



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°253 du 04 mai 2016

SOMMAIRE

- Rapport CE SNTRS-CGT du 10 mars
- Compte rendu de la Réunion de concertation entre la Direction des Ressources Humaines du CNRS et les organisations syndicales
- Agenda social de l'ESR GT4
MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIÈRES
Réunion du 13 avril 2016
- Compte rendu de la CNAS Restauration du 13 janvier 2016

Rapport CE SNTRS-CGT du 10 mars

D. Steinmetz

La Situation internationale

La trêve en Syrie laisse peut être naître quelques espoirs, mais en Lybie il apparaît de plus en plus clairement que l'intervention militaire occidentale se précise. Le flux de migrants à la porte de l'Europe est bloqué par la plupart des Etats. Les réfugiés sont contraints de rester en Grèce, dont la population est admirable dans son comportement. Comment ne pas évoquer dans ce contexte de guerre les réfugiés que nous avons connus chez nous lors du dernier conflit mondial, voire les millions de réfugiés d'Afrique du Nord dans les années 60.

Aujourd'hui, les lois associées à l'état d'urgence et le projet de loi prétendant « renforcer la lutte contre la criminalité organisée » sont un pas de plus vers un état policier.

En invoquant la guerre totale, le gouvernement a choisi de nous installer dans un régime de peur et de mobilisation sécuritaire permanente. La CGT appelle aux manifestations organisées le 12 mars dans de nombreuses villes.

La situation sociale et politique

La situation est marquée par les choix gouvernementaux qui cèdent de plus en plus aux exigences du patronat. Loi travail, blocage de salaires dans la fonction publique sont les deux chantiers qui sont en face de nous. Il ne sont pas dissociés, dans la mesure où il s'agit de baisser le coût de travail et celui des services publics afin de libérer d'autant plus de possibilités pour les entreprises de faire remonter leur profits.

Pour ce qui concerne la loi travail, est-il utile de revenir sur l'ensemble de régressions qui sont contenues dans le projet de loi ? Il est à rejeter dans son ensemble. N'hésitez pas à utiliser le matériel pédagogique disponible sur le site de la CGT ou de l'UGICT pour animer des AG de personnels.

- Ainsi, les entreprises pourront faire passer la journée de travail des apprentis mineurs de 8h à 10h et les faire travailler 40h par semaine au lieu de 35 h sans que l'inspection du travail ait son mot à dire.
- La durée de travail limitée à 44h maximum sur 12 semaines passera sur un simple accord d'entreprise à 46h maximum pendant 16 semaines.
- Les entreprises pourront signer des accords leur permettant de baisser les salaires et d'accroître la durée du travail pour une durée de 5 ans.
- La majoration des heures supplémentaires de 25% pour les huit premières heures et de 50% au-delà pourra être réduite à 10%, même si la branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes.
- Un référendum d'entreprise pourra valider un accord même si les syndicats représentant 70% des salariés s'y opposent.
- Actuellement, un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de difficultés économiques. Avec la loi Travail, une baisse du chiffre d'affaires ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à justifier les licenciements.
- Les heures d'astreinte seront comptées en temps de repos.
- L'employeur ne sera plus tenu pour responsable si un salarié ne prend pas ses heures de repos ni ses jours de congés.
- En cas de licenciement abusif les employeurs sont condamnés par les prud'hommes à verser des indemnités qui tiennent compte de l'âge de la situation de famille. Avec la nouvelle loi, les indemnités seront plafonnées. Pour un salarié ayant plus de 20 ans d'ancienneté, l'indemnité ne pourra être supérieure à 15 mois de salaire.

Le mécontentement monte dans le pays. La pétition sur internet dépasse les 1,2 millions de signatures. Les manifestations d'hier sont le début d'une mobilisation que nous devons continuer à construire.

