

DECLARATION DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU CIRC

1. Au nom du Comité de l'Association du Personnel (SAC) du CIRC, je voudrais remercier le Conseil de Direction de l'opportunité qui m'est offerte de m'adresser à vous aujourd'hui.
2. Le rôle principal du SAC est de représenter le personnel du Centre et de promouvoir et défendre ses droits et intérêts. Il constitue le point de convergence des questions et préoccupations du personnel et évalue l'ambiance de travail.
3. Nous souhaitons vous informer des évolutions qui ont eu lieu depuis notre déclaration écrite de l'an passé. Avec la pandémie de COVID-19, le personnel a dû faire face à de nombreux défis et problèmes. Le personnel apprécie la communication régulière mise en place par l'administration par le biais des réunions participatives hebdomadaires, des courriels et des points d'information publiés sur l'intranet. Nous reconnaissons le travail réalisé par les Services des technologies de l'information et les Services intérieurs pour trouver des solutions afin de maintenir connecté le personnel en télétravail et pour assurer notre sécurité lorsque nous travaillons dans les locaux du CIRC.
4. Malgré les problèmes liés à la crise sanitaire, le personnel a fait preuve d'une forte résilience et d'une excellente éthique de travail. Les statistiques de la productivité scientifique, et notamment le nombre de manuscrits (n=486 publications depuis janvier 2020) et de demandes de subvention soumises (n=268 demandes soumises depuis juillet 2020), en sont un excellent exemple. La pandémie a permis de tester la politique de télétravail souple ainsi que certaines mesures prises de façon ponctuelle au cours de l'année. Cette approche a joué un rôle important en maintenant la continuité du travail quotidien pendant les périodes de restriction de la mobilité (confinement) et d'application des mesures de distanciation sociale. Le SAC espère que la souplesse de certaines des mesures ponctuelles qui ont été prises sera intégrée dans la politique de télétravail future.

SOUTIEN APPORTE PAR LE SAC AU PERSONNEL

5. Durant l'année écoulée, le SAC a soutenu le personnel *via* de nombreuses actions, telles que celles citées ci-après :
 - ✓ Création d'une « assistance téléphonique spéciale COVID » au début du premier confinement, en mars 2020, à la demande de l'administration : 13 volontaires du CIRC ont ainsi fourni des services d'assistance au personnel qui en avait besoin, notamment des traductions, une aide pour les rendez-vous médicaux, pour les courses, ainsi que bien d'autres services.

- ✓ Organisation, à l'heure du déjeuner, d'activités physiques régulières virtuelles pour remplacer celles qui avaient généralement lieu sur le site avant la pandémie. L'administration a participé à la mise en place d'activités en ligne similaires au début du premier confinement *via* le Bureau régional de l'OMS pour l'Europe.
- ✓ Publication de bulletins d'information trimestriels, incluant des articles du personnel du Centre dans le but de maintenir le contact, de rassembler et de partager des informations positives.
- ✓ Organisation de l'album photo virtuel des vacances d'été du personnel.
- ✓ Organisation d'un spectacle de fin d'année en ligne (« The Show must go on... line ») afin de remplacer la fête de Noël des enfants et le cocktail de Noël des adultes qui ont lieu chaque année. Cet événement, auquel ont participé 167 membres du personnel et leurs familles, a été une réussite.
- ✓ Organisation de l'initiative « No-one alone for Christmas » [Ne laissons personne seul à Noël] *via* la mise en relation des familles restant à Lyon pour Noël avec les membres du personnel du CIRC vivant seuls et ne pouvant voyager.
- ✓ Organisation de l'initiative « Open your home » [Ouvrez les portes de votre maison] dans le cadre de laquelle les membres du personnel quittant la ville pour les vacances pouvaient prêter leur maison à ceux restant à Lyon, un changement de décor particulièrement appréciable pour le personnel en télétravail.
- ✓ Création d'un livre de recettes de vacances d'hiver illustré virtuel contenant quelques-unes des recettes préférées du personnel. Vingt-sept membres du personnel de 14 pays différents ont apporté leur contribution à cet ouvrage. Cette initiative a été bien accueillie par le personnel et se poursuivra pour les vacances de printemps/d'été.

ENQUETE SUR L'AMBIANCE DE TRAVAIL

6. L'enquête biennale sur l'ambiance de travail a été lancée durant les premiers mois de l'année 2021. Le taux de réponse a été de 50%, un taux considéré comme satisfaisant compte tenu de la situation actuelle. Le SAC et la direction publieront pour la prochaine session du Conseil de Direction un rapport consacré aux résultats de cette enquête et aux mesures associées qui ont été prises.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QWL POUR *QUALITY OF WORK LIFE*)

7. L'initiative Qualité de vie au travail (QWL) est une initiative conjointe de la direction, du SAC et de l'Association des chercheurs en début de carrière (ECSA). Elle a vu le jour suite à l'Enquête sur l'ambiance de travail 2018–2019, qui avait mis en lumière plusieurs domaines nécessitant une attention particulière au sein du CIRC :

- A. Promotion d'un environnement de travail harmonieux et respectueux et prévention de l'escalade des conflits ;
- B. Accompagnement du personnel dans son évolution professionnelle et dans la réalisation de ses plans de développement ;
- C. Promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que du bien-être de l'ensemble du personnel ; et
- D. Aide aux responsables dans la gestion des équipes et des performances.

8. En 2020, la Journée du respect sur le lieu de travail a mis l'accent sur les recommandations formulées par le Groupe de travail sur la promotion d'un environnement de travail harmonieux et

respectueux et la prévention de l'escalade des conflits. Ces recommandations ont été communiquées à l'ensemble du personnel et des affiches ont été diffusées dans le Centre afin de rappeler les valeurs du CIRC. Les lauréats 2020 du Programme de reconnaissance et de récompense du CIRC ont fait preuve de ces valeurs essentielles et représentaient tous les niveaux de personnel du Centre.

9. Le Groupe de travail sur la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que du bien-être de l'ensemble du personnel a mené une vaste enquête sur l'impact du télétravail de force majeure. Les questions couvraient de nombreux aspects, des problèmes informatiques et des problèmes de connexion au bien-être physique et mental, en passant par les avantages et les inconvénients perçus du télétravail. Le personnel était invité à faire des suggestions pour l'avenir. Les résultats ont été communiqués à l'ensemble du personnel le 22 avril 2021.

10. Un Programme de mentorat a été mis sur pied avec l'aide d'un Groupe de travail constitué de membres du personnel et de l'administration afin de créer un programme bien adapté aux besoins du CIRC. La phase pilote de ce programme débutera dans les prochaines semaines. Ce programme facilitera le mentorat dans toutes les catégories de personnel et constitue une réponse à grande échelle à un besoin exprimé en 2019.

11. Le Groupe de travail sur la prévention des risques psychosociaux a conçu une campagne intitulée « Take 5 ». Dans le cadre de cette campagne, de courtes présentations ont lieu lors des réunions participatives administratives mensuelles, durant lesquelles le médecin du personnel donne des conseils pratiques et accessibles à l'ensemble du personnel pour l'aider à gérer et à améliorer sa santé mentale pendant la pandémie.

12. Le Groupe de travail sur l'environnement travaille actuellement à l'identification d'indicateurs clés de performance qui permettraient de mesurer l'impact environnemental du CIRC. Le Groupe de travail a passé en revue la documentation et les bonnes pratiques et formulera des recommandations dans les mois à venir.

CONCLUSION

13. En tant qu'intermédiaire entre le personnel et l'administration, le SAC a à cœur de signaler à la direction les préoccupations et les points de satisfaction du personnel. L'année écoulée a été difficile avec la crise sanitaire qui a réduit les possibilités de rencontre et de discussion. A l'avenir, nous nous efforcerons donc de collaborer encore plus étroitement avec la direction, en particulier en cette période de réorganisation et de restrictions budgétaires.

14. En tant que Président de l'Association, je voudrais profiter de cette occasion pour remercier tous mes collègues pour leur extrême dévouement, leur engagement et leur enthousiasme et remercier encore une fois la Directrice et les membres du Conseil de Direction de nous avoir permis de nous exprimer devant eux.