



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°246 du 17 juillet 2015

SOMMAIRE

	pages
• CSN du 25 juin 2015 - Rapport introductif	2 - 7
• CSN du 25 juin 2015 - Rapport financier 2014	8 - 10
• CSN du 25 juin 2015 - Rapport de la CFC	10
• Réunion DRH / OS du CNRS - 28 mai 2015	11 - 15
• Comité technique du CNRS du 9 juin 2015 reconvoqué le 23 juin 2015	16 - 18
• Commission Nationale de Formation Permanente du CNRS 15 avril 2015	19 - 21
• Compte-rendu du Conseil scientifique de l'INEE du CNRS du 29 juin 2015	22 - 23
• Compte rendu du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT) du CNRS - 27 mai 2015	24 - 27
• Commission Nationale Mobilité du CNRS 18 juin 2015	28

Rapport introductif, par Josiane Tack

Notre CSN est programmé depuis longtemps, aussi aujourd'hui nous ne pouvons participer à **la journée d'action CGT du 25 juin**. La CGT a lancé une grande campagne de pétitions : « Augmentez les salaires, les minima sociaux, les pensions ». L'objectif était de recueillir 100 000 signatures au 25 juin. Les attaques s'amplifient contre le monde du travail. Ainsi, les projets de lois Macron, sur le renseignement, sur le dialogue social, la « négociation » sur les retraites AGIRC-ARRCO, marquent la volonté forte du gouvernement et du patronat de détruire le code du travail et de réduire les droits des salariés. Des appels à la grève dans de nombreux secteurs sont lancés pour aujourd'hui. À Paris un cortège partira à 14 h de Montparnasse pour le ministère du Travail afin de remettre les signatures. En région, des rassemblements sont prévus devant les préfectures à la mi-journée pour la remise des doléances.

Un mot sur les négociations AGIRC et ARRCO : les propositions patronales font l'unanimité des organisations syndicales contre elles. Tout accord est exclu, les négociations reprendront en septembre. Le MEDEF a tenté une opération de chantage et d'intimidation en indiquant que si les organisations syndicales n'acceptaient pas des abattements temporaires, des abattements définitifs seraient imposés non seulement aux futurs retraités mais également aux retraités actuels. Le MEDEF réaffirme ainsi 2 objectifs qui lui sont chers : reculer l'âge effectif du départ en retraite et faire du niveau de pension non pas un objectif, mais une variable d'ajustement.

Même si l'actualité en France est très chargée, je ne peux pas ignorer ce qui se passe au niveau européen et en particulier **avec la Grèce** :

Le comité exécutif de la confédération européenne des syndicats lors de sa réunion des 17-18 juin 2015 exprime sa solidarité avec les travailleurs et citoyens grecs, à un moment où les risques pour leur pays et pour ses habitants sont majeurs. « Il faut trouver une solution pour garder la Grèce dans la zone Euro » déclare la confédération européenne des syndicats. Les politiques d'austérité ont amené une profonde crise sociale et humanitaire. Le résultat est que la dette est insoutenable. La Grèce va-t-elle être en cessation de paiement, va-t-elle ou non sortir de l'Euro ? L'argent continue de sortir de Grèce, l'Europe parle de la mise en place d'un contrôle des capitaux. Selon le Monde, 1,5 milliard d'euros ont été retirés des comptes en banque grecs, lundi 22 juin. Sur l'ensemble de la semaine dernière, 5 milliards d'euros seraient sortis de Grèce. Au total, plus de 80 milliards d'euros auraient quitté la Grèce depuis janvier 2010. Ironie du sort : ils vont massivement en Allemagne.

Cette fuite des capitaux est utilisée par les créanciers de la Grèce comme argument dans le bras de fer engagé avec Alexis Tsipras pour lui imposer un accord « argent contre réformes ». L'enjeu consiste à débloquer les fonds dont Athènes a besoin pour rembourser l'argent emprunté au FMI avant le 30 juin. Le FMI demande davantage d'efforts au gouvernement grec. Il exige une réforme des retraites avec des baisses supplémentaires du niveau des pensions. Une demande inacceptable politiquement pour le gouvernement grec. La dette grecque a cessé depuis longtemps d'être une question financière : elle est exclusivement politique. Il s'agit de prouver qu'on ne peut désobéir aux libéraux.

La loi Macron mise en œuvre par la France pour montrer son allégeance à la politique européenne, n'en a pas fini de passer en force au parlement. *Bis repetita* à l'Assemblée : comme en première lecture, en février, Manuel Valls a engagé mardi 16 juin 2015 la responsabilité du gouvernement, pour permettre l'adoption sans vote en nouvelle lecture du projet de loi Macron. En vertu de l'article 49-3 de la Constitution, le projet de loi du ministre de l'Économie, Emmanuel Macron, est donc adopté. Le texte va repartir une dernière fois au Sénat à partir du 29 juin avant une adoption définitive à l'Assemblée vers mi-juillet. Le gouvernement y a fait ajouter la semaine dernière en commission plusieurs mesures en faveur des TPE-PME, dont le plafonnement des indemnités prudhommales en cas de licenciement abusif. Cette "commande" de la Commission européenne pour libéraliser nombre de secteurs tels que les transports par autocar a dû passer en force à l'assemblée.

Toutes les batailles ne sont pas perdues : **les GoodYears**

Saisi par la CGT de l'usine Goodyear d'Amiens nord (Somme), le tribunal de grande instance d'Amiens, lors du délibéré du juge des référés du TGI, a suspendu lundi 8 juin le démantèlement des machines de l'activité de fabrication de pneus pour l'agriculture. L'usine, qui employait 1 173 salariés, avait fermé ses portes en janvier 2014 mais le bras de fer entre la direction et la CGT, syndicat majoritaire de l'ancienne usine, se poursuit. Le tribunal de grande instance d'Amiens a suspendu pour une durée de trois mois, le démantèlement des machines de l'activité de fabrication de pneus pour l'agriculture (550 salariés avant la fermeture).

C'est une première victoire pour notre syndicat CGT qui demande à reprendre l'outil industriel "farm" au lieu de le démanteler. Les salariés de GOODYEAR Amiens Nord ont élaboré et déposé fin avril 2015 un projet de SCOP (Société Coopérative de Production) afin de relancer la production de pneus dans leur usine. Dans cette démarche portée par près de 400 anciens employés du site, les ouvriers se sont rapprochés de scientifiques et d'ingénieurs pour élaborer un plan industriel particulièrement innovant. Cette coopération inédite permet de faire la démonstration que la reprise d'une production de pneumatiques est économiquement efficace, industriellement nécessaire et socialement créatrice de centaines d'emplois. Ce délibéré intervient alors que la direction de Goodyear avait estimé le 22 mai que la proposition de reprise par une Scop de l'usine d'Amiens-Nord "ne présente pas un projet d'entreprise viable". Une pétition pour les soutenir est disponible sur le site urgence-emploi-scientifique.

Après ce tour d'horizon général regardons maintenant **l'actualité dans l'ESR**

Le crédit d'impôts recherche (CIR)

Le mardi 9 juin tombe le refus prononcé par la commission d'enquête sénatoriale de publier le rapport établi par la sénatrice communiste Brigitte Gonthier-Maurin concernant le crédit d'impôts recherche. Les sénateurs UMP, UDI et PS membres de la commission d'enquête sénatoriale sur la réalité du « détournement du CIR de son objet et de ses incidences sur la situation de l'emploi et de la recherche dans le pays » ont décidé de ne pas voter le rapport présenté par la sénatrice communiste Brigitte Gonthier-Maurin. Le PS et la droite sont donc d'accord pour sanctuariser cette subvention qui profite aux grands groupes, sans vouloir *a minima* examiner son efficacité réelle sur l'emploi scientifique dans la recherche privée. "Pour Total, le CIR n'est pas un outil déclencheur de l'acte de recherche, c'est un élément d'analyse utilisé pour regarder le différentiel de coût d'un pays à l'autre", déclare Jean-François Minster, directeur scientifique de Total. Il s'exprime devant la commission d'enquête du Sénat sur la "réalité du détournement du crédit impôt recherche", lundi 4 mai 2015. "Le crédit impôt recherche baisse le coût horaire de nos chercheurs en France de 12 %, ce qui nous ramène à la moyenne européenne". En 2013, le montant de CIR perçu par Total est de 71 M€. Ce sont plus de 6 milliards de cadeaux fiscaux que représente le CIR en 2015, soit près de 3 fois la masse salariale du CNRS (32 920 personnes salariés). Les fonds publics auraient pu être utilisés au recrutement des milliers de précaires qui travaillent dans nos laboratoires. Le travail réalisé par Mme Gonthier-Maurin, qui en auditionnant les acteurs de façon pluraliste, n'a pas fait la part belle aux seules sirènes du patronat. Son intervention lors de la journée du 27 mars sur le CIR organisé à l'initiative du SNTRS montrait déjà la difficulté qui était la sienne à travailler au sein d'une commission hostile à faire la clarté sur ce sujet et au travail d'équilibriste qui était le sien pour tenter d'éviter le rejet en bloc de l'enquête. "Depuis 1998, jamais un rapport d'une commission d'enquête avait été rejeté. C'est l'omerta. C'est un couvercle posé sur une marmite qui bout", déplore la sénatrice après le rejet du rapport. Pour ceux qui en doutaient, le Président de la République a déclaré ce 15 juin devant des représentants du MEDEF : "le crédit impôt recherche ne sera pas modifié mais sanctuarisé. Ce qui compte c'est la stabilité et la pérennité de cet outil, il va être garanti". Pour notre organisation syndicale, cette bataille continue. Nous refusons de sacrifier la recherche publique pour pérenniser le crédit impôt recherche.

Thierry Mandon est nommé secrétaire d'État en charge de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, annonce l'Élysée, mercredi 17 juin 2015. Le secrétaire d'État chargé de la Réforme de l'État et de la Simplification succède ainsi à Geneviève Fioraso, qui a démissionné début mars 2015 des fonctions qu'elle occupait depuis avril 2014. L'ESR est restée sans pilote pendant trois mois et demi, alors que les réformes vont bon train.

Mission antérieure : le secrétaire d'État chargé de la Réforme de l'État et de la Simplification

Conjointement avec son rôle de rapporteur de la mission d'information pour la simplification législative, Thierry Mandon a co-présidé, le conseil de la simplification pour les entreprises. Créé le 8 janvier 2014, le rôle de ce conseil est de proposer au Gouvernement les orientations stratégiques de la politique de la simplification à l'égard des entreprises. Il est l'auteur du projet de loi relatif à la simplification de la vie des entreprises.

Ses nouvelles missions : Plusieurs dossiers l'attendent, parmi lesquels celui des moyens réservés aux universités : alors que leur répartition a été décidée tardivement et s'est accompagnée d'une ponction inédite sur les fonds de roulement des universités et écoles d'ingénieurs, Thierry Mandon devra arbitrer les moyens 2016, avec une interrogation majeure sur la reconduction de ce prélèvement.

Thierry Mandon, se déclare « soucieux des difficultés des étudiants, des chercheurs, de certains établissements et de certains organismes, mais en même temps absolument convaincu de l'excellence de l'université et la recherche françaises », lors de la cérémonie d'installation, mercredi 17 juin 2015. Najat Vallaud-Belkacem affirme qu'ils se battront pour que « les établissements d'enseignement supérieur et de recherche bénéficient des moyens qui leur permettent de conforter leur excellence ».