Devant cette loi, nous devons travailler à un rassemblement unitaire. Force est de dire que les positions des différents syndicats ne concordent pas. Le bloc réformistes estime qu'un certain nombre d'articles de la loi sont à rejeter (les maxima d'indemnisation, la facilité pour les multinationales de mettre en déficit leurs filiales) mais que d'autres peuvent être acceptées : comme notamment l'inversion de la hiérarchie de normes et le compte personnel d'activité. De leur côté CGT, FO, Solidaires, FSU et organisations de jeunesse rejettent le projet en bloc. Pour autant, elles font des propositions pour améliorer ce code du travail. Les propositions de la CGT sont

sur table. Le premier communiqué » commun à toutes les organisations était de l'avis du BN pour le moins maladroit. Depuis la situation s'est clarifiée, mais dans cette partie tout le monde joue gros. Si le projet est maintenu, il y aura aussi des conséquences sur le statut des fonctionnaires.

Mais pour la CFDT comme pour le gouvernement, le jeu est également risqué : combien d'emplois créés par le CICE ; combien de plans de sauvegarde de l'emploi mis en place après l'ANI. Peu, très peu.

Le prochain rendez-vous est pour la loi travail le 31 mars, journée de grève nationale à laquelle appellent la CGT, Solidaires, la FSU, FO, UNEF, UNL, FIDL.

Les salaires

Après le départ de Lebranchu, les rendez-vous avec le ministère de la fonction publique ont tous été reportés. Le rendez-vous salarial aura lieu le 17 mars. Un très large éventail d'organisations syndicales a publié un communiqué commun intitulé : les agents publics exigent des mesures fortes. *Elles jugeront à cette aune les annonces qui seront faites par le gouvernement. Si celles-ci étaient trop éloignées de leurs attentes et de celles des personnels qu'elles représentent, elles en appelleront à la mobilisation des agents de la Fonction publique y compris par la grève et les manifestations. Dès à présent, elles inscrivent cette possibilité d'action le 22 mars prochain et se retrouveront dès après le rendez-vous salarial pour confirmer ou non cette mobilisation.*

Que se passera-t-il le 17 mars, on parle de peut-être 1% d'augmentation de la valeur du point ! A comparer aux plus de 7% de perte, qui ont représenté 7 milliards d'économie pour le budget de l'Etat. Le point d'indice devrait se monter à 5,23 au lieu de 4,63€. C'est 295 € de perte tous les mois pour un TCN.

FO, suivie par quelques syndicats de la CGT estiment qu'il faut privilégier les 31 mars et abandonner le 22 mars. Pour le BN du SNTRS-CGT, nous sommes dans un processus de lutte et les deux dates ne s'opposent pas. Le 22 mars, les fonctionnaires devront eux aussi défilé pour leur pouvoir d'achat.

Le chantier revendicatif dans l'ESR.

Ne négligeons pas ce qui nous concerne. Deux chantiers sont face à nous : l'indiciaire et l'indemnitaire.

Commençons par l'indiciaire et nos grilles. Les premiers décrets du PPCR sont passés au Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Dès cette année, 6 points seront transférés des primes vers les grilles pour les Techniciens. Mais comme personne ne sait bien quelles primes il faut faire baisser, ce sera sur la feuille de paye de chaque mois que l'on soustraira les 27 euros ajoutés en haut de la feuille de salaire. Et la contrepartie est immédiate Plus d'échelons accélérés dès 2016. Les mêmes mesures seront mises en place en 2017 pour la catégorie C et la catégorie A. En 2017 commenceront les quelques augmentations en points d'indice.

Le PPCR ne clôt pas nos revendications en matière de grille bien au contraire. Nous allons publier rapidement un tract sur nos revendications. Des négociations sont possibles pour les catégories A : application de la grille des attachés pour les IE, prolongation le plus loin possible de la grille des AI, des IR et accès à l'échelle lettre pour les CR. Nous rappellerons également notre exigence d'augmenter le minimum fonction publique, de passer à 2 grades les AJT et les T, en faisant évoluer les grilles bien au-delà de ce que prévoit le PPCR.

Cette bataille peut se gagner, charge à nous de convaincre nos collègues.

Pour ce qui concerne l'indemnitaire. Les syndicats porteurs de la pétition ni RIFSEEP ni statu quo ont été reçus par le cabinet de la ministre Najat Vallaud Belkacem. Celui-ci a entendu seulement une partie de nos revendications : oui on va porter l'exemption du RIFSEEP mais ce sera le statu quo pour vos primes, sinon vous auriez pu espérer un petit mieux. Cela ne veut pas dire que Valls suivra cette proposition. Là aussi il faudra absolument faire bouger les lignes.

