aux cadres supérieurs (DDCS).
- Poursuite et renforcement de la formation de deux jours en prévention des risques psychosociaux et développement de la qualité de vie au travail à destination de toutes les encadrantes et tous les encadrants, pilotée par le service du développement social (SDS).
- Développement du partage d'expérience sur les pratiques managériales pour toutes les encadrantes et tous les encadrants lors de ces formations.
- Systématisation de la sensibilisation aux RPS pour toutes les encadrantes et tous les encadrants (a minima la séquence PAM, qui peut être complétée par la formation idoine de 2 jours).
- Renforcement des dispositifs de suivi de ces formations.

Action n° 2

Lancer une nouvelle formation à destination des encadrantes et encadrants de thèse, pour l'accompagnement de la doctorante ou du doctorant et la prévention des RPS

Population cible :
encadrantes et encadrants de thèses

Cette action s'inscrit dans la démarche de prévention des RPS des doctorantes et doctorants prévue dans le cadre du plan HSR4R, cette population ayant été identifiée comme particulièrement à risques. Elle participe également à la prévention des RPS pour les encadrantes et encadrants de thèse eux-mêmes, qui sont déjà accompagnés sur le plan scientifique mais expriment un besoin sur le plan managérial de l'encadrement de thèse (ENEIS, 2021). Cette formation est proposée prioritairement aux nouvelles détentrices et nouveaux détenteurs de l'HDR ou à celles et ceux préparant l'HDR, et ouverte à toutes les encadrantes et tous les encadrants de thèse CNRS (déjà encadrants ou destinés à encadrer des doctorants CNRS ou non CNRS). Elle a pour objectif de permettre aux encadrantes et encadrants de thèse de savoir faire le lien entre leurs activités d'encadrement et la prévention des RPS, mettre en place un environnement de travail sain, identifier les signaux de RPS et y réagir, accompagner la réflexion des doctorantes et doctorants vis-à-vis de leur projet professionnel et transmettre les valeurs de la recherche académique (éthique, intégrité).

Action n° 3

Renforcer l'accompagnement au changement

Population cible :
toutes populations

Cette action répond au constat partagé des diagnostics RPS des ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens et des chercheurs et chercheuses d'un manque de communication, d'information et de compréhension des décisions liées aux réorganisations. Les agents expriment un manque d'information, d'interaction et d'association entre les sphères décisionnelles et les agents impactés par un changement

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Revalorisation des dispositifs existants (ANF GPEEC, guide GPEEC) et notamment des actions pilotées par la direction des ressources humaines sur l'accompagnement des réorganisations.
- Communication plus large de la note de cadrage du 27 juillet 2021 relative à l'accompagnement en ressources humaines (RH) des réorganisations.

Action n° 4

Accompagner la gestion administrative de projets de recherche

Population cible :
tous les agents impliqués dans des projets de recherche

L'action répond au besoin d'accompagnement exprimé dans les diagnostics RPS des ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens et des chercheurs et chercheuses concernant la gestion administrative de projets de recherche, considérée comme chronophage. Elle consiste notamment à développer sur tout le territoire la formation à la gestion administrative de projets de recherche déjà existante dans certaines délégations régionales.

Action n° 5

Revaloriser les dispositifs en place pour l'accompagnement administratif et managérial des DU

Population cible :
directeurs et directrices d'unités

Cette action répond au constat du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses d'un sentiment de solitude des directeurs et directrices d'unités (DU) face aux nouvelles responsabilités et aux tâches administratives qui leur sont confiées.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Poursuite de la valorisation du portail DU et des formations à destination des nouvelles directrices et nouveaux directeurs d'unités (NDU) au niveau national.
- Accompagnement à la prise de poste des NDU au niveau régional (module de formation : fonctionnement et règles de la fonction publique).
- Organisation régulière de temps d'échanges d'expérience ou de bonnes pratiques entre DU, le cas échéant avec un animateur ou une animatrice.

Action n° 6

Améliorer le processus d'entretien annuel d'évaluation

Population cible :
toutes les encadrantes et tous les encadrants

Cette action répond à un constat issu à la fois du diagnostic RPS des ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens, qui faisait ressortir une hétérogénéité des pratiques en matière d'entretien annuel d'évaluation, parfois au détriment de l'agent évalué, et du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses, qui expriment le sentiment d'un manque de reconnaissance de certaines fonctions, notamment managériales, dans leur processus d'évaluation. L'absence de préparation et de retour sur cet entretien annuel semblent être source d'incompréhension et de frustration pour les agents. Cette perception est renforcée par l'opacité apparente des processus de promotion.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Systématisation de la formation à l'entretien annuel d'évaluation. Des formations « Mener un entretien annuel d'évaluation » pour les encadrants et « Préparer son entretien annuel d'évaluation » pour les agents sont déjà proposées dans certaines délégations, ainsi que des sessions d'information sur les règles de promotion à destination des DU.

Le but de cette action est de systématiser cette bonne pratique à l'ensemble des délégations régionales.

- Mise en place dans l'entretien annuel d'une évaluation des compétences managériales, via une évolution de l'outil informatique dédié.
- Rappel de l'obligation d'échanger avec les agents sur leurs pratiques managériales lors de l'entretien d'évaluation (et formations si besoin).

Action n° 7

Matérialiser les collectifs équipes

Population cible :
toutes populations

Cette action répond au constat d'un manque de clarté du fonctionnement des « collectifs équipes », qui n'apparaissent pas de façon formelle au sein des unités.

Le diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses fait ressortir que les agents ont le sentiment qu'une grande partie de la contribution de chacun n'est pas reconnue et que les liens fonctionnels découlant de ces collectifs informels ne sont pas pris en compte, tracés, évalués ou valorisés. Il s'ensuit un sentiment d'injustice quant à l'appréciation du travail réel réalisé.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Cartographie régulière des collectifs scientifiques et fonctionnels (liens fonctionnels, liens avec les structures externes, degrés d'autonomie) par leur matérialisation au sein des unités, notamment via l'établissement d'un organigramme fonctionnel intégré au dossier de carrière des agents. Elle a pour finalité de reconnaître formellement la contribution de chacune et chacun au travail du collectif (remerciements, citations en tant que co-auteurs ou co-autrices, intégration dans la procédure d'évaluation...).
- Vérification et suivi par les DR, qui le font déjà (le DR est signataire des RI).



AXE II

RENFORCER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE AU CNRS EN AMÉLIORANT LA COMMUNICATION ET LES ÉCHANGES DE PROXIMITÉ ENTRE L'INSTITUTION ET SES AGENTS

Action n° 8

Réviser et homogénéiser le processus d'accueil au CNRS

Population cible :
nouvelles entrantes et nouveaux entrants

Cette action répond à un constat issu à la fois du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses d'une institution CNRS perçue comme une entité floue et lointaine, manquant de proximité avec ses agents. Ce constat est d'autant plus fort pour les agents non-permanents (doctorantes et doctorants, contractuelles et contractuels) pour lesquels de bonnes pratiques existent dans certaines délégations régionales mais pas dans toutes. Cette action a pour objectif de favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance des agents vis-à-vis du CNRS, au-delà du laboratoire dans lequel ils sont affectés, en leur donnant les clés pour connaître rapidement l'établissement et les dispositifs que celui-ci met en place à leur égard.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Réactualisation et diffusion du guide national des nouvelles entrantes et nouveaux entrants, révisé annuellement, remis en format papier lors des journées nationales des entrants et entrantes (JN2E) et envoyé au format dématérialisé sur l'adresse institutionnelle CNRS à tous les agents.
- Remise d'une plaquette régionale révisée régulièrement à l'arrivée de tout nouvel agent, au format papier ou envoyé sur l'adresse mail institutionnelle CNRS.
- Systématisation de la mise en place d'actions en faveur de l'intégration des doctorantes et doctorants et des contractuelles et contractuels de longue durée, adaptables en fonction des délégations régionales (invitation aux journées régionales des nouvelles entrantes et nouveaux entrants ou à des journées, ateliers ou webinaires spécifiques à destination de ces populations, inscription dans les listes de diffusion, remise de guides ou plaquettes spécifiques...).

- Déploiement de webinaires thématiques sur le fonctionnement du CNRS (dont le premier a été déployé en octobre 2021) à destination des doctorantes et doctorants.

Action n° 9

Améliorer la communication institutionnelle envers tous les agents

Population cible :
toutes populations

Cette action s'inscrit en complément de l'action précédente portant sur la révision et l'homogénéisation du processus d'accueil des nouveaux entrants, afin de renforcer les liens avec les agents déjà présents n'ayant pas bénéficié de ces dispositifs à leur entrée au CNRS. Cette action a pour objectif de favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance des agents au-delà du laboratoire en leur donnant les clés pour connaître le CNRS et les dispositions que l'institution met en place à leur égard, quelle que soit leur ancienneté au CNRS.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Garantie du déploiement opérationnel d'une adresse mail générique prénom.nom@cnrs.fr pour tous les agents, qui sera progressivement utilisée pour l'envoi de toute la communication institutionnelle du CNRS.
- Envoi annuel du guide national des nouvelles entrantes et nouveaux entrants au format dématérialisé sur l'adresse institutionnelle CNRS.
- Envoi d'une plaquette régionale révisée régulièrement, détaillant les interlocuteurs et interlocutrices et les dispositifs régionaux, sur l'adresse mail institutionnelle CNRS.

Action n° 10

Présenter le CNRS dans les laboratoires et organiser des rencontres avec des acteurs et actrices RH

Population cible :
toutes populations

Cette action répond à un constat issu à la fois du diagnostic RPS des chercheurs d'une institution CNRS perçue comme une entité floue et lointaine, manquant de proximité avec ses agents, et d'une méconnaissance des procédures et dispositifs RH déployés par le CNRS pour l'accompagnement des agents.

Cette action, déjà conduite dans un certain nombre de délégations régionales, a vocation à être déployée sur l'ensemble du territoire. Elle consiste en l'organisation régulière de rencontres des acteurs RH avec les personnels des unités pour présenter aux agents l'organisation et les actions du service ressources humaines (SRH), répondre aux questions des agents et favoriser le dialogue entre unités et délégations régionales. Ces rencontres peuvent se faire, par exemple, à l'occasion d'assemblées générales de laboratoires, de renouvellements d'unités ou de journées thématiques des laboratoires mais également par l'organisation de webinaires ou de visioconférences, ouvertes à une unité, à un groupement d'unités ou à des publics spécifiques. Elles peuvent être renforcées par la mise en place d'une newsletter régulière. L'organisation de ces rencontres fera l'objet d'une note de cadrage et d'un suivi par la direction des ressources humaines.

Action n° 11

Améliorer et simplifier l'accès à l'information

Population cible :
toutes populations

Cette action répond au constat d'une difficulté d'accès à l'information due notamment à la multiplicité des plateformes de communication (ma rémunération, blog RH, intranets nationaux, régionaux et instituts, site web CNRS, espaces CORE...) qui ne permettent pas de réunir toutes les informations en un seul et même espace. Elle intègre également un constat issu du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses faisant état d'une difficulté d'intégration et d'accès aux informations des personnels non francophones, ainsi que d'une difficulté liée à l'encadrement des personnels (et notamment des doctorantes et doctorants) non francophone.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Garantie d'une réponse possible a minima en anglais dans toutes les délégations régionales.
- Ouverture d'un marché de formation en ligne pour tous à l'apprentissage des langues étrangères, comprenant le français langue étrangère, l'anglais, l'allemand, l'espagnol, l'italien, le portugais, le néerlandais, le russe, et le mandarin. Cette action est pensée comme un dispositif non-exclusif ayant vocation à être complété, en local, par des formations en présentiel en fonction du besoin identifié. Simplification de l'accès à l'information avec le portail RH, le site carrière (en cours de refonte) et l'intranet.

Action n° 12

Soutenir les instituts dans l'accompagnement global des chercheurs et chercheuses

Population cible :
chercheurs et chercheuses

Cette action répond au constat du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses d'une institution CNRS perçue comme une entité floue et lointaine, manquant de proximité avec ses agents et notamment d'une méconnaissance par les chercheurs et chercheuses des processus liés à leur carrière.

Cette action prévoit l'élaboration de guides à destination des instituts pour les entretiens chercheurs et chercheuses, la mise en place systématique de rendez-vous périodiques des chercheurs et chercheuses avec les instituts (bonne pratique existant dans certains instituts seulement) et le développement des entretiens de suivi de carrière, en bonne articulation avec le comité national.

Action n° 13

Conduire un audit sur l'appréciation de l'offre de services RH

Population cible :
toutes populations

Cette action répond au constat du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses d'une institution CNRS perçue comme une entité floue et lointaine, manquant de proximité avec ses agents, et notamment d'une méconnaissance des dispositifs RH existants au CNRS mis à disposition des agents.

Cette étude vise à améliorer l'offre de services et les dispositifs RH afin de favoriser leur actionnement par les agents ou les unités.

Action n° 14

Renforcer l'autonomie et l'accompagnement des personnes dans le cadre du télétravail

Population cible :
toutes populations

Cette action est une action de capitalisation sur l'autonomie au travail qui apparaît comme un facteur de protection commun aux deux diagnostics RPS mais également comme un facteur de risques du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses pour lesquels ce métier-passion entraîne une difficulté à décrocher du travail le soir ou le week-end.

Elle répond également à la forte demande, issue de l'enquête sociale réalisée en 2020 suite à la période de confinement, quant à une simplification de l'accès au télétravail au CNRS, notamment auprès des agents non-permanents. Tout en intégrant le constat qu'entre télétravail et retour partiel au bureau, les interactions entre agents évoluent, mêlant rencontres physiques

et échanges par écrans interposés et qu'une nouvelle organisation du travail individuel et collectif se met en place progressivement. Ces pratiques hybrides, entre présentiel et distanciel, impactent le travail individuel et le travail collectif.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Mise à jour du guide opérationnel télétravail définissant les bonnes pratiques en travail hybride et accompagnement pour l'introduction de ces bonnes pratiques dans les règlements intérieurs au niveau local [sous-action dépendant du calendrier des travaux conduits au niveau ministériel].
 - Renforcement des formations et accompagnements des collectifs aux modes de travail hybride et aux outils, à destination de toute unité en faisant la demande.
 - Maintien, voire renforcement, des formations à la pratique du télétravail, en présentiel et en distanciel, pour une meilleure diffusion dans les unités, notamment auprès des non-permanents.
 - Réalisation d'un bilan annuel du déploiement du télétravail, hors période de crise, intégré dans le rapport social unique (RSU).
 - Analyse des situations de télétravail dans les unités et examen des situations anormalement basses et anormalement élevées.
- Garantie d'une pleine traçabilité des demandes successives de télétravail dans Ariane.



AXE III

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU CNRS

Action n° 15

Déployer un « bilan social individuel ».

Population cible :
toutes populations

Cette action est la reconduction d'une action du plan d'actions pour la qualité de vie au travail 2017-2019 qui n'a pu être menée à bien. Elle répond au constat commun aux deux diagnostics RPS d'inquiétudes et d'une méconnaissance liées au fonctionnement de l'avancement, de l'évaluation et des carrières.

Cette action consiste en l'envoi annuel à tous les agents sur leur adresse mail institutionnelle CNRS d'un bilan personnalisé sur l'état de leur situation administrative, l'avancement de leur carrière, le rappel de leurs interlocuteurs (notamment RH) et leurs avantages sociaux.

Action n° 16

Assurer la continuité métier au sein du CNRS

Population cible :
toutes populations

Cette action est la reconduction d'une action du plan d'actions pour la qualité de vie au travail 2017-2019 qui n'a pu être menée à bien. Elle répond au constat du diagnostic RPS des ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens d'inquiétudes liées au devenir de certains métiers et certaines activités couplées à un manque de visibilité sur le long terme mais également au constat commun des deux diagnostics RPS d'un sentiment d'insécurité face à l'emploi ressenti par nombre d'agents, lié à une absence de perspective professionnelle ou découlant d'évolution non maîtrisée des conditions d'emploi.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Réflexion sur l'analyse de l'évolution de certains métiers avec pour objectif d'identifier des actions de prévention pour éviter une déqualification et favoriser le maintien des compétences au sein du CNRS.
- Renforcement du rôle des réseaux métiers au niveau régional et national.
- Facilitation de l'accès des agents aux formations.

Action n° 17

Poursuivre la politique de prévention des risques psychosociaux

Population cible :
toutes populations

Cette action est l'expression d'une volonté du CNRS de poursuivre et renforcer sa politique de prévention des RPS, souhaitant notamment compléter les deux diagnostics RPS qui ont été menés auprès des ingénieurs, ingénieures, techniciennes et techniciens et des chercheurs et chercheuses par un suivi régulier. Elle s'inscrit dans le constat issu du bilan de déploiement de l'annexe RPS au Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) d'une sous-appropriation de l'outil mis à disposition par le CNRS, jugé peu pratique et incomplet ainsi que du constat issu du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses d'une méconnaissance des interlocuteurs ou interlocutrices de proximité et des acteurs ou actrices ressources pour accompagner les agents, les encadrantes et encadrants dans la prise en charge des problématiques de mal-être au travail

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Révision de l'annexe RPS au DUERP afin d'y intégrer toutes les populations (ingénieurs, ingénieures, techniciennes, techniciens, chercheurs et chercheuses, de toutes tutelles) et de simplifier sa prise en main, et accompagnement renforcé à son déploiement (campagnes d'informations,

webinaires de présentation, accompagnements RH des unités).

- Homogénéisation et revalorisation des dispositifs d'alerte et de signalement des capteurs de souffrance au travail par la redéfinition, la précision et une communication accrue sur les dispositifs en place, notamment par la création d'une cellule signalements.

- Réflexion sur la mise en place d'indicateurs RPS transversaux et pertinents, exploitables au niveau régional et intégrés au bilans santé sécurité régionaux et national (par exemple, turnover, absentéisme, visites médicales liées à un mal-être, TMS...).

- Mise en place d'un baromètre social à l'horizon 2024.

Action n° 18

Poursuivre la diffusion de la culture de qualité de vie au travail

Population cible :
toutes populations

Cette action est l'expression d'une volonté du CNRS de poursuivre et développer une culture de qualité de vie au travail (QVT), capitalisant sur les actions déjà en place plébiscitées par les agents et répondant à un besoin exprimé par les agents à l'occasion du webinaire de la semaine de la QVT 2021 d'identification, d'outillage et de partage des acteurs et actrices QVT dans les unités

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Développement d'un réseau QVT, par l'identification des référentes et référents ou groupes QVT préexistant dans les unités et favorisation de l'émergence de nouvelles référentes et nouveaux référents pour permettre la mise en commun des outils et ressources disponibles au national, le partage de bonnes pratiques, l'entraide face à des situations similaires et la diffusion d'une culture de la QVT dans les unités.

- Renforcement des appels à projets QVT et de leurs modalités de suivi, par le déploiement notamment d'un second appel à projets visant à encourager des démarches QVT de plus grande ampleur et d'enquêtes et bilans de suivi réguliers des projets soutenus.

Action n° 19

Revaloriser la mobilité interne et déployer des dispositifs d'accompagnement à la mobilité

Population cible :
toutes populations

Cette action est une action de capitalisation sur la mobilité interne nationale et les mobilités internationales qui apparaissent comme des facteurs de protection commun aux deux diagnostics RPS, mais aussi du constat d'un usage inégal, selon les délégations régionales, des missions temporaires (de longue durée ou non) pour accompagner les agents en situation difficiles.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Mise en place d'un nouveau marché pour l'accompagnement des agents, particulièrement ceux arrivant de l'étranger, avec une offre d'accompagnement à l'installation par un prestataire externe (la recherche de logement, de crèche ou d'école, aux démarches pour les titres de séjour, à l'ouverture de compte bancaire et autres démarches administratives...).

- Amélioration du dispositif d'accompagnement des personnes en situation de difficulté.

- Réflexion globale sur les processus de mobilité, pour l'évolution et l'adaptation de ces processus aux enjeux de l'établissement.

Action n° 20

Développer et systématiser les systèmes de parrainage

Population cible :
toutes populations

Cette action est une action de capitalisation sur les rapports sociaux, l'appui précieux des collectifs et l'expérience agissant comme levier de régulation qui apparaissent comme des facteurs de protection commun aux deux diagnostics RPS.

Elle consiste en la systématisation et en l'outillage du système de parrainage scientifique, le développement d'un système de mentorat/parrainage des nouvelles entrantes et nouveaux entrants et la valorisation des dispositifs existants, notamment dans le cadre des réseaux professionnels.

Action n° 21

Renforcer l'accompagnement psychologique individuel et collectif

Population cible :
toutes populations

Cette action répond au constat du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses et des statistiques de la ligne d'écoute psychologique d'un besoin d'accès à un soutien psychologique ainsi qu'aux difficultés concernant le suivi médical, notamment RPS, des agents dans certaines délégations.

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Maintien d'une ligne d'écoute psychologique.
- Développement d'actions de formation et d'ateliers de pratiques professionnelles pour les membres des cellules médico-socio-professionnelles (CMSP).
- Mise en place d'actions de sensibilisation des agents aux RPS et/ou troubles musculo-squelettiques (TMS).
- Déploiement national d'actions de sensibilisation à la santé mentale et d'une prestation d'accompagnement psychologique individuel et collectif pour un suivi en lien avec la médecine de prévention et les CMSP.
- Renforcement progressif de la filière médicale du CNRS (médecins, infirmières et infirmiers employés par le CNRS, mais également psychologues du travail et ergothérapeutes).

Action n° 22

Accompagner la diffusion des bonnes pratiques en faveur de l'équilibre des temps de vie

Population cible :
toutes populations

Cette action est issue d'un constat du diagnostic RPS des chercheurs et chercheuses pour lesquels le « métier-passion » de chercheur ou chercheuse entraîne une difficulté à « décrocher » du travail le soir ou le week-end, mais également d'un constat de l'enquête sociale réalisée en 2020 suite à la période de confinement quant à une simplification de l'accès au télétravail au CNRS, et des conséquences générales du développement massif du télétravail, d'un risque accru de déséquilibre des temps de vie, encore plus particulièrement au sein de laboratoires implantés sur des sites isolés

Cette action se décline en plusieurs volets :

- Révision du guide de conciliation des temps de vie et des fiches réflexes télétravail (en parallèle de la mise à jour du guide opérationnel télétravail), mise à disposition pour chaque nouvel entrant, et rappels réguliers envers toutes les populations via l'adresse mail institutionnelle CNRS.
- Organisation d'ateliers de co-développement par un pair et d'analyse des pratiques professionnelles sur des thématiques liées (télétravail, déconnexion, management...) à destination des chercheurs et chercheuses.
- Identification des unités isolées, afin de les accompagner et les sensibiliser à la problématique RPS liée à la non séparation des sphères privée et professionnelle.








































































































SYNTHÈSE ET SUIVI DES ACTIONS

 Initialisation
  Mise en œuvre
  Évaluation/Adaptation

AXE I : CULTURE MANAGÉRIALE

Action	Indicateurs	Calendrier prévisionnel					Service porteur
		2023	2024	2025	2026	2027	
1 Renforcer la formation à l'encadrement, notamment en matière de RPS : a. Mise en place d'un nouveau parcours de formation (PAM) à destination de tout agent prenant nouvellement des fonctions d'encadrement au CNRS. b. Poursuite et renforcement de la formation RPS-QVT à destination de toutes les encadrantes et tous les encadrants.	> Nombre d'agents formés Taux de satisfaction						DRH/DACS
	> Nombre de participantes et participants Taux de satisfaction						DRH/SDS
2 Lancer d'une nouvelle formation à destination des encadrantes et encadrants de thèse, pour l'accompagnement du doctorant et la prévention des RPS.	> Nombre d'agents formés Nombre de sessions / an						DRH/SDS-SDPC
3 Renforcer l'accompagnement au changement : a. Revalorisation des dispositifs existants. b. Communication plus large de la note de cadrage.	> Nombre de sollicitations / an > Réalisation ou non						DRH/Mission accompagnement
4 Accompagner la gestion administrative de projets de recherche.	> Nombre d'agents formés Taux de satisfaction						DRH/direction
5 Revaloriser les dispositifs en place pour l'accompagnement administratif et managérial des DU : a. Poursuite de la valorisation du portail DU et des formations à destination des NDU au niveau national. b. Accompagnement à la prise de poste des NDU au niveau régional. c. Organisation régulière de temps d'échanges d'expérience ou de bonnes pratiques entre DU, le cas échéant avec un animateur ou une animatrice.	> Nombre de connexions Nombre d'agents formés						DRH/DACS
	> Nombre de formations/réunions						DR/SRH
	> Nombre de formations/réunions						
6 Améliorer le processus d'entretien annuel d'évaluation : a. Systématisation des formations « Mener un entretien annuel d'évaluation » pour les encadrantes et encadrants et « Préparer son entretien annuel d'évaluation » pour les agents évalués. b. Réflexion sur les modifications à apporter à l'entretien annuel d'évaluation (valorisation de l'encadrement, intégration d'un retour aux agents) et refonte de l'outil dédié.	> Nombre d'agents formés Taux de satisfaction						DRH/SDPIT
> de réunions du groupe de travail dédié							
7 Matérialiser les collectifs équipes : a. Cartographie régulière des collectifs scientifiques et fonctionnels (liens fonctionnels, liens avec les structures externes, degrés d'autonomie). b. Vérification et suivi par la DRH de la présence de règlements intérieurs mis à jour et conformes dans toutes les unités.	> Nombre de cartographies à jour						DRH/direction
	> Nombre de RI à jour						

AXE II : SENTIMENT D'APPARTENANCE

Action	Indicateurs	Calendrier prévisionnel					Service porteur
		2023	2024	2025	2026	2027	
8 Réviser et homogénéiser le processus d'accueil : a. Réactualisation annuelle et diffusion du guide national des nouveaux entrants. b. Remise d'une plaquette régionale révisée régulièrement. c. Systématisation de la mise en place d'actions en faveur de l'intégration des doctorants et contractuels de longue durée. d. Développement de webinaires thématiques à destination des doctorants.	> Réalisation ou non > Nombre de plaquettes actualisées > Taux d'invités / participantes et participants > Nombre de webinaires Nombre de participantes et participants	   	   	   	   		DRH - DIRCOM DR/SRH DRH/SDPC
9 Améliorer la communication institutionnelle envers tous les agents : a. Garantie du déploiement opérationnel d'une adresse mail numérique prénom.nom@cns.fr pour tous les agents. b. Envoi annuel du guide national des nouvelles entrantes et nouveaux entrants au format dématérialisé à tous les agents sur l'adresse institutionnelle CNRS. c. Envoi d'une plaquette régionale révisée régulièrement sur l'adresse mail institutionnelle CNRS.	> Taux d'activation > Réalisation ou non > Réalisation ou non	  	  	  	  		DRH/SSTI DRH - DIRCOM DR/SRH
10 Présenter le CNRS dans les laboratoires et visites d'acteurs ou actrices RH sur le terrain.	> Nombre de visites réalisées	 	 	 	 		DR/SRH
11 Améliorer et simplifier l'accès à l'information : a. Garantie d'une réponse possible a minima en anglais dans toutes les délégations régionales. b. Ouverture d'un marché de formation en ligne pour tous et toutes à l'apprentissage des langues étrangères (dont français langue étrangère). c. Simplification de l'accès à l'information RH.	> Réalisation ou non > Nombre d'agents formés Taux de satisfaction > Nombre de consultations / an	  	  	  	  		DR/SRH DRH/SFIP DRH/SCARH
12 Soutenir les instituts dans l'accompagnement global des chercheurs et chercheuses	> Réalisation ou non	 	 	 	 		DRH/SDPC
13 Conduire un audit sur l'appréciation de l'offre de services RH.	> Taux de répondantes et répondants	 	 	 	 	 	DRH/direction
14 Renforcer l'autonomie et l'accompagnement des personnes dans le cadre du télétravail : a. Mise à jour du guide opérationnel télétravail définissant les bonnes pratiques en travail hybride et accompagnement pour l'introduction de ces bonnes pratiques dans les règlements intérieurs au niveau local. b. Renforcement des formations et accompagnements des collectifs aux modes de travail hybride et aux outils, à destination de toute unité en faisant la demande. c. Maintien, voire renforcement, des formations à la pratique du télétravail, en présentiel et en distanciel, pour une meilleure diffusion dans les unités, notamment auprès des non-permanents. d. Réalisation d'un bilan annuel du déploiement du télétravail, hors période de crise. e. Analyse des écarts à la normalité des situations, en définir une causalité et les gérer le cas échéant. f. Garantie d'une pleine traçabilité des demandes successives de télétravail dans Ariane.	> Nombre de réunions du groupe de travail dédié > Nombre de sollicitations > Nombre d'agents formés Taux de satisfaction > Réalisation ou non > Nombre d'écarts constatés / traités > Réalisation ou non	     	     	     	     	     	DRH/direction DRH/SSTI

AXE III : QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Action	Indicateurs	Calendrier prévisionnel					Service porteur
		2023	2024	2025	2026	2027	
15 Déployer un « bilan social individuel ».	> Réalisation ou non						DRH/direction
16 Assurer la continuité métier au sein du CNRS : a. Réflexion sur l'analyse de l'évolution de certains métiers. b. Renforcement du rôle des réseaux métiers au niveau régional et national. c. Facilitation de l'accès des agents aux formations.	> Réalisation ou non > Réalisation ou non > Nombre d'agents formés / an	 	 	 	 	 	DRH/OMES DRH - MITI DRH/SFIP
17 Poursuivre la politique de prévention des risques psychosociaux : a. Révision de l'annexe RPS au DUERP. b. Homogénéisation et revalorisation des dispositifs d'alerte et de signalement de comportements générateurs de souffrance au travail (harcèlement moral et sexuel, violences, agissements sexistes, discrimination). c. Réflexion sur la mise en place d'indicateurs RPS transversaux, exploitables au régional et intégrés au bilans santé sécurité régionaux et national. d. Mise en place d'un baromètre social.	> Taux de remplissage / an > Nombre de cas signalés / traités Bilan d'activité de la cellule d'écoute France Victimes > Réalisation ou non > Taux de participation	 	 	 	 	 	DRH/SDS DRH/Cellule signalements DRH/SDS - CNMP DRH/SDS
18 Poursuivre la diffusion de la culture de qualité de vie au travail : a. Développement d'un réseau QVT. b. Renforcement des appels à projets QVT et de leurs modalités de suivi.	> Nombre de référentes et référents > Nombre de projets soutenus Bilans des impacts	 	 	 	 	 	DRH/SDS
19 Revaloriser la mobilité interne et déployer des dispositifs d'accompagnement à la mobilité : a. Mise en place d'un nouveau marché pour l'accompagnement des agents aux recherches et démarches administratives et sociales. b. Amélioration du dispositif d'accompagnement des personnes en situation de difficulté. c. Réflexion globale sur les processus de mobilité.	> Nombre d'agents accompagnés > Réalisation ou non > Nombre de réunions du groupe de travail dédié	 	 	 	 	 	DRH/SDS DRH/direction DRH/SDPIT
20 Développer et systématiser les systèmes de parrainage.	> Réalisation ou non						DRH/SDPIT
21 Renforcer l'accompagnement psychologique individuel et collectif : a. Maintien d'une ligne d'écoute psychologique. b. Développement d'actions de formation et d'ateliers de pratiques professionnelles pour les membres des CMSP. c. Mise en place d'actions de sensibilisation des agents aux RPS et/ou TMS. d. Déploiement national d'actions de sensibilisation à la santé mentale et d'une prestation d'accompagnement psychologique individuel et collectif pour un suivi en lien avec la médecine de prévention et les CMSP. e. Renforcement progressif de la filière médicale du CNRS.	> Nombre de consultations / an > Nombre d'agents formés Taux de satisfaction > Nombre d'actions mises en place Nombre d'agents sensibilisés > Nombre d'actions mises en place Nombre d'agents sensibilisés > Nombre de contrats CNRS	 	 	 	 	 	DRH/SDS - CNMP
22 Accompagner la diffusion des bonnes pratiques en faveur de l'équilibre des temps de vie. a. Revalorisation du guide de conciliation des temps de vie et des fiches réflexes télétravail. b. Organisation d'ateliers de co-développement par un pair et d'analyse des pratiques professionnelles à destination des chercheurs et chercheuses. c. Identification des unités isolées, afin de les accompagner et les sensibiliser à la problématique RPS liée à la non séparation de la sphère privée et professionnelle.	> Réalisation ou non > Nombre de volontaires et de participantes et participants Nombre d'ateliers / an > Nombre d'unités accompagnées / an	 	 	 	 	 	DRH/SDS DRH/SDS - SDPC DR/SRH







DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
Service du développement social

3, rue Michel-Ange - 75016 Paris
www.cnrs.fr