Interrogé sur France Culture sur une possible réduction du budget en 2016, il répond : « Ce n'est pas souhaitable et me semble-t-il, à partir du budget 2016, ce n'est pas imaginable que le secteur universitaire et la recherche dispose de moins de moyens qu'il n'en avait en 2015. Si ce n'est pas moins, j'espère que ce sera plus, mais nous allons mener les discussions budgétaires en leur temps. En tout cas, la question des moyens est l'une des questions de ce secteur, ce n'est pas la seule. »

Sous le règne de la réduction des coûts :

45 millions d'euros de crédits de paiement supprimés au budget du CNRS : sous prétexte de diminution de l'inflation, et pour satisfaire les injonctions européennes, le gouvernement poursuit sa politique de réduction du budget de l'État. Dans le cadre du « plan d'économies de 4 Md€ sur l'ensemble des administrations publiques pour l'année 2015 », le gouvernement vient d'annuler 608 M€ d'autorisations d'engagement et de 667 M€ de crédits de paiement sur le budget 2015. Ces annulations touchent tous les ministères. Six programmes budgétaires de la Mires (mission interministérielle recherche et enseignement supérieur) sont impactés. Les annulations se montent à 48 M€ d'autorisations d'engagement et 93 M€ de crédits de paiement, dont 45 M€ pour le seul CNRS.

L'annulation de 45 M€ de crédits de paiement opérée dans le cadre du plan d'économies de 4 Md€ des administrations publiques en 2015 est « une mesure exceptionnelle, non reconductible, qui ne diminue en rien le montant de la subvention que l'État attribue à cet organisme, ni les moyens dont il dispose », précise à AEF le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, jeudi 11 juin 2015. L'argument du ministère serait qu'il ne s'agit que d'une opération de trésorerie, le paiement de factures émises en 2015 étant reporté en janvier 2016. De telles pratiques s'appellent de la cavalerie, il viendra le moment où il faudra payer les factures. Le CNRS possède 2 millions de « matelas », 45 millions de l'aveu même du DGDR correspondent à une somme que l'établissement ne pourra pas absorber, à moins de faire des coupes importantes dans ses budgets et cela passera par des choix politiques... La recherche n'est nullement « sanctuarisée ». Elle doit se plier à la politique de rigueur du gouvernement.

Lorsqu'on regarde ce qui se passe au CEA : missions de Valls, maîtrise des coûts

M. Valls demande à l'administrateur général du CEA dans une feuille de route parue dans l'AEF : « Il vous appartient dès maintenant de renforcer l'établissement en cohérence avec ces grandes orientations, qui vous guideront dans votre objectif de maîtrise des coûts de l'établissement, objectif sur lequel toute votre vigilance est requise »,

Il demande de faire des choix stratégiques à partir du socle de compétences et de rénover les modalités de dialogue avec les tutelles. Il continue : « Le recentrage du CEA que vous opérerez autour de ces missions pourra, le cas échéant, faire appel à des audits extérieurs ». Enfin, « La réaffirmation des missions du CEA comme la gouvernance renouvelée se traduiront par une révision du décret constitutif du CEA », conclut Manuel Valls. Ainsi le premier ministre annonce clairement la diminution des missions et donc la diminution des budgets qui seront alloués au CEA.

Ce qui va se mettre en place au CEA, pourrait très bien être demandé demain à un organisme de recherche. La volonté politique de réduire à tout pris les coûts est bien là.

Je vais faire un rappel des sujets traités hier lors de la journée d'étude de notre syndicat à savoir la réforme territoriale, il ne s'agit pas pour moi de répéter mais de faire un point global sur ces sujets majeurs qui nous impactent de pleins fouets.

Réforme territoriale, COMUE, fusions d'universités et de délégations régionales du CNRS en île de France et création de services mutualisés ont comme dénominateur commun la mutualisation : outil économique de réduction de la masse salariale dans la fonction publique. Cette logique s'inscrit dans la volonté de réduire la voilure des dépenses de l'état, qui sous couvert de réduction du déficit public doit diminuer ses dépenses.

Réforme Territoriale

Des mesures gouvernementales d'accompagnement collectif et individualisé des personnels impactés par la réforme sont en cours d'élaboration : cellules « mobilité-reclassement », instauration d'un droit à mutation prioritaire, adoption d'un décret relatif au télétravail, plans de formation, garantie des rémunérations et aide financière à la mobilité, création d'un fonds interministériel d'accompagnement, garanties pour les cadres. Cet arsenal législatif et réglementaire prépare en fait un plan massif de mobilités fonctionnelles ou/et géographiques forcées.

COMUE/fusion d'universités

Hier nous avons eu différents exposés sur les COMUE. Ces exposés font remonter des expériences très diversifiées. On note un fort recul de la démocratie et de la collégialité. La position du syndicat est d'être présent là où c'est possible pour la défense du personnel.

De nombreux exemples nous ont montré à travers les fusions d'universités et les mises en place de COMUE, la mutualisation des services qui s'organisent sur les sites.

Il faut reprendre la déclaration du président du CNRS pour comprendre que les organismes sont dans le même bateau. Alain Fuchs déclare lors d'une conférence-débat organisée par PSL, le 13 mai 2015 : « il faut faire preuve de "courage" et doter les COMUE de véritables stratégies RH communes. Je ne crois pas que la question d'une stratégie RH commune soit si difficile que ça à aborder, il faut un peu de courage. Il ne s'agit pas de modifier la réglementation des uns ou des autres, car on irait alors s'enfermer dans des discussions sans fin et des résistances. Il s'agit de se mettre d'accord sur une stratégie de recrutement, puis de qui fait quoi dans le cadre réglementaire existant ». Il parle d'enclencher de l'irréversibilité. Je lui ai demandé ce qu'il voulait dire par là au dernier conseil d'administration du CNRS. Il confirme sa volonté de participer à la mise en commun des IT du CNRS dans le cadre des COMUE et prend l'exemple des plateformes en animalerie, la COMUE doit permettre de mutualiser le personnel, explique-t-il.

Restructurations en région parisienne au CNRS et création de services mutualisés : Il s'agit d'un exemple de fusion de deux délégations régionales qui seront réunies sur le campus de Villejuif, il s'agit de Thiais (DR3) et Ivry (DR1). Mais aussi dans la mise en œuvre d'un projet plus récent de mutualisation en 4 pôles de services informatiques, logistique, achats et formation. L'objectif affichée par la direction étant d'arriver à continuer à travailler dans un contexte de diminution des effectifs qui engendre des difficultés dues à la surcharge de travail. Ainsi c'est dit la réduction des effectifs qui contraint à mutualiser pour pouvoir continuer à travailler. Au début du processus, la mutualisation était un moyen de réduire le nombre de postes, maintenant, vu que les postes ont été réduits, il n'est plus possible de continuer sans réorganisation du travail.

Un outil tel que le RIFSEEP vient compléter le tableau. Je ne reparlerais pas ici en détail du RIFSEEP. Je me contenterais donc d'expliquer qu'il s'agit d'un outil qui tente d'uniformiser des différents modes de rémunération des fonctionnaires au niveau des primes, pour permettre à terme une plus grande mobilité d'une fonction publique à une autre. Sachant qu'il y a 1800 niveaux de primes dans la fonction publique, la tâche s'avère complexe. La refonte des fiches métiers REFERENS s'associe à cette logique d'harmonisation des différents métiers, toujours en vue de faciliter la mobilité. La mobilité fait partie du dispositif indispensable à la redistribution des postes dans une administration où règne la pénurie de postes.

Le RIFSEEP va être mis en place très rapidement, nous devons informer nos collègues sur ce nouveau régime de prime indemnitaire

Dans la lutte sans relâche que nous avons menée pour amener à faire appliquer la loi Sauvadet et faire titulariser les précaires par les organismes de recherche, les dossiers avancent :

Tout d'abord, avec la condamnation par le TA de Montpellier de l'INRA à CDIser un précaire licencié en 2013, alors qu'il avait plus de 6 ans au titre de la loi Sauvadet. L'INRA ne voulait pas le CDIser car il ne voulait pas accepter le multi-employeur pour un même poste de travail, le tribunal leur a donné tort. Autre cas emblématique qui va passer en Conseil d'Etat courant juillet et qui lui porte sur un litige avec l'INSERM cette fois-ci. Il s'agit d'un CDD qui pendant plus de 6 ans a été employé sur le même poste de travail mais l'argent qui a servi à financer ses travaux provenait de différentes fondations et associations... L'INSERM condamné à trois reprises par le Tribunal Administratif pour son refus de Cdisation a engagé un recours au Conseil d'État contre ces décisions. Il considère qu'il n'a pas été l'employeur de ce précaire. Les enjeux de ces dossiers sont importants car ils conditionnent des CDIisations à venir d'autres précaires.

Nous sortons d'un rapport de force avec l'administration du CNRS sur la convocation et le défraiement des suppléants lors des tenues des CAP d'avancement et dite « normales ». Le boycott par l'ensemble des élus tout syndicat confondu a fini par payer. Nous n'avons pas obtenu la revendication initiale qui était « convocation et défraiement de tous les suppléants » mais la mise en place d'une procédure permettant de prendre en charge les frais des suppléants en faisant précéder la CAP d'avancement par la convocation d'un groupe de travail auquel les suppléants participent. Cette procédure sera mise en place pour les CAP d'avancement, pour ce qui est des CAP dite « normale » pour celles traitant de situations difficiles les suppléants pourront être convoqués en tant qu'expert. Certes, nous avons perdu par rapport à l'ancien système où il n'y avait pas de différence entre suppléants et titulaires pour leur prise en charge, mais grâce à un subterfuge, le résultat est à peu près équivalent pour les CAP d'avancement, il y a même un plus avec le temps de préparation des CAP qui a été augmenté. La différence porte vraiment sur les CAP dite normales où les suppléants ne seront défrayés que lorsqu'ils seront là à titre d'expert pour des situations difficiles.

Les élections dans nos organismes ce printemps :

Depuis les élections au CT de décembre, plusieurs élections ce printemps ne nous ont pas été très favorables. Les résultats suivant les organismes sont différents avec de bons scores dans les organismes de petite taille et un affaïssement à l'INSERM et au CNRS.

Les élections de fin 2014 nous montrent que si le SNTRS progresse au CT de l'IRD, de l'INED et de l'IRSTEA, il recule au CT du CNRS et de l'INRIA (pour l'INSERM pas d'élection au CT depuis 2011). Il recule aussi dans la plupart des CAP chercheurs et IT des organismes sauf à l'IRSTEA. Nous observons aussi un recul aux élections du CAES du CNRS et de l'INSERM. Au mois de mai 2015, les élections au CNESER où l'on votait pour la première fois, le SNTRS est en recul tous collèges confondus si on le compare à son résultat au CT de décembre excepté à l'IRD, à l'INRIA et à l'INED. C'est la CFDT qui arrive en tête des élections des représentants des personnels avec 12 sièges, tous collèges confondus. La FSU est en deuxième position, avec 10 sièges, première force chez les enseignants-chercheurs et chercheurs. Elle est suivie par la CGT avec 7 sièges et première chez les IT des EPST. La participation se situe entre 10,96 % et 59,17 %, en fonction des différents collèges.

Les derniers résultats des votes au CA de l'IRD viennent de tomber en juin : le SNTRS progresse chez les chercheurs, stagne chez les IT. Pour la première fois un chercheur SNTRS est élu au CA de l'IRD.

Nous notons donc une progression continue de l'abstention qui est particulièrement élevée pour le CNESER associée à une progression du syndicalisme d'accompagnement représenté notamment par la CFDT, la CGC et le SNPTEs. Le recul de la CGT est réel au CNRS et à l'INSERM. Une plutôt bonne tenue de la CGT dans les organismes dont les thématiques sont plus spécialisées et qui sont situés sur un nombre réduit de sites. Nous devons nous interroger sur ces scores plutôt médiocres et en tirer les conséquences. Nous devons sortir de la morosité ambiante. Notre force est notre présence sur le terrain, nous devons reconquérir du terrain au sens propre et au sens figuré.

Nous devons maintenant aborder un sujet délicat pour notre syndicat. Le mode de calcul des décharges qui est arrivé cette semaine à la FERC, nous est particulièrement défavorable.

L'origine de cette affaire remonte à un décret sur « l'exercice du droit syndical au Ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ». Un texte pondu pour déroger aux dispositions prévues à l'article 16 du décret 82-447 « relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique » qui régleme les autorisations d'absence et les décharges d'activité octroyées aux organisations syndicales pour l'exercice de leur activité dans la Fonction publique de l'Etat. La dérogation faite par le Ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche est destinée à « tenir compte notamment de la création de deux Comités Techniques Ministériels au sein de ce ministère par le décret 201-1092 du 26 septembre 2014 ». En réalité, cette dérogation nie l'existence de deux départements ministériels et de ce fait modifie l'assiette de calcul. En effet l'application du décret 82-447, dans la version actuellement en vigueur générerait 2718,5 ETP tandis que celle du décret dérogatoire limiterait à 2326 ETP le volume des droits pérennes pour les deux départements ministériels ! Pour motiver ces reculs de droit, la ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche fait valoir que le ministère a déjà dérogé par le passé à la règle posée par le décret 82-447, en cumulant, pour le calcul des droits syndicaux, les effectifs des deux départements ministériels ce qui aboutissait, en 2012, à un volume de droit constaté de 2500 ETP syndicaux. Partant de ce constat, la ministre se propose de prendre un arrêté dérogeant à son projet de décret dérogatoire pour ramener, à titre transitoire ce volume de droit au niveau constaté en 2012, c'est-à-dire 2500 ETP syndicaux pour tous les syndicats de tout l'ESR. Les dérogations successives des ministères de l'Education Nationale et celui de l'Enseignement supérieur aboutissent à une inégalité flagrante par rapport au reste de la Fonction publique d'Etat. Alors que la moyenne des droits syndicaux accordés dans la FPE (hors MEN et MESR) est de 4,35 ETP pour 1000 agents, la moyenne constatée en 2012 pour la sphère MEN/MESR est de 2,03 ETP pour 1000. L'UGFF n'a eu de cesse d'agir auprès du ministère de la fonction publique pour faire pression sur le ministère du MENESR pour rétablir les droits correspondant au calcul du périmètre de l'ensemble de la fonction publique pour les organismes de recherche tel que c'était le cas avant les dérogations sur ce nouveau périmètre de l'ensemble du MENESR. Jean-Marc Canon a eu l'assurance de M. Lebranchu d'agir en ce sens auprès du MEN. L'UGFF a eu un retour du cabinet de la ministre du MEN que cela serait effectif. Cela permettait de partir d'un périmètre global de droits pour toutes les OS du MENESR de 627 découpés en 400 pour le MEN et 227 pour les organismes.

La FERC n'a pas apprécié la démarche de l'UGFF, pour permettre aux organismes de maintenir le même périmètre de droits que le reste de la fonction publique. Elle est intervenue auprès du directeur de cabinet du MEN, elle a fait voter une motion lors de sa dernière CE pour condamner la démarche de l'UGFF d'avoir traité avec le MEN.

Nous sommes donc intégrés à présent à la FERC et dépendons entièrement d'elle pour nos droits à décharge. Si nous avons eu un calcul indépendant, il revenait au périmètre CTMESR 120 décharges avec ce calcul, il revient 101,675 cela signifie que 18,5 décharges basculent au titre du CTMEN.

Le SNTRS-CGT perd 15 décharges par rapport à nos décharges antérieures, nous passons de 45 décharges à 30 décharges attribuées par la FERC. Autant vous dire que la situation est très critique pour nous. Nous avons décidé de ne pas toucher aux décharges des plus petits organismes, l'INSERM et le CNRS verront leurs décharges diminuer. Nous sommes pressés par le temps, il nous faudra remonter les décharges nominatives avant le 31 Août. Le courrier du ministère parle du 10 juillet, mais nous ne semblons pas obligés apparemment de tenir compte de cette date, qui s'impose en revanche aux enseignants (préparation de la rentrée scolaire et universitaire).

Nous vous demandons de faire remonter le plus tôt possible les utilisations que vous faisiez des heures non affectées en région. Nous essaierons de ventiler au mieux les heures qui resteront non affectées après la répartition des décharges à plein temps et à temps partiel.

Pour terminer je parlerais des actions à mettre en œuvre début septembre, nous devons nous organiser pour dès la rentrée de septembre, être capable de lancer des réunions d'information, des AG dans les laboratoires, sur les campus et les sites pour informer, sensibiliser nos collègues sur le besoin de se mobiliser pour demander des emplois dans nos organismes. Nous devons expliquer à nos collègues les impacts prévisibles du RIFSEEP sur notre feuille de salaire. Les négociations sur le RIFSEEP vont commencer pour notre secteur cet automne, nous devons faire un travail de terrain pour alerter et mobiliser nos collègues sur ce sujet dès la rentrée ainsi que sur l'urgence de la défense de l'emploi, des carrières et des salaires.

Sophie Toussaint-Leroy, trésorière nationale

Le bilan de l'année 2014 que je vais vous présenter a été préparé avec Danièle Steer, l'ancienne trésorière nationale à qui j'ai succédé en janvier 2015.

Je remercie chaleureusement Danièle de son aide et de ses conseils et je salue le travail remarquable qu'elle a mené, avec Marie, notre secrétaire-comptable, pendant ces trois dernières années, en particulier pour la mise en œuvre des nouvelles règles concernant les obligations comptables pour satisfaire à l'**obligation de publication des comptes** du syndicat.

Cette mesure s'est appliquée en 2012 pour les comptes 2011 du syndicat national et des sections locales, mais également pour les comptes des années 2009 et 2010. Ce rétroactif sur trois ans a entraîné une charge de travail considérable.

En effet, alors que les exercices précédents étaient uniquement établis à partir d'un état de trésorerie, il a fallu réaliser des bilans prenant en compte les dettes et les créances, tant au niveau du syndicat national que pour les comptabilités des sections. Cette question a été traitée avec le plus grand sérieux.

Ainsi, depuis 2012, nous demandons à chaque section de fournir chaque année les comptes en recettes et dépenses, accompagnés des originaux des relevés de banque et des justificatifs. Le syndicat national fournit aux trésoriers un tableau excel afin de saisir leurs écritures. Les comptes sont ensuite arrêtés par le bureau national et approuvés en CSN, avant envoi pour publication à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi).

A partir de février 2014, le syndicat a mis en œuvre le passage aux nouvelles normes européennes SEPA pour les prélèvements automatiques des cotisations. Afin d'éviter des frais bancaires supplémentaires liés au traitement des prélèvements via SEPA, Serge Steer, l'époux de notre ancienne trésorière, informaticien à l'INRIA, a développé une application qui nous permet d'assurer la gestion des prélèvements de façon autonome. Nous l'en remercions chaleureusement.

Concernant l'**organisation du syndicat**, voici quelques faits qui se sont produits en 2014 :

- l'accueil des camarades de l'IRSTEA, qui ont décidé de quitter le SYAC-CGT (rassemblant les agents des établissements dépendant du Ministère de l'Agriculture) pour rejoindre le SNTRS-CGT. Leur rattachement à notre syndicat étant plus en adéquation avec le statut et les missions de l'IRSTEA.
- la création d'une section Campus Polytechnique.
- le regroupement de la section du LAAS avec la section Midi Pyrénées
- le regroupement de la section Paris B avec celle du Campus Curie DR2.

Fin 2014, il y a donc 60 sections locales du SNTRS.

Concernant les finances : les cotisations représentent plus de 80% des ressources du syndicat.

Elles se répartissent à 90% pour la trésorerie nationale et 10 % pour les sections. A partir de ces 90%, sont versées les contributions aux différentes instances de la CGT, Confédération, UGICT, UGFF, FERC, Unions départementales et Unions locales, via COGETISE. Ces reversements représentent 48,84% du montant des cotisations reçues par le syndicat national.

Je rappelle que, pour garantir les moyens du syndicat, et en accord avec notre fédération, un précédent CSN a décidé de ne déclarer à COGETISE que 87% des cotisations des adhérents.

Ainsi, en moyenne, sur 100 € de cotisation, 10 € vont aux sections, 46 € au national et 44 € aux différentes instances de la CGT.

En 2014, la **progression de près de 2% du nombre d'adhérents** a entraîné une augmentation de 2 % du montant total des cotisations.

En comparaison avec 2013, le nombre des adhérents au PAC a progressé de 3%, passant de **1245 à 1285**. Le montant des cotisations au PAC a augmenté dans les mêmes proportions.

Le nombre des adhérents « manuels » a diminué de **212 à 205** et le montant des cotisations manuelles a baissé de 9%.

Le nombre de FNI (premier timbre de l'année) a augmenté de 1,92%.

Mais le rapport timbres/FNI a diminué de 1%, il faut donc poursuivre l'effort pour faire rentrer les cotisations manuelles et les impayés.

Le système SEPA nous permet d'être informés en temps réel des rejets de prélèvement et de les gérer le plus rapidement possible, afin de prévenir d'éventuels nouveaux rejets les mois suivants, et d'éviter de prélever la section des 90 % d'une cotisation non encaissée. Cela a permis de limiter à une trentaine le nombre d'impayés sur toute l'année 2014. En cas de rejet de prélèvement, seuls les frais bancaires restent à la charge de la section.

En plus des cotisations, le syndicat bénéficie, au niveau national d'une **subvention du CNRS** pour le fonctionnement, gérée par la Délégation régionale Ile-de-France-Est, et **d'un apport de la section INSERM**, pris sur la subvention annuelle versée par leur établissement, pour participation aux frais de fonctionnement sur Villejuif.

Le syndicat bénéficie également au niveau régional ou local de **subventions** :

la région Provence et Bretagne-Pays de la Loire perçoivent des subventions de la part du CNRS, ainsi que les sections de l'INSERM et de l'ANR de la part de leur organisme.

Le syndicat national a touché **d'autres produits** qui proviennent pour l'essentiel de la contribution de l'UGFF aux actions de formation, d'un don d'un ancien adhérent de l'IFSTTAR et du remboursement d'une partie des frais de formation des salariées du syndicat.

Passons maintenant aux dépenses :

Les dépenses des sections concernent principalement les frais de missions et de réception qui représentent 49 % des dépenses des sections. Il s'agit des **frais de déplacement** pour se rendre à des réunions et AG régionales, des formations syndicales, et participer à des congrès d'UD ou d'UL.

Les sections ou régions qui ont le plus de frais de missions sont la section nationale INSERM, la région Provence, la section de Nantes et la section Alpes.

Viennent ensuite les dépenses suivantes :

- **L'achat de petit équipement** : téléphones fixes, disque dur, PC portables, imprimante, cartouches d'encre, cafetière, bouilloire, etc. Je rappelle à cette occasion qu'il est impératif que la facture soit établie au nom du SNTRS, même si c'est un camarade qui en a passé la commande et s'est fait rembourser ensuite (par exemple en cas d'achat sur internet).
- **les frais de tirage** d'affiches, élections,
- **les abonnements** à Vie nouvelle, la NVO, le Peuple
- des **adhésions** à l'IHS et à l'association VISA (Vigilance et Initiatives syndicales antifascistes),
- Des prestations de **conseil**, étude et analyse,
- **Des actions de solidarité** : soutien aux grévistes « Cars d'Orsay » et collecte pour régler des frais de justice. Par ailleurs, la section Alpes et des adhérents, sur leurs deniers propres, ont apporté un soutien à la famille du camarade Denis Claisse.

Pour l'ensemble des sections, **l'excédent de gestion**, de plus de **12500** euros en 2014, a permis de financer sans délai le congrès de janvier 2015.

Pour ce qui concerne les dépenses au niveau national :

L'ensemble des **frais de personnel** représente 58 % des dépenses.

Vient ensuite le **poste frais de missions** (déplacements et hébergement), soit 32 % des dépenses.

Ce poste a connu une augmentation de plus de 10000 euros par rapport à 2013. Cela s'explique par le fait qu'en 2013 le syndicat n'a organisé qu'un CSN et une Journée d'étude. Sur l'année 2014, ont été organisés deux CSN, deux journées d'études, six commissions exécutives, une conférence de la section nationale des retraités et une conférence nationale chercheurs. Deux camarades ont participé aux congrès de la FERC SUP, six camarades au

Congrès de l'UGICT, Des membres du Bureau national se sont déplacés dans les sections à Lille, Nancy, Poitiers, Marseille, Bordeaux, Lyon et Nice. Le syndicat a financé également les missions liées à la préparation des trois CA du CAES du CNRS et de deux réunions des élus en CAP et au Comité national. Par ailleurs, les frais de déplacement et d'hébergement des membres du BN qui ne résident pas en région parisienne représentent un coût important, mais incontournable, car la direction d'un syndicat national ne peut pas être composée que de camarades parisiens.

Les dépenses du national pour la formation représentent 5% des dépenses, citons en particulier un stage à Nantes, un autre organisé par l'Inserm, et la prise en charges de formations suivies par les camarades à la FERC ou à l'UGFF.

Les autres dépenses concernent essentiellement les dessins pour le BRS, les assurances, la cotisation à l'INES (International Network of Engineers and Scientists for Global Responsibility) et les abonnements à divers journaux et publications.

La **subvention attribuée par le CNRS** au niveau national est utilisée pour régler la location du photocopieur, les fournitures de bureau, de papier, le routage et l'envoi postal du BRS, les frais d'affranchissement, de téléphone, d'audio-conférence et de matériel informatique (en 2014, achat d'un PC portable).

L'exercice 2014 au niveau national est excédentaire de 3513 euros.

CSN du 25 juin 2015 - Rapport de la CFC

La CFC s'est réunie le 23 juin 2015 pour l'examen des comptes 2014 à Villejuif.

Étaient présents les trois membres de la CFC : Marie Mars, Jean-Pierre Chaucheprat et Jacky Hirsch.

Sophie Toussaint-Leroy, la trésorière nationale, a mis à la disposition des membres de la CFC l'ensemble des grands-livres des sections et du national ainsi que toutes les pièces comptables.

L'objectif en 2015 serait que l'ensemble des trésorières et des trésoriers des sections

- remplissent et envoient le document Excel de leur comptabilité avec les originaux de toutes les pièces comptables (factures et relevés bancaires) ;
- mettent à jour les fiches adhérents de leur section. Cette mise à jour permet d'actualiser nos cotisations qui sont notre source principale de fonctionnement ;
- effectuent le recouvrement des cotisations manuelles pour qu'elles soient comptabilisées avant le 31 décembre.

La commission remercie les trésorières et trésoriers des sections qui ont répondu aux différentes sollicitations, afin d'établir le bilan consolidé.

Nous remercions la trésorière Sophie Leroy-Toussaint et la comptable professionnelle, Marie-Christine Boniface, pour le travail accompli ainsi que Danièle Steer (la trésorière nationale 2011-2014), pour son aide précieuse à l'établissement du bilan 2014.

Au vu de la présentation des comptes 2014 du national, des sections et des documents consolidés faite par la trésorière aux membres de la CFC, la commission financière et de contrôle propose d'approuver les comptes de bilan et résultat 2014 et de donner le quitus à la trésorière.

Réunion DRH / OS du CNRS - 28 mai 2015

Pour l'administration :

M Coural (Première réunion du nouveau DRH), Solenne Deveaux, Florence Bouyer, François Gautron.

Toutes les organisations syndicales sont représentées

Pour le SNTRS-CGT : Sophie Haguénin, Jacques Millet et Josiane Tack

Bilan social et parité 2014 : Égalité professionnelle homme/femme avec des indicateurs en s'appuyant sur les 3 textes réglementaires (arrêté du 23/12/2013, circulaire du 08/07/2013, décret n°2013-1313 du 27/12/2013)

Comment s'approprier des résultats ?

Présentation d l'administration : Solenne Deveaux et Florence Bouyer :

Analyse du bilan social fêtant ses 25ans et du livret parité

Constat :

- perte de visibilité car trop de tableaux
- positif beaucoup d'informations, négatif beaucoup d'informations redondantes entre les deux livrés

Fusion du bilan social et livret parité → création du bilan social et parité

Comment :

- copier/coller des bilans puis comparaison avec les attendus de l'arrêté
- création d'un nouveau squelette en 3 parties (effectifs, rémunération, flux et concours) avec des contraintes

- Sexuer tous les indicateurs présents dans le document
- Présenter les mêmes informations pour les personnels contractuels que pour les personnels permanents
- Homogénéiser le sommaire et le contenu des parties pour rendre des comparaisons possibles

Pourquoi ?

- meilleure intégration du bilan parité dans le bilan social
- enrichissement statistique des données sexuées accord
- indicateurs sur la répartition des primes
- indicateurs des IT en difficulté
- indicateur de carrière moyenne au CNRS

Nous avons fait un groupe de travail avec les autres EPST pour comparer les périmètres des champs traités tout ce qui est en plus par rapport à l'arrêté reste dans le bilan social les tableaux ne sont pas facile à faire

Questions :

OS : il faut faire attention à ce que ce projet de fusion n'entraîne pas une perte de documents

Administration : la Mission de la femme a le même souci, l'ensemble sera présent mais sous une autre forme

SNTRS-CGT : nous faisons des demandes récurrentes pour avoir la transparence sur la répartition des primes géographiquement (entre administration centrale, DR et laboratoire) en particulier sur le supplément des PPRS. Pour l'instant, nous avons un refus systématique de votre part de fournir ces éléments.

OS : il y a un problème de parité au comité national

SNTRS-CGT : on est très loin de la parité au niveau de la direction du CNRS, les personnes changent mais il n'y a toujours que des hommes.

OS : aimerait avoir des données permettant de répondre aux questions : est ce qu'il y a une carrière moyenne ? Stagnante ? Fulgurante ?

Florence BOUYER rappelle une étude (4 ans pour la réaliser) sur le parcours des chercheurs, celle-ci est présente dans l'observatoire des métiers

OS : à quand une étude sur les IT ? Pourquoi les chercheurs ?

M Coural : pas possible de traiter tous les 5 corps, si on doit imaginer le cas échéant on devra savoir de quel corps et grade d'accès on traite. Pour les chercheurs CR2 : grade d'accès pour donner du sens à l'étude.

M Coural : il faut distinguer les mises à jour annuelles, et les études au long court. Il dit avoir toujours eu de la méfiance sur les indicateurs, mais le fait de construire des indicateurs permet une prise de conscience qui doit déboucher sur l'action. Il faut faire tomber l'obstacle de l'ignorance.

Le travail en cours n'est pas de garder le plus petit dénominateur commun entre le bilan social et le bilan parité. Les efforts sur l'encadrement et la parité sont en train d'être pris en compte, au niveau de l'administration en général, peut-être qu'au CNRS il y a un peu de retard. En général sur l'encadrement de la fonction publique, on observe un réel progrès.

Pour Coural les CDD sont des agents publics, c'est l'outillage qui permet d'avoir une connaissance du sujet des CDD. Il faut faire face aux réalités.

OS : ne pas confondre les CDI et les CDD... chez nous c'est 30 % de contractuels avec 98 % de CDD et non des CDI

M Coural : dans la territoriale, il y a aussi massivement des CDD

Pour les CDI, il faut gérer des carrières et parcours professionnel, il s'agit d'un travail de long terme

Campagne 2015 pour les examens professionnalisés et concours externe (présenté par François Gautron)

Concours externes :

287 postes prévus au concours externes, favorables pour la catégorie A

30% BAP J (IE)

19% BAP C (IE)

16% BAP E (IE)

Répartition par famille : instrumentation, gestion financière, gestion administrative

Postes par institut : INSHS, DGDR, INSB

Postes par DR : DR16, DR4

Nombre de postes et nombre de concours par corps : 210 concours ouverts pour 287 postes

Ouverture concours : 8 au 30 juin 2015

EPR : 37 postes

Postes ouverts : 38% BAP A, 35% BAP J, 14% BAP E

Postes par institut : INSB max de profils

Postes en IdF : DR2, 4

Postes en Province : DR7, 10

Ouverture concours : 8 au 30 juin 2015

SNTRS-CGT : quelle méthodologie pour les EPR et les CE ? Les chiffres proposés correspondent à ceux annoncés en Décembre pour les concours externes, ils sont insuffisants, il en est de même pour les examens professionnels réservés, alors que beaucoup de CDD dans les laboratoires pourraient en bénéficier.

Adm : les postes proposés sont en fonction des départs à la retraite...

Prévision qu'il faut réajuster chaque année car les agents sont libres de partir ou non à la retraite.

Il existe un modèle robuste à l'échelle du CNRS, des instituts mais pas forcément à l'échelle du laboratoire, plus on va sur des petites quantités, plus on a des limites au niveau de regroupement.

Les examens professionnels ne sont pas calqués sur les concours externes.

OS : Pourquoi tant de concours bap J et beaucoup de IE ?

ADM : il s'agit d'une demande des instituts à la requalification d'un certain nombre de postes, il n'est pas rare au départ d'un T, que la demande de renouvellement de postes se porte sur un IE... c'est la même chose dans l'administration d'état

OS : il faut faire le lien entre les flux entrant et les flux sortant, le dialogue de gestion permet la requalification des postes, dans les laboratoires les demandes de poste sont faites en dessous pour essayer de l'obtenir.

Administration : par corps, bap, année par année on regarde le potentiel de départ à la retraite, il est de la responsabilité des instituts de faire des propositions de redéploiement entre bap ou entre sections. Les capacités d'évolution sont très limitées, capacité d'évolution à peine de 2 %, entre les 15000 agents et les 287 entrées possibles... il est difficile d'avoir des capacités d'évolution. En bougeant les effectifs de 2 %, les instituts ont très peu de liberté pour rééquilibrer les postes. Au final n'apparaissent que des changements très atténués : mobilité inter et intra instituts. Les évolutions restent à la mesure des capacités de remplacement, c'est à dire faible.

Les anales à partir de 2009 ont été réactivées et seront disponibles sur le web du CNRS

OS : Sur les 287 postes mis au concours 163 sont passés par la filière noemi interne.

Ce qui signifie que 124 ne sont pas proposés en noemi, pourquoi ?

Quel est le résultat des compensations qui sont proposées suite à des départs en noemi ?

M Coural : il n'y a pas de corrélation entre le recrutement et les vacances d'emploi.

SNTRS-CGT : on remarque que la DR16 est bien dotée en concours externes par rapport aux autres délégations. Pourquoi ?

Administration : le siège gère aussi des laboratoires, les concours ne sont donc pas tous destinés au siège. On vous donnera le détail.

2eme recensement d'IT en situation difficile (présenté par François Gautron)

OS : Pas d'analyse par délégation ?

Administration : Le travail a été fait avec les délégations régionales. Le nombre de cas suivi et aussi une analyse aussi formelle ont été réalisés.

OS : temps moyen pour le règlement des dossiers difficiles ?

ADM : on n'a pas cette donnée en délégation régionale.

OS : les conflits sont toujours réglés par les départs des agents avec une réaffectation, les problèmes ne sont pas réglés en interne. Du coup de nouveaux cas émergent au même endroit.

OS : quels sont les éléments qui sont agrégés pour faire ces remontées. Les données ne semblent remonter que des SRH ? Un biais est introduit du fait du point d'entrée unilatéral c'est à dire des services SRH. Il y a un risque de minimiser les situations.

OS : aucunes remontées aux syndicats sur les dossiers en difficultés

OS : A quoi servent les CRHSCT ?

OS : Dans toutes ces situations, on ne donne jamais tort à l'encadrement, le DU est intouchable au CNRS !!

OS : On n'est pas là pour gérer des chiffres. Au niveau des risques psycho-sociaux, on ne parle que de la philosophie, il y a une absence de dimension humaine : c'est le cas où la personne en souffrance est bougée, on met une nouvelle personne en place, et ça recommence...

SNTRS-CGT : on constate que les populations les plus touchées se trouvent au niveau des bap J et aussi parmi les techniciens. Le poids de la hiérarchie est plus pesant dans les structures très hiérarchisées tel que des services administratifs peuvent l'être mais aussi pour ceux qui appartiennent aux catégories les plus basses.

M. Coural : il est fait un constat, l'administration rend compte d'une démarche, le CNRS est en avance par rapport à d'autres administrations. Pour les gens concernés les situations qu'ils vivent sont très lourdes, mais il y a peu d'agents en difficulté environ 300, c'est peu.

Il devrait y avoir de nouveaux indicateurs, le temps de traitement des dossiers est un indicateur important. Il y a des différences d'appropriation du mécanisme, d'une délégation régionale à une autre (échelle de 1 à 12), les délégations régionales ne travaillent pas toutes de la même façon... il existe un problème de connaissance et d'appropriation du dispositif au niveau de certaines délégations régionales.

Le processus n'est pas si unilatéral que ça car on en parle avec vous, il n'est pas comparable avec celui des chercheurs, ou il s'agit d'un avis externe. Des indicateurs doivent être répertoriés, il faut réintroduire des questions de santé, ils ont été construits pour aider les délégations régionales à repérer et traiter les situations difficiles. Les techniciens représentent une population particulièrement concernées en bas de la hiérarchie. M Coural n'aime pas le terme de « fonctions supports » c'est un terme dévalorisant pour lui, alors qu'il s'agit de fonctions nobles ! Les métiers d'administration ne sont pas des métiers seconds, précise-t-il.

OS : il faut mettre en place des formations RPS pour des agents en situation d'encadrement. Les CRHSCT ne sont pas saisis... les délégations régionales renvoient à la cellule de veille.

Adm Coural : le CHSCT est un élément qui doit être saisi. « C'est une instance de dialogue, pas une instance opérationnelle, ça c'est l'administration, on n'est pas en cogestion »

Il faut réfléchir à la méthodologie dans le cadre de réorganisation des services, comment s'y prendre ? Un groupe de travail va être constitué pour réfléchir à cela.

Questions diverses posées par le SNTRS-CGT

Revalorisation CDI

Rétroaction au 1 avril 2015

Pour ceux qui ont plus de trois ans d'ancienneté, les délégations régionales ont envoyé un courrier, finalisation la semaine dernière... les listes sont en cours de cheminement vers les directeurs d'unité, quelques personnes en CDI sont concernées à partir de mars 2015 (CDIisation en mars 2012). Il s'agit d'une première liste, l'administration fait des recoupements pour ne pas oublier des personnes.

SNTRS-CGT : pouvez nous dire quand cette revalorisation sera effective ?

Administration : non, c'est en cours, pas de date précise à donner, mais rétroactivité au 01/04/2015 puis au fil de l'eau.

RIFSEEP :

SNTRS-CGT : nous voulons ouvrir des négociations avec l'administration du CNRS sur ce sujet qui est capital et va impacter tous les agents.

Administration : le corps vraiment interministériel des « administrateurs publics » va être examiné en premier.

Premier schéma : il y a d'abord une adhésion ministérielle qui sera suivie d'une adhésion au niveau des EPST.
« On ne sera pas capable d'être prêts au 1er janvier 2016 » dixit Coural !

A ce jour, nous avons eu une réunion au ministère pour confirmer leurs objectifs mais nous avons dit que ces objectifs n'étaient pas raisonnables..

Objectifs :

Régime commun avec les ITRF

Rattraper l'écart des régimes indemnitaires et égalité entre les ITRF et ITA

Les primes seront mensualisées

Le modèle doit être commun pour les EPST, il faut régler des différences de situation entre les ITRF et les IT. Le moment où le CNRS adhèrera au modèle RIFSEEP ne doit pas être le moment de la bascule. L'administration demande au ministère de travailler sur la partie IT. Pour la partie enseignant-chercheurs et chercheurs, l'administration n'a pas dans la même approche, pas de dérogation possible... pour les chercheurs ils étudient comment faire. Le ministère est à l'écoute des organismes, cette réunion était plutôt en avance par rapport à la partie ITRF. Le ministère présentera un cadre sous son timbre ministériel, mais peut-on en parler en interne avec les organisations syndicales... M. Coural continue : nous sommes demandeur de dialogue social, vertu d'un minimum d'ordre dans le dialogue social.

SNTRS-CGT : le RIFSEEP doit se faire sans augmentation du budget : quelle marge de manœuvre avez-vous pour arriver à rattraper le régime indemnitaire des ITRF?

M.Coural : Nous voulons faire une mise à plat, nous souhaitons arriver à un régime commun avec les ITRF. C'est compliqué à brève échéance, mais on va y travailler... On va essayer de rattraper l'écart entre les ITRF et ITA. Nous allons faire une demande budgétaire nouvelle, il s'agit d'un grand chantier à mettre en train. Il y aura un passage à l'adhésion en décembre pour les principes de base du RIFSEEP. Les approches vont être différentes d'un EPST à l'autre. La question de la réalité de la feuille de paie est un vrai sujet, elle demande une approche sur le plan indemnitaire et indiciaire.

Fin de la réunion

Comité technique du CNRS du 9 juin 2015 reconvoqué le 23 juin 2015

Pour le CT du 9 juin, étaient présents :

Parmi les représentants de l'administration :

- Christophe COUDROY, directeur général délégué aux ressources,
- Pierre COURAL, directeur des ressources humaines,
- Jean-Marie BURGIO, directeur adjoint de la mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts,
- Rodolphe CLAUDE, chargé de projet au service d'appui à la politique et à la prospective scientifique de la DASTR.
- Jean DUPUY, adjoint au responsable du service systèmes d'information et traitement de l'information,
- Anne-Françoise DUVAL, adjointe au délégué régional Paris A,
- Myriam FADEL, directrice adjointe des affaires juridiques,
- François GAUTRON, responsable du service développement professionnel des IT.
- Pascal LOISEL, responsable du service systèmes d'information et traitement de l'information,
- Patrick MOUNAUD, délégué régional Paris A et Ile-de-France Est,
- Anne SIGOGNEAU, directrice adjointe du service d'appui à la politique et à la prospective scientifique de la DASTR,
- Jean-Marc VOLTINI, directeur des systèmes d'information,

Parmi les représentants du personnel :

2 SGEN-CFDT , 2 SNCS-FSU, 2 SNIRS-CGC, 1 SNPTES, 4 SNTRS-CGT (Bruno Guibert, Lise Caron, Josiane Tack et Sophie Duchesne), 2 sud

Rappel de l'ordre du jour :

1. VALIDATION DU COMPTE RENDU DU CT DU 10 MARS 2015 (VOTE) ;
2. AVIS SUR LE PROJET DE DECISION PORTANT CREATION DE LA DELEGATION PARIS-VILLEJUIF (VOTE) ;
3. AVIS SUR LE PROJET DE DECISION RELATIVE AU SERVICE MUTUALISE ENTRE LES DELEGATIONS DE LA REGION ILE-DE-FRANCE (VOTE) ;
4. POINT D'INFORMATION SUR RESEDA, LE NOUVEAU REFERENTIEL DES STRUCTURES DU CNRS ET DE LEURS PERSONNELS ;
5. RECRUTEMENTS IT : BILAN 2014 ET CAMPAGNE 2015 ;
6. QUESTIONS DIVERSES.

La séance du Comité technique est ouverte à 13h00 par M. Coudroy, qui en assure la présidence. L'unanimité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative est de 10 personnes.

Au comité technique du 23 juin étaient présents :

Parmi les représentants de l'administration :

- Christophe COUDROY, directeur général délégué aux ressources,
- Pierre COURAL, directeur des ressources humaines,
- Jean-Marie BURGIO, directeur adjoint de la mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts,
- Nicolas CASTOLDI, directeur des affaires juridiques,
- Patrick MOUNAUD, délégué régional Paris A et Ile-de-France Est.

Parmi les représentants du personnel :

2 SGEN-CFDT, 2 SNCS-FSU, 2 SNIRS-CGC, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT (Lise Caron, Sophie Duchesne, Josiane Tack), 1 sud recherche

Rappel de l'ordre du jour :

1. AVIS SUR LE PROJET DE DECISION RELATIVE AU SERVICE MUTUALISE ENTRE LES DELEGATIONS DE LA REGION ILE-DE-FRANCE (VOTE).

Le CT était réuni le 9 juin pour se prononcer sur le projet de décision portant création de la délégation Paris-Villejuif et le projet de décision relative au service mutualisé entre les délégations de la région Ile-de-France. Il a été reconvoqué le 23 juin, suite au vote négatif et unanime des OS contre le projet de services mutualisés. **On rendra compte ici des deux réunions en même temps. La réunion du 23 juin étant la suite de celle du 9 juin.**

L'ensemble des OS avait menacé de boycotter le CT du 9 juin si la direction ne trouvait pas une solution pour permettre la participation des suppléants dans les CAP. La réunion a donc été précédée du vote unanime d'une motion indiquant que les OS prenaient acte de l'organisation d'une réunion à cet effet, le 16 juin. Suite à cette réunion, la direction a affectivement fait une proposition acceptée par les OS pour les CAP d'avancement. Pour les CAP normales, le problème demeure et la motion suivante proposée par le SNTRS-CGT a été adoptée le 23 juin à l'unanimité :

« Le comité technique du CNRS émet le vœu que l'administration examine favorablement la demande des organisations syndicales de convoquer, à titre d'expert, des élus suppléants lors des CAP, dès lors qu'elles auront à traiter de situations difficiles. En particulier, pour l'examen des alertes à mi-parcours, des demandes de renouvellement de stage ou de CDD handicap, des demandes de non-titularisation, et pour les saisines d'ordre individuel, la participation d'élus suppléants en tant qu'experts enrichirait la qualité des avis rendus par des CAP, dans l'intérêt des agents et de l'établissement. Ceci implique que les ordres du jour des CAP soit arrêtés et connus suffisamment à l'avance.

Ces difficultés sur les CAP illustrent le fait que le ministère tend de plus en plus à reprendre sous son autorité quantité de règles pour lesquelles le CNRS avait développé ses propres modalités de fonctionnement. Les OS demandent à la direction qu'elle manifeste plus clairement sa volonté de préserver l'autonomie du CNRS ».

Concernant la fusion des délégations Paris A et Paris Est à Villejuif et la création de services mutualisés : ces deux décisions sont présentées par la direction comme une tentative pour accommoder la diminution de l'emploi IT en Ile-de-France, diminution liée à la diminution générale de l'emploi au CNRS et la volonté de rééquilibrer les effectifs entre les délégations sur l'ensemble du territoire. La création de Villejuif vise aussi à accompagner une redistribution de la gestion de laboratoires par les délégations pour la calquer sur la carte des « sites » (et notamment les IDEX) franciliens. Le CT s'est battu pour obtenir que le CHCST soit saisi pour la fusion des délégations Paris A et Paris est d'une part, et pour la création des services mutualisés d'autre part ; mais sans succès. Une première motion proposée par Sud a été votée en ce sens le 9 juin par le SNTRS, le SNCS, le SNPTES et SUD-recherche :

"Conformément à l'article 48 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, le comité technique du CNRS demande à bénéficier du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sujet du projet de fusion des délégations Paris A et Ile-de-France Est et la création de la délégation Paris-Villejuif."

Concernant Villejuif, le SNTRS, seul, a voté contre, considérant la fusion comme une nouvelle conséquence de la RGPP et afin de protester contre la façon dont la direction interprète systématiquement les textes au détriment des demandes des représentants du personnel. Pour ce qui est de la création de services mutualisés, le rejet a été unanime. La mutualisation devrait concerner les achats, la formation, l'informatique et le patrimoine/logistique. Non seulement cette décision avalise les réductions de postes au CNRS, mais le projet reste vague : impossible de savoir combien de postes vont être concernés, ni comment se fera la ligne de partage entre les services restant en délégation et les services mutualisés. Le groupe de travail qui a préparé cette décision ne comprenait que des chefs de service. La distinction entre services mutualisés et services en délégation sur les mêmes fonctions va évidemment poser des problèmes dans les laboratoires, qui vont voir se multiplier les interlocuteurs. Surtout, on voit bien combien il risque d'impacter le travail des personnels concernés. Or la direction continue, en jouant sur l'interprétation des textes, de refuser de saisir le CHCT. Reconvoqué le 23 juin, le CT a de nouveau voté à l'unanimité, la motion suivante :

« Conformément à l'article 48 du décret °82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, le comité technique du CNRS demande à bénéficier du

concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour déterminer l'impact sur les conditions de travail des agents de la mise en place de services mutualisés entre les délégations Ile de France.

Les membres du CT tiennent à rappeler qu'au titre de l'article 57 du même décret, le CHSCT doit être "consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail" et qu'à ce jour le projet de mise en place de services mutualisés entre les délégations Ile de France n'a fait l'objet d'aucune consultation du CHSCT. »

Pour ce qui est du vote concernant la création de ces services mutualisés en Ile-de-France, les élus SNTRS-CGT, Sud Recherche EPST, SNCS-FSU et SGEN-CFDT ont refusé de prendre part au vote et ont quitté la séance du comité technique du 23 juin 2015. Les deux OS restantes ont voté contre.

Malgré les demandes réitérées de l'ensemble des syndicats, la direction n'a pas voulu que l'INIST soit mis à l'ordre du jour. Par contre, une information a été donnée le 9 juin sur le développement de Réséda (nouveau référentiel des structures du CNRS et de leurs personnels). Le projet, rendu nécessaire par l'impossibilité de faire évoluer Labintel, est ambitieux : il doit permettre d'enrichir la description des structures de recherche et de la rendre plus fiable en développant des nomenclatures de saisie et en évitant les doublons. A terme, il doit aussi sécuriser les échanges entre le CNRS et ses partenaires et permettre de faire dialoguer leurs systèmes de données. Réséda doit entrer en fonction dès le 22 juin mais les formations prévues pour les personnels, dont beaucoup ont dû être annulé car le système s'est trouvé surchargé, ne laissent pas d'inquiéter. La DSI s'est engagée à ne pas prendre de risque et à repousser le démarrage si les problèmes n'étaient pas résolus.

Le 23 juin, les OS ont voté à l'unanimité la motion suivante proposée par le SNTRS-CGT, pour protester contre la décision de la DSI du CNRS de fermer la plateforme « Plume ».

« Pendant que la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) définit un profil de poste à mettre au concours pour la promotion des logiciels libres dans les administrations et qu'un centre d'expertise hors murs va voir le jour, le CNRS, via sa DSI, annonce la mise au rebut de la plateforme plume. Plume « Promouvoir les Logiciels Utiles Maîtrisés et Économiques dans l'enseignement supérieur et la recherche » est un portail de référencement de logiciels dont 90 % est constitué de logiciels libres. Le point fort de cette base bibliographique est d'être rédigé par les informaticiens qui ont l'expérience de ces logiciels dans la communauté enseignement supérieur et recherche. Parmi les objectifs affichés de la DISIC, les employeurs publics s'engageraient à ce que leurs agents informaticiens contributeurs du libre puissent consacrer une fraction significative de leur temps à des travaux sur le logiciel libre. Le CNRS a, pendant des années, eu plusieurs longueurs d'avance dans ce domaine. La politique de la DSI depuis bientôt une dizaine d'années est en train de nous classer parmi les plus mauvais élèves de la fonction publique. Si le CNRS ne se donne plus les moyens de développer le portail plume, il devrait le céder à des associations du libre, comme Framasoft par exemple. Cela serait possible si le CNRS changeait le type de licence qui régit plume. Le comité technique demande à la direction du CNRS de sursoir à l'arrêt de la plateforme plume et d'élargir les pistes de reprises possibles avant d'enterrer le travail des informaticiens de l'ESR. Quand le plus important des organismes de recherche français se réveillera-t-il enfin de sa torpeur et comprendra quels sont les enjeux portés par le développement du libre pour l'avenir de la recherche ? Les organisations syndicales ne cessent de vous alerter sur ce sujet depuis des années, les compétences en interne sont nombreuses, il est encore temps pour notre établissement de changer de cap, la responsabilité en incombe à sa direction. »

Enfin, un bilan des recrutements IT en 2014 et la présentation de la campagne 2015 ont confirmé la pénurie des postes. Quant au RIFSEEP, la discussion se passe au ministère. Même si la direction reconnaît les blocages de carrière au CNRS et le fait que ses agents, et ici les chercheurs tout particulièrement, sont particulièrement mal traités par rapport au reste de la fonction publique, elle ne semble pas trouver les moyens de convaincre ses interlocuteurs au ministère.

Commission Nationale de Formation Permanente du CNRS

15 avril 2015

Compte rendu rédigé par Patrice Lecomte

Ouverture de la réunion à 14h10. Après un tour de table, les représentants du personnel SNTRS CGT font une déclaration dénonçant la non prise en charge des frais de mission des suppléants conformément à ce qui a pu se faire dans les différentes instances nationales ou régionales.

Les représentants du personnel (RP) demandent la mise à jour du site de la DRH sur la partie CNFP car les derniers comptes rendus datent de 2013. Pour une meilleure lisibilité des nouveaux représentants, mais aussi pour que les agents puissent se tenir au courant des réunions de la CNFP.

1. Présentation du pré bilan 2014 de la formation (budget et actions de formation)

Nous pouvons constater que le budget reste stable à 9M€ depuis 2011. La répartition se fait de la manière suivante :

- 65% Pour les Actions Régionales
- 23% Pour les Actions Nationales
- 12% Pour les Ecoles Thématiques

Les répartitions sont fongibles permettant ainsi d'équilibrer si besoin. Les budgets sont mutualisés au sein des DR, ce qui permet des réajustements financiers en cours d'année.

Les RP font remarquer que certains agents ont dû renoncer à des formations faute de financement pour payer les frais de mission. L'administration indique qu'au court de l'année, il y a eu des rééquilibrages des budgets pour certaines DR. Les RP insistent sur ce point qui dissocie la prise en charge des frais de mission par les délégations régionales sur des actions de formation nationales ou écoles thématiques car cela pose des problèmes. Si l'on peut constater que pour 2014 ceci a été régulé il faut être vigilant et prudent sur le budget réservé afin que les agents ne soient pas pénalisés, surtout en fin d'année. On ne peut pas compter uniquement sur l'abandon de certaines actions pour compenser les frais de mission entraînés par la participation aux formations réalisées.

Les dotations faites aux DR le sont suivant différents critères tels que l'analyse du bilan formation de l'année passée, l'effectif, suivant les thématiques qui peuvent être plus ou moins onéreuses,

L'administration évoque la mise en place des formations mutualisées sur la nouvelle délégation de Villejuif. Concernant les 6 délégations d'Ile de France, six actions de formations mutualisées ont été mises en place et sont en phase de test.

Cette mutualisation permettrait, d'après l'administration, d'avoir une offre de formation plus importante. Pour exemple, la formation habilitation électrique, chaque année environ une douzaine de formations sont proposées pour l'ensemble de l'IDF, au lieu d'une ou deux par an et par DR.

Cette mutualisation a par ailleurs pour avantage de ne faire qu'un appel d'offre au lieu de 6 pour la même formation.

Le CNRS a travaillé avec l'UGAP (centrale d'achat de la fonction publique) afin de profiter des marchés nationaux de formation, dans le but d'avoir des coûts de formation plus faibles. Chaque établissement devra passer une convention avec l'UGAP.

Les Ecoles Thématiques sont en partie gérées par les délégations régionales, à part quelques exceptions.

- **Support et mutualisation des actions de formation**
- **Indicateur de la formation**
- **Plan d'orientation de la formation (POF) 2015**

Différentes actions à mener :

- Renforcer
- Soutenir
- Optimiser

Bilan formation 2014

Nous pouvons constater une baisse des agents formés, pour l'administration cela serait dû à l'augmentation des coûts de formation mais aussi à la diminution des effectifs du CNRS. Soit une perte entre 2013 et 2014 de -244 agents CNRS, -1027 agents non CNRS.

Les RP émettent le souhait d'obtenir le nombre d'agents CNRS formés par les partenaires des UMR (autres EPST et Universités). Les RP s'interrogent sur les relations et « conventions » passées avec les partenaires de l'ESR ceci étant inégal d'une délégation à l'autre. Il serait important pour soutenir l'activité et l'esprit d'équipe dans les UMR par exemple de pouvoir prendre en compte les demandes de formation quelle que soit la tutelle de rattachement des agents, et ceci passe par des relations formalisées entre les directions de chaque établissement.

Il est fait constat que la catégorie C (ATP) a un faible taux de participation 39% pour 52 % chez les T. Différentes hypothèses sont avancées pour expliquer ces chiffres :

- Les agents s'autocensurent,
- Difficulté à obtenir l'autorisation de la hiérarchie
- Problèmes de disponibilité
- Propositions de formations inadéquates, etc..

En attendant la rédaction du décret d'application sur le CPF pour la fonction publique, le DIF reste toujours d'actualité.

2. Budget et Actions de Formation 2015

Le budget 2015 reste constant par rapport à 2014 soit 9M€.

- 5 873 000 € 65% Actions Régionales
- 992 153 € 11% Ecoles Thématiques
- 2 134 847 € 24% Actions Nationales

Les RP posent la question concernant les critères de répartition des 65 % des actions régionales selon les Délégations. L'administration ne souhaite pas répondre, expliquant que chaque Délégation a sa propre spécificité et que les besoins sont différents.

Présentation du groupe de travail sur les Ecoles Thématiques (ET)

Plusieurs items ont été traités :

- Converger vers une définition de ce qu'est une ET
- Définir la démarche réelle pédagogique
- Revoir la forme et le contenu des formulaires
- S'entendre sur les financements

Une nouvelle version du guide des ET ainsi que 3 fiches synthétiques destinées aux différents acteurs sont disponibles (en phase de test actuellement)

Un certain nombre de soutiens ne mettraient pas le CNRS en avant.

Un groupe de travail se réunira en mai pour mener un projet de création d'un formulaire de dépôt des bilans des ET, dans le but d'en améliorer la qualité et la pertinence (uniformisation et automatisation de l'analyse).

3. Information sur la campagne d'apprentissage 2015

La prochaine CNFP sur les apprentis aura lieu à Meudon le 20 mai de 10h à 17h.

Suite à la volonté du gouvernement d'augmenter le nombre d'apprentis dans la fonction publique à savoir 4000 en 2015 puis 10 000 en 2016, le CNRS va augmenter de fait ses possibilités d'accueil.

A ce jour il y a environ 120 dossiers à étudier, ils seront classés suivant les critères validés lors de la dernière CNFP apprentis.

Le CNRS pense avoir une idée du budget pour la prochaine CNFP, mais n'a pour l'instant aucune information précise sur la masse salariale qui sera dégagée. L'administration maintient donc la réunion du 20 mai malgré la non confirmation du budget alloué pour la campagne d'apprentissage. Elle propose d'établir un classement des dossiers suivant les critères choisis par la CNFP.

Questions diverses :

Un rappel est fait sur la lettre de cadrage pour le PFU : le COFO (Correspondant Formation) doit faire partie de l'unité (art 8-3)

Compte-rendu du Conseil scientifique de l'INEE du 29 juin 2015.

(Ce compte-rendu syndical SNTRS-CGT ne prétend pas être exhaustif.)

1/ Il y eu une longue présentation des Zones Ateliers, des dispositifs expérimentaux interdisciplinaires spécifiques INEE pour comprendre les interactions Hommes-milieux. Au nombre de 13 (14 bientôt), évalués par le Comité national. Le cadre théorique est celui des socio-éco-systèmes et à l'interface entre la théorie des systèmes complexes et celle des biens communs... C'est le seul pays où ce type de structure existe. Elles sont sur le modèle des LTER (Long-Term Ecological Research) américains mais à l'inverse, étudient des systèmes anthropisés. La ZA « Plaine & Val de Sèvre » a été présentée dans le détail... A cette occasion, la question de la pérennité des financements a été posée. En effet, comment seront financés ces outils et infrastructures quand les financements provenant des PIA (Labex et Equipex) arriveront à leur terme ?

2/ Cette année, les jurys de concours CR2, CR1, et DR2 ont eu lieu en présence d'observatrices de la Mission pour la place des femmes au CNRS, mais il n'y a pas encore eu de retour. Les résultats sont résumés ci-dessous :

	Section 29			Section 30			Section 31		
	CR2	CR1	DR2	CR2	CR1	DR2	CR2	CR1	DR2
Postes	5	2	7	5	2	5	5	2	4
Candidats	105	44	28	81	31	19	112	25	14
Auditionnés	42	20		35	16		75	21	
Classés	9	4	12	8	5	8	10	4	?

Au total donc 40 CR2 et CR1 recrutés.

Les sections INEE ont la plus haute moyenne d'âge de recrutement en CR1, avec de plus en plus d'étrangers (UE) dont le niveau est jugé meilleur. En CR, la parité est respectée. En DR, il y a beaucoup moins de femmes qui postulent que d'hommes. En DR2, la section 29 avait classé en 1^{er} et 2^{ème} deux extérieurs qui ont été déclassés par la Direction car il n'y avait pas de postes prévus pour des recrutements extérieurs (uniquement des promotions CR en DR).

3/ Concernant 2016, la Directrice de l'INEE a dit que toute la direction du CNRS était mobilisée pour avoir des postes. Elle a ajouté que la situation à l'INEE n'était pas pire que celle de l'INSB et l'INC, en précisant les difficultés engendrées dans le fonctionnement de la direction de l'INEE en sous-effectif IT depuis 9 mois. Le vent va-t-il tourné pour recruter moins de chercheurs et plus d'IT ? Certains y seraient favorables (*pas moi, je suis contre le fait de déshabiller Paul pour habiller Pierre afin de gérer au mieux la pénurie*). Les TGIR pèsent énormément sur le budget du CNRS qui n'a plus les moyens d'avoir une flotte. Une solution de mutualisation serait-elle possible, avec qui ? La DI n'avait pas grand-chose à dire de plus. Le rapport de l'enquête IT du CSI du mandat précédent n'avait pas été imprimé faute de personnel IT (un seul CDD pour tout faire). Nous nous sommes donc contentés de la version PDF.

4/ La suite s'est déroulée hors présence des membres de la direction de l'INEE. J'ai présenté les résultats de l'enquête sur l'emploi IT (Présentation PowerPoint ci-jointe). Ayant travaillé sur les résultats de l'enquête auprès des DU, je résumerai en quelques chiffres, les réponses obtenues des 39 unités (sur les 82 de l'INEE) dont les DU ont répondu :

- Les 60 recrutements statutaires IT de 2011 à 2013 ne compensent pas les 76 départs (principalement à la retraite) durant ces mêmes 3 ans.
- Dans les UMR, le ratio IT/C statutaire est en moyenne de seulement 0,5.
- 69% des IT non-statutaires occupent des fonctions permanentes.

- 150 à 165 postes sont nécessaires pour couvrir les besoins. On peut donc multiplier ces chiffres par 2, soit 300, pour combler les besoins de la totalité des unités de l'INEE ! (A comparer avec les 11 postes pour 2015.)

Quant aux résultats de l'enquête auprès des IT eux-mêmes (381), ils montrent que :

- Tous les IT ont en charge au moins une responsabilité dans le cadre de leur activité principale et la plus souvent citée, tout corps confondu, est celle de l'encadrement de stagiaires et d'étudiants. Ce qui souligne leur rôle dans la formation à et par la recherche aux côtés des chercheurs.
- En plus de leur activité principale, tous les IT sont impliqués dans des tâches collectives avec une forte implication dans les instances. Ils considèrent que cela participe plutôt positivement à l'évolution de leurs compétences mais pas à celle de leur carrière.
- Ils accomplissent un bon nombre de tâches (administratives, entretien-ménage) qui ne relèvent pas de leur fonction et occupent une trop large part de leur temps (de $\frac{1}{4}$ à $\frac{3}{4}$ pour 15% à 35% des personnels selon leur corps d'appartenance) au détriment de leur cœur de métier et de la qualité de leur travail.
- L'affectation à une plate-forme ou service commun est souvent ressentie comme un avantage pour les promotions mais un isolement vis-à-vis des projets de recherche (IT prestataires de service).
- 48% des IT considèrent que leurs tâches ne sont pas en adéquation avec leur corps et 32% qu'ils ne sont pas employés à leur niveau de qualification dont 59% sous-employés.
- 19% à 32% des IT déclarent ne jamais être associés à la valorisation des résultats auxquels ils ont contribué (27% dans la BAP A).
- Il ressort clairement que malgré l'investissement, les compétences et le dynamisme des IT titulaires et non-titulaires, le manque de reconnaissance au niveau des salaires et des promotions pour les uns et le maintien dans la précarité pour les autres, entraînent frustration, découragement, etc. largement exprimés dans les commentaires libres qui finiront à terme par peser aussi lourdement que le manque d'IT lui-même.

Certains points ont été discutés par les membres de l'actuel CSI-INEE comme le biais possible du taux de précaires particulièrement élevé chez les IE. En effet, le « statut de post-doc » ayant été supprimé et remplacé par celui de « CDD-chercheur » mais qui « coûte trop cher », les post-docs sont pris en CDD IE (ou IR) !

De même, certaines recommandations ont été critiquées, en particulier sur le système des promotions au choix. Au départ, cette enquête ne semblait pas être du goût de la Direction du CNRS et le cadre du conseil scientifique étant celui du consensus, les recommandations mesurées qui en sont issues, ne pourront certainement pas à elles seules résoudre les problèmes posés. Cependant, il a été décidé, après diffusion et débat du document dans les laboratoires de reformuler une recommandation de ce nouveau CSI-INEE.

5/ Il y eut aussi un échange sur l'ANR. L'agressivité des représentants de l'ANR vis-à-vis de chercheurs lors du colloque de restitution, et donc en public, a été dénoncée. A l'inverse, les jurys internationaux d'évaluation à mi-parcours des Labex ont été jugés comme légers. De même, l'évaluation des dossiers et l'attribution des financements reposent pratiquement sur le bon vouloir d'une seule personne, vu le manque d'experts, chacun est pratiquement seul à décider comme il veut ! L'ANR pourrait être invitée pour « s'expliquer ».

6/ Un compte rendu du groupe de travail sur les appels à projets a informé le CSI d'une éventuelle enquête qui pourrait être faite pour recenser tous les AP qui concernent les unités de l'INEE, quels financements, quelles thématiques, quels refus, quelles conséquences, etc.

P. Sourrouille, le 06/07/2015.

Compte rendu SNTRS-CGT du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT) du CNRS - 27 mai 2015

Le CCHSCT s'est réuni sous la présidence de M. Christophe COUDROY, Directeur-Général Délégué aux Ressources.

Représentants SNTRS-CGT présents (2 sièges) : Alain BOUYSSY, Michel LION, Christine LUCAS.
SGEN-CFDT : 2 sièges ; SNCS FSU : 2 sièges ; SNIRS CGC : 1 siège ; SNPTEs : 1 siège, SUD Recherche EPST : 1 siège.

Secrétaire : SGEN-CFDT

Quorum : oui, avec 9 représentants du personnels ayant voix délibératives.

Pierre COURAL, nouveau DRH, est présent pour la première fois.

Ordre du jour :

1. Validation du Procès-verbal du CCHSCT du 17 février 2015; (Vote)
2. Propositions des représentants du personnel de modification du règlement intérieur du CCHSCT ; (Vote)
3. Présentation du bilan d'activités prévention et sécurité 2014
4. Avis sur le programme annuel 2015 définitif de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (document ci-joint) ; (Vote)
5. Composition et objectifs du groupe d'études sur les troubles musculo-squelettiques ;
6. Information sur les formations prévention des risques psychosociaux ;
7. Présentation de la chargée de mission "risque chimique" ;
8. Suivi des actions en cours.

Les documents, pour les points 1 et 4 ont été envoyés 15 jours avant la réunion.

En introduction, le SNCS rappelle la demande des OS de débiter les réunions des instances à 13H00. C. COUDROY rappelle que l'administration s'est déjà engagée à ne pas convoquer les instances le lundi ou le vendredi. Pour des raisons d'agendas, il n'a pas été possible de commencer ce CCHSCT à 13H00. Pour le prochain, le message est entendu.

Le SNCS, au nom de toutes les OS, rappelle la demande d'inscrire à l'ordre du jour du CCHSCT la situation de l'INIST.

C. COUDROY répond qu'il n'y avait pas de raison d'inscrire la situation de l'INIST à l'ordre du jour. Le sujet a été discuté à la réunion Président/OS. Il ajoute que ce n'est pas de la compétence du CCHSCT. Le CRHSCT de la délégation Centre-Est a été réuni et un Comité de suivi a été mis en place. La direction de l'INIST a entendu le message et doit mieux communiquer sur la méthode.

Le SNTRS-CGT, d'accord avec la position du SNCS, conteste les réponses de l'administration.

SNCS, au nom de toutes les OS, demande qu'à partir des exemples des réorganisations de l'INIST et des fusions de délégation, le CCHSCT puisse faire des préconisations sur les conditions de travail dans le cadre de réorganisation de service au sein des structures opérationnelles du CNRS. C. COUDROY accepte la mise en place d'un groupe de travail.

1. Validation du procès-verbal du CCHSCT du 17 février 2015; (Vote)

Le SNTRS-CGT demande une modification de phrase portant sur : « une demande d'armoires de sécurité pour les bouteilles de gaz dans les laboratoires /budget INC ».

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Propositions des représentants du personnel de modification du règlement intérieur du CCHSCT ; (Vote)

Les représentants du personnel ont proposé plusieurs amendements au règlement intérieur. Les propositions ont été envoyées avant la réunion.

L'administration a refusé la plupart des amendements qui, selon elle, s'écartent du décret n°82-453, notamment tout ce qui concerne les suppléants. Par exemple, elle refuse d'inscrire au RI que les « suppléants peuvent participer au débat » même si dans le fond elle est d'accord et précise que sa position sera inscrite au PV.

L'administration refuse d'ajouter un article avec les temps de décharge attribués aux représentants du personnel.

Vote sur le règlement intérieur amendé : 9 pour

3. Présentation du bilan d'activités prévention et sécurité 2014

C. BENECKE (CNPS) présente et commente un PowerPoint.

Mise en avant de faits marquants en région : (demande SNTRS-CGT l'an dernier)

- Optimiser la politique de prévention et sécurité pour les unités à l'étranger :
 - Agent spécifiquement missionné (DR16),
 - Nomination d'Assistants de prévention (AP) et réalisation du Document unique (DUERP) dans les unités situées dans les DOM-TOM.
- S'appuyer sur le partenariat pour dynamiser le réseau des AP (exemple en DR18) :
 - mise en place d'un colloque annuel réunissant les AP de la circonscription et de 7 autres partenaires,
 - organisation multipartenaires de sessions de formation des AP,
 - mise en place d'une plateforme documentaire pour les AP partagée avec les partenaires, mutualisation des formations prévention et sécurité ...

SNTRS-CGT demande si le budget alloué à l'indemnisation des AP et géré par les délégations est encadré. C. COUDROY répond qu'il n'y a pas de consigne de l'administration centrale pour limiter ce budget.

SUD fait remarquer que les fiches issues de FEVAR (risques chimiques) ne sont pas remplies dans les laboratoires et demande des précisions sur leur devenir.

La CNPS n'est pas d'accord avec la 1ère remarque et répond, pour la 2^e, que les fiches d'expositions sont conservées dans le dossier médical de l'agent.

SUD demande un bilan chiffré des FIE (fiches individuelles d'exposition) pour les CDD, la CNPS répond que pour les CDD (CNRS) les règles sont les mêmes que pour les titulaires, pour les CDD « multi-employeurs » la situation est plus complexe.

4. Avis sur le programme annuel 2015 définitif de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (document ci-joint) ; (Vote)

Le SNTRS-CGT s'inquiète que dans le programme annuel d'amélioration des conditions de travail, l'étude « Risques Psycho-sociaux (RPS) » concernant les IT ne soit pas chiffrée. Pas d'inquiétude répond C. COUDROY, l'étude sera financée.

Le CNRS a ajouté dans le programme la problématique des « Troubles Musculo-Squelettiques » (TMS) (orientations stratégiques 2014/2015 du MESR).

Vote sur le programme chiffré : unanimité des représentants du personnel (9 pour).

5. Composition et objectifs du groupe d'études sur les Troubles Musculo-Squelettiques :

La direction de l'établissement crée un groupe d'étude, comprenant le directeur des ressources humaines, des représentants du personnel (CCHSCT), le médecin de prévention, une infirmière, le conseiller ou l'assistant de prévention, des chefs de service, ainsi que des compétences spécifiques comme un ergonome ...

Dans un premier temps le groupe d'étude fera un état des lieux des situations et des pratiques à partir des facteurs connus suivants : facteurs biomécaniques liés au poste de travail, facteurs organisationnels, liés à l'organisation et à l'environnement de travail, facteurs psychosociaux, facteurs environnementaux.

Dans un deuxième temps le groupe d'étude proposera un plan d'action, qui se fonde sur une démarche ergonomique visant à transformer le travail pour maîtriser le risque (conception des postes de travail, choix des équipements de travail et des méthodes de travail...).

Les représentants du personnel sont SGEN-CFDT et Christine Lucas (SNTRS-CGT).

6. Information sur les formations prévention des risques psychosociaux

PowerPoint présenté par Corinne QUILGARS (DRH).

Présentation de la formation pour les encadrants et bilan de la journée de sensibilisation pour les représentants du personnel au CCHSCT et au CRHSCT.

Formation RPS des encadrants :

Cette formation d'une journée est destinée à sensibiliser les encadrants, sans limite de grade, aux RPS.

C'est la société REOR qui a été choisie après un appel d'offre, pour une durée de trois ans. En 2014, 9 sessions 147 participants, en 2015, 3 sessions avec 44 participants. Plusieurs délégations ont mutualisé la formation. Il est prévu 12 sessions par an. Le RH de la délégation intervient au cours de la session. La formation a été présentée dans CNRS-hebdo. La formation comprend un questionnaire en fin de ½ journée, des échanges entre pairs et une évaluation à froid plus tard. L'administration assure avoir de bons retours sur cette formation.

C. COUDROY conclue en disant que la DRH mène plusieurs actions en parallèle sur le sujet de la prévention des RPS :

- Gestion du temps
- Nécessité du dialogue social
- Bonne pratique sur l'utilisation des TIC

Formation RPS des membres des CHSCT :

Cette formation (2 jours dont un en 2014) rentre dans le cadre du protocole d'accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des RPS dans les fonctions publiques.

L'objectif est de donner aux représentants du personnel une base commune sur la prévention des RPS.

3 sessions ont été organisées en 2014, deux à Meudon et une à Lyon avec deux formateurs différents du cabinet Catéis.

Le retour sur la formation à Meudon est mitigé, en raison principalement d'un mauvais choix du formateur.

La direction regrette la faible participation des représentants du personnel (82 sur 284) et se tourne vers les syndicats pour augmenter ce nombre en 2015.

Les syndicats font remarquer que l'information sur cette formation a été diffusée avec un délai très court pour s'inscrire.

Une deuxième journée sera organisée à l'automne, avec une information au minimum un mois à l'avance.

7. Présentation de la chargée de mission "risque chimique" :

PowerPoint présenté par Mme F. MAZE-CORADIN, nouvelle chargée de mission.

Première action, création d'un cahier de prévention des risques chimiques, création d'un groupe de travail comprenant un représentant du CCHSCT (SNCS).

Annonce du remplacement de FEVAR par un produit de l'INRS. FEVAR est un fichier excel d'aide à l'évaluation du risque chimique suivant la méthodologie simplifiée de l'INRS (ND2233).

8. Suivi des actions en cours :

Tableau présenté en séance par J. WYBIER (CNPS)

Fin du CCHSCT à 18h00

GLOSSAIRE

AP : Assistant de prévention

CCHSCT : Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CDD : Contrat de travail à durée déterminée

CNPS : Coordination nationale de prévention et de sécurité

CRHSCT : Comité régional d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

DGDR : Directeur général délégué aux ressources

DOM-TOM : Départements et territoires d'outre-mer

DRH : Directeur des ressources humaines

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels

FIE : Fiche individuelle d'exposition

INIST : Institut de l'information scientifique et technique

INRS : Institut national de recherche et de sécurité

OS : Organisation syndicale

RI : Règlement intérieur

RPS : Risques psychosociaux

TIC : Technologies de l'information et de la communication

TMS : Troubles musculo-squelettiques

Commission Nationale Mobilité du CNRS - 18 juin 2015

Pour les représentants du personnel toutes les OS sont présentes, pour le SNTRS-CGT : Sabine Berry
L'administration était représentée par : Pierre COURAL (DRH) Président, Liliane FLABBÉE, Richard RETOUX, Béatrice SIMPSON, Catherine CRIBIU, Christiane ENAMÉ, Isabelle LONGIN, et en tant que membres invités François GAUTRON et Rafika LEMTELLA

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par Marie-Claude Quido (SUD Recherche)

P. Coural pour sa première séance se présente brièvement et demande aux représentants du personnel si il y a des questions diverses.

MC Quido souhaite poser la question des mobilités « de gré à gré »

1. Validation des comptes rendus des réunions des 25 juin et 30 septembre 2014
Le compte rendu du 25 juin 2014 est seul approuvé à l'unanimité car celui du 30 septembre 2014 n'était pas prêt.
2. Bilan de la campagne NOEMI Hiver 2014/2015
Présentation du Powerpoint ([Bilan campagne NOEMI Hiver 2014 2015](#)) par Rafika Lemtella
Il est fait constat parmi les OS présentes que le nombre de NOEMI non pourvus lors de la dernière campagne est en évolution par rapport à la campagne de 2013/2014.
235 NOEMI non pourvus en 2015 contre 140 en 2014 et en majorité sur des postes d'IR
Le nombre de NOEMI non pourvus sans candidats en 2015 progresse aussi par rapport à 2014. Les OS demandent à ce que les fiches de postes soient mieux présentées et plus attrayantes pour les candidats.
3. Bilan de la campagne FSEP 2014/2015
Présentation du Powerpoint ([Bilan campagne FSEP 2014 2015](#)) par François Gautron
Le bilan de cette campagne apparait de façon assez positive même s'il n'y a pas de recul suffisant pour dire que cela rencontre plus de succès que NOEMI car c'était une première campagne et la prise de fonction effective de ces postes en FSEP est au 1^{er} juin de cette année contre le 1^{er} avril pour les NOEMI
4. Questions diverses
Les points 2 et 3 de cette réunion furent très chargés et le point demandé par MC Quido n'a pas pu être abordé faute de temps suffisant.

Fin de la réunion 17h30

Prochaine CNM : 30 septembre 2015