En ce moment, tous les ministères grenouillent pour ne pas se faire complètement dévorer par les ambitions budgétaires du ministère de l'intérieur qui exige toujours de plus en plus de policiers de mieux en mieux payés.

C'est le moment d'agir.

Compte rendu de la Réunion de concertation entre la Direction des Ressources Humaines du CNRS et les organisations syndicales.

Mercredi 16 mars 2016

Présents pour l'administration : Pierre Coural (Directeur des ressources humaines, DRH), Isabelle Longin- (Directrice adjointe des ressources humaines),
Martine Jallut (Service conseil et expertise juridique-SCEJ),
François Gautron (Service développement professionnel des ingénieurs et techniciens-SDPIT),
Brigitte Thibault (Service effectifs et contrôle de gestion -SECG),
Ghislaine Bec et Sabine Querbouet (Mission des relations sociales-MRS)

Toutes les organisations syndicales sont présentes : SGEN-CFDT, FO, SNIRS-CGC, SNCS-FSU, SNPTES-UNSA, Sud Recherche

Pour le SNTRS-CGT Sophie Toussaint-Leroy, Josiane Tack, Lise Caron,

Concertations et mise en œuvre des mesures « Parcours Professionnels Carrières Rémunérations »

Le DRH rappelle que les grilles proposées par le Ministère de la Fonction publique lors des négociations sur les « Parcours Professionnels Carrières Rémunérations » seront appliquées. Leur mise en œuvre au CNRS, prévue rétroactivement au 1^{er} janvier 2016 pour la catégorie B et au 1^{er} janvier 2017 pour la catégorie C devra attendre la publication des décrets d'application.

Pour la catégorie A, les concertations doivent se poursuivre. Celles concernant les carrières des assistants ingénieurs et les ingénieurs d'études devraient débuter au premier semestre 2016 pour une mise en application en 2017. Pour les ingénieurs de recherche et les chercheurs, les concertations devraient débuter au second semestre sans indication sur la date de mise en œuvre.

Les chiffres avancés par M Coural. Le Ministère a prévu 4 milliards d'€ pour financer les mesures PPCR pour toutes la Fonction publique. Pour le CNRS, les mesures PPCR représentent 60 à 70 millions d'€ d'augmentation sur une masse salariale de 2,3 milliards d'euros. Il faudra que le ministère abonde sinon, le CNRS ne pourra pas tout financer. Il s'agit d'ordre de grandeur envisageable, les départs à la retraite des prochaines années devraient contribuer à dégager de la masse salariale.

Pour les catégories A, le DRH fait le constat que les rémunérations des personnels des organismes de recherche sont en retrait par rapport à celles des personnels des autres ministères. Cependant dans le contexte actuel, la DRH du CNRS se veut « réaliste » et proposera au Ministère de maintenir le décalage de salaires en défaveur de ses personnels. Le CNRS devrait proposer une revalorisation globale des grilles actuelles au prorata des revalorisations proposées dans le cadre du PPCR pour les grilles des techniciens (catégorie B) qu'il évalue globalement à 6%. Selon lui, cette revalorisation est plus avantageuse que celle prévue pour les catégories A-types de la fonction publique.

Le SNTRS-CGT fait l'inventaire désastreux des salaires des personnels de la recherche notamment en citant les débuts de grille qui peinent à décoller au-dessus du Smic pour toutes les catégories et les faibles amplitudes de carrière qui aboutissent à des taux importants de personnels (notamment IE1 et CR1) bloqués à l'échelon terminal de leur grade. Les concertations sur la catégorie A ouvre la possibilité pour de réelles améliorations salariales, encore faut-il les revendiquer. En effet, il n'est pas normal que les grilles d'ingénieurs d'études du Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) ne soient pas alignées sur celles des ingénieurs d'études des autres ministères (grilles de catégorie A-types de la fonction publique). Le SNTRS-CGT demande :

1. l'allongement de la grille du premier grade d'ingénieur à l'indice terminal 658 (avant revalorisation PPCR) au lieu de 619 actuellement,

2. La fusion des grades IE1 et IEHC. Actuellement, la grille d'attaché principal correspond à l'addition des deux grilles IE1 + IEHC avec un passage sélectif d'IE1 en IEHC, qui bloquent les IE1 en fin de grade.

A partir de cette revalorisation doit découler la revalorisation des grilles des autres corps de catégorie A comme ceux de catégories B et C. Le SNTRS-CGT a défendu et continuera de défendre cette revendication auprès du secrétariat à l'enseignement supérieur et la recherche (M Mandon) auquel il a transmis un dossier sur le sujet (lien sur le site).

Les positions des autres organisations syndicales

Le SNPTES-UNSA et le SNCS-FSU se déclarent favorables aux propositions du SNTRS-CGT.

SUD recherche ne souhaite pas élargir l'échelle de rémunérations mais regrette l'attitude « prudente » de la DRH.

Le SNIRS-CGC et FO n'ont pas de position arrêtée

La CFDT est d'accord avec tout le monde.

Mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP au CNRS

Le DRH stigmatise les organisations syndicales qui ont demandé que les personnels de l'ESR soient exemptés du RIFSEEP. Le MENESR, sous la pression de tous les syndicats de l'ESR, a porté la demande auprès du ministère de la Fonction publique. Le DRH ajoute qu'une certaine organisation (SGEN-CFDT pour ne pas la citer, à noter que le SNIRS-CGC suit maintenant la CFDT) se déclare, hostile à l'exemption des personnels de la recherche sous prétexte que cela les isolerait des autres personnels de l'ESR qui eux ne seraient pas exemptés. Le DRH déclare que dans le cas d'exemption l'enveloppe budgétaire pour les primes ne serait pas réévaluée: il s'agit d'un chantage déjà pratiqué par le ministère.

Mais comment serait financé le budget nécessaire à l'application du RIFSEEP? Réponse : le choix du président est de recruter chaque année 300 chercheurs + 300 ingénieurs techniciens quel que soit le nombre de départs en retraite. Certes actuellement, les départs à la retraite s'effondrent, mais ils devraient repartir. 50 départs à la retraite par an sans recrutement correspondant voilà ce qui devrait permettre de dégager des marges de manœuvre budgétaire. Donc, exemption ou pas, le CNRS autofinancera les réévaluations du budget prime sans augmentation correspondante de la masse salariale sur subvention d'État. Donc ce sera pris sur les recrutements, les promotions, etc.....

Pour le RIFSEEP : les mesures ne seront pas financées par l'État. La DRH estime que le CNRS devra dégager 12 millions d'€ dont une partie correspond aux 1,7 millions d'€ que le CNRS devrait, selon le DRH, récupérer sur la disparition des avancements à échelon accéléré. Il s'agit d'ordre de grandeur envisageable, les départs à la retraite des prochaines années devraient contribuer à dégager de la masse salariale.

En attendant les réponses ministérielles sur exemption ou pas, la direction du CNRS poursuit les concertations avec les organisations syndicales.

La concertation -ou plutôt information- de la DRH se fera sur trois points :

- 1) le classement des emplois dans les groupes de fonction,
- 2) le montant indemnitaire garanti à la transition entre le régime indemnitaire actuel et le RIFSEEP

Ces points sont traités lors de cette réunion.

- 3) le montant nominal c'est dire les modalités d'attribution en vitesse de croisière du RIFSEEP. Ce point sera traité le 21 avril et lors d'un séminaire de 2 jours (9 et 10 mai).

Point 1 : Pour le DRH, le RIFSEEP répond aux deux objectifs : à la fois d'individualiser la rémunération tout en restant lié à la structuration de la prime sur la qualification c'est-à-dire le corps et le grade.

Dans chaque corps, les emplois seront répartis dans des groupes de fonctions. Le montant de la prime de chaque agent sera déterminé par la cotation de son emploi dans un groupe, chaque groupe aura un minimum et un maximum fixé par un décret.

Les directions des organismes de recherche, après concertation entre elles, ont proposé au Ministère une cartographie des Groupes basée sur les fonctions qui définissent les grades.

- 3 groupes pour le corps des ingénieurs de recherche (IR). Groupe 1 : fonctions d'IRHC, Groupe 2 : fonctions d'IR1, Groupe 3 : fonctions d'IR2 ;

3 groupes pour le corps des ingénieurs d'études (IE), Groupe 1 : fonctions d'IEHC, Groupe 2 : fonctions d'IE1, Groupe 3 : fonctions d'IE2

2 groupes pour le corps des assistants ingénieurs (AI), tous les AI seront classés dans le Groupe 2. Ils seront reclassés dans l'un des deux groupes rétroactivement quand les modalités seront arrêtées

3 groupes pour le corps des techniciens de recherche (TR), Groupe 1 : fonctions de TCE, Groupe 2 : fonctions de TCS, Groupe 3 : fonctions de TCN

2 groupes pour le corps des adjoints techniques de recherche (ATR). Groupe 1 : fonctions ATPR1, Groupe 2 : fonctions ATR et ATPR2.

MAIS, les directions d'organismes de recherche et les présidences d'universités ont une approche différente. Les universités veulent classer les emplois de leurs filières ingénieurs et techniciens de recherche (ITRF) comme elles ont classé les emplois de la filière administrative en les groupant selon le lieu d'exercice. Le Ministère demande une cartographie des groupes de fonctions unique pour faciliter une gestion « harmonisée » des personnels de l'ESR. L'administration des EPST aurait obtenu un compromis qui permettrait à chacun de classer selon ses objectifs. Les organisations syndicales en seront informées lorsque le Ministère l'aura validée. Autant dire qu'il n'y aura plus rien à discuter.

Questions des organisations syndicales :

SNCS-FSU : Pour les assistants ingénieurs, la circulaire d'application du Ministère impose 2 groupes de fonctions. Or, cette différenciation n'existe pas actuellement dans le corps des AI.

Réponse de l'administration : tous les AI seront classés dans le groupe 2, puis examinés pour passage éventuel dans le groupe 1. Cependant il ne peut pas y avoir de groupe vide.

SNTRS : demande de mettre dans les différents groupes en se basant sur les grades

Lorsque le poste « déjà coté pour un agent » sera vacant, ils comptent réexaminer le poste, un primo-arrivant arrivera sur le poste qui pourra être bien moins coté...

Deuxième point à la mise en place du système : quel sera le montant indemnitaire garanti ?

PPRS : taux moyen du grade, prime moyenne de référence

PFI : taux moyen

ISFIC : montant correspond à la fonction occupée

PPRS des assistants de prévention : montant correspondant au temps consacré par l'agent à cette fonction prime de technicité : montant forfaitaire fixé par arrêté correspond aux points NBI

D'une manière générale, l'idée est d'embarquer ce qui est constant, sujétions et astreintes ne sont pas constantes, donc ne seront pas embarquées.

OS : Demande d'état des lieux de ce qui existe, c'est l'occasion de faire cela.

Que devient la PFI ?

Les chiffres de la PPRS actuels sont: Garantie 42 millions et variable 6 millions

Le DRH : le CIA ne permettra pas d'embarquer toute la partie variable, une partie sera « soclée » et ce qui est exceptionnel ne sera pas garanti.

En conclusion : même la garantie proposée par l'administration ne l'est pas car au prochain changement de fonction, tout sera remis en cause...

Agenda social de l'ESR GT4

MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIÈRES

Réunion du 13 avril 2016

Le Ministère de l'Education Nationale en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) a constitué cinq groupes de travail pilotés par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) avec les organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social. Ces groupes ont pour objectif de recueillir les propositions des organisations syndicales de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) sur les thématiques suivantes : les contractuels, la mobilité, la responsabilité sociale de l'employeur, les missions et perspectives de carrières, les régimes indemnitaires.

Ces discussions, entrant le « dialogue social », devaient aborder les problèmes de fond tels que le bilan de la loi Sauvadet dans les organismes de recherche et à l'université, la revalorisation des grilles et des carrières des personnels de l'ESR. Malgré les demandes répétées des organisations syndicales de mettre ces points à l'ordre du jour, ils n'ont toujours pas été discutés au sein de ces groupes de travail. Le SNTRS-CGT, la FSU et Sud Recherche ont demandé la convocation d'une réunion en présence de représentants du cabinet de M Mandon, secrétaire d'Etat l'enseignement supérieur et de la recherche, pour traiter des rémunérations et des carrières des personnels de l'ESR.

La conférence des présidents d'université (CPU) a été imposée par la DGRH pour représenter les employeurs universitaires. Ces représentants, toujours présents en visioconférence, sont systématiquement sollicités par la DGRH. Et pourtant ils ne brillent pas, quand ils connaissent les dossiers, par la pertinence de leurs interventions. Le Ministère refuse le débat avec les organisations syndicales représentatives des personnels les questions alors que les arbitrages budgétaires se négocient actuellement entre les Ministères, la (CPU) et les directions d'organismes.

Le groupe de travail « missions et perspectives de carrières » du 13 avril dernier avait à son ordre du jour un certain nombre d'ajustements concernant le statut des chercheurs que la DGRH qualifie de purement techniques. Or c'est loin d'être la réalité.

- Il est proposé de supprimer la limite d'âge de 31 ans pour candidater au concours de Chargé de Recherche (CR) 2eme classe.

Le SNTRS est contre cette suppression. En effet, les CR 2^{eme} et 1^{ere} classes sont recrutés au même niveau de qualification (doctorat), seules les années d'expérience les différencient. Compte tenu du peu de postes proposés au concours de chargés de recherche par rapport au vivier de contractuels post-docs souhaitant postuler, les candidats CR2 sont incités à retarder leur candidature pour renforcer leur dossier. En supprimant la limite d'âge de 31 ans, de fait, le grade de CR2 ne présentera plus d'intérêt, ce qui contribuera à reculer d'autant l'âge moyen des recrutements des CR et favorisera le développement de la précarité des jeunes chercheurs. Le recrutement des CR doit s'effectuer 1 ou 2 ans après de l'obtention de la thèse.

- Au nom du partenariat entre les établissements, il est proposé d'intégrer dans les jurys d'admissibilité des personnalités extérieures comme experts dans la limite de 50% avec voix délibératives. Ces experts seront choisis par le PDG de l'établissement après avis du président de l'instance d'évaluation compétente

Les instances d'évaluation ont déjà toute latitude pour recourir à une expertise extérieure, si elles se jugent insuffisamment compétentes pour juger de la qualité d'un dossier de candidature. Ces experts ne font pas partie du jury, ils donnent leur point de vue, et c'est l'instance qui prend la décision. Ici, il s'agit de toute autre chose. Le Ministère entend mettre en place des jurys de recrutement ad hoc, similaires aux jurys de recrutement des maîtres de conférence. C'est la porte ouverte à des jurys dociles aux injonctions des Directions d'organismes.

- Simplification de l'admissibilité des concours CR. Il est proposé de supprimer l'obligation d'auditionner tous les candidats en instaurant une sélection de ceux qui seront auditionnés.

A part deux organismes tous les autres ont obtenu une dérogation à cette obligation. Le principe de d'égalité des chances des candidats aux concours de la Fonction publique est bafoué. Le nombre de candidats étant surdimensionné par rapport au nombre de poste ouverts au concours, aussi l'audition de tous les candidats devient une charge de travail impossible à gérer dans de bonnes conditions. Une proportion de plus en plus importante de candidats n'est plus auditionnée, éliminant d'office d'excellents candidats. Pour le SNTRS, l'offre de débouchés professionnels aux docteurs est restreinte en France, elles doivent augmenter significativement aussi bien dans la recherche publique que dans le privé.

- Il est proposé de permettre l'audition des candidats par visioconférence.

Oui à condition que cette procédure reste exceptionnelle et réservée aux candidats dans l'impossibilité de se déplacer

- Il est proposé de clarifier les compétences du président ou du directeur général de chaque établissement pour l'ouverture des concours de recrutement des chercheurs, la répartition des emplois à pourvoir dans les corps de chercheurs et pour la répartition des jurys de recrutement.

Le ministère est loin d'être clair : en quoi consiste concrètement cette clarification ! Pour le SNTRS, les prérogatives des instances des organismes de recherche doivent être respectées notamment en matière de recrutement et d'évaluation des chercheurs.

- Suppression de l'avis de l'instance pour l'affectation des CR stagiaires et des DR.

Sous prétexte de simplification, il est proposé que l'affectation du chercheur nouvellement recruté soit à la discrétion de la Direction de l'établissement. Or les chercheurs pour être recrutés dans les organismes proposent un programme de recherche pluriannuel avec une proposition d'affectation dans un laboratoire dans lequel il compte développer ses thématiques. Les instances d'évaluation sont les plus compétentes pour estimer si le point de chute proposé est pertinent pour permettre aux chercheurs de mener à bien ses objectifs scientifiques.

- Périodicité de l'évaluation. Le CA de l'établissement fixerait la périodicité de l'évaluation, celle-ci ne devant pas être supérieure à 5 ans. Le CNRS a déjà adopté une évaluation à 2,5 ans.

La périodicité de l'évaluation des organismes se cale sur celle de l'HCERES. Il est important qu'un chercheur soit évalué deux fois lors de la mandature de l'instance d'évaluation, afin qu'il y ait un véritable suivi de son activité. La volonté du Ministère est de caler la périodicité de l'évaluation des chercheurs sur celle de leur laboratoire. La fermeture du laboratoire ou d'une équipe au sein du laboratoire impliquant l'arrêt de thématiques de recherches, les chercheurs seront incités par les Directions à se redéployer sur des programmes prioritaires.

- Modification des conditions de l'octroi de l'éméritat. L'éméritat ne serait plus délivré par le conseil d'administration par le président de l'établissement sur proposition du conseil scientifique. Il pourra être octroyé après la radiation des cadres. Les directeurs émérites pourront diriger les travaux de thèse.

Pour le SNTRS, l'éméritat doit être limité dans le temps pour accompagner une thèse ou un programme de recherche en voie d'achèvement. Il doit être délivré au moment de l'admission à la retraite, mais jamais après la radiation des cadres.

- Intégration directe dans un corps de chercheurs. La durée d'une année en position de détachement condition préalable avant une intégration serait supprimée. Cette intégration serait toujours laissée à l'appréciation de l'instance d'évaluation compétente.

Cette possibilité d'intégration directe est déjà appliquée pour de nombreux corps de la Fonction publique.

- Modalités de classement. Il est proposé de mieux prendre en compte les périodes du doctorat et post doctorales pour le classement des personnels qui étaient fonctionnaires avant leur recrutement en tant que chercheur.

Le SNTRS est favorable à cette disposition mais cela ne concerne que peu de personne. 99,999% des candidats au recrutement chercheurs sont contractuels. Il serait aussi nécessaire pour ces candidats non fonctionnaires de prendre en compte la période du doctorat et des étapes postdoctorales avant leur recrutement en tant que chercheur.

Ces mesures ont été critiquées par l'ensemble des organisations syndicales (sauf l'UNSA qui est restée muette sur tous ces points !!). Sous prétexte d'homogénéisation des pratiques, elles vont toutes dans le même sens : donner plus de pouvoir aux directions d'établissement au détriment des instances d'évaluation des établissements. Elles nient les spécificités de chacun des organismes de recherche.

CNAS du Mercredi 13 janvier 2016 à 13h30

Présents

Représentants du personnel

J-F Launay SNTRS CGT

B. René SNTRS CGT

D. Saupin SNTRS CGT

Agnès Ranger-Gourbil SNPREES-FO

J-F. Kieffer Sud-Recherche EPST

C. Boukari SNPTES Recherche

M. Baaden SNCS-FSU

P. Baroni SNIRS CGC

S. Laplace SGEN-CFDT

A. Zerouki SGEN-CFDT

Représentant l'administration

P. Coural, DRH

Experts désignés par l'administration

C. Quilgars Responsable du service développement social

M. Cartier Chargée de la restauration au service développement social

D. Le Fur Responsable des RH de la DR2

M. Rols

S. Laplace SGEN-CFDT est nommée secrétaire de séance

Questions diverses :

Protestations contre l'annulation tardive de la précédente CNAS (vendredi soir après 18h pour une réunion le lundi matin),

Sntrs-Cgt : Problème de changement de délégation pour Polytechnique et suivi des accords qui avaient été conclu avec le délégué de La DR 5

La CNAS n'a pas été associée à la rédaction du "Guide sur le temps de vie"

Le compte rendu de la CNAS d'octobre n'a toujours pas été reçu par la secrétaire de séance (C.Boukari)

Sntrs-Cgt : Lors du vote de La modification du montant des loyers pour les logements de GIF les représentants ont indiqué qu'ils refusaient de voter car ils n'avaient pas toutes les informations. Depuis nous avons appris par exemple que les baux étaient précaires avec pour conséquence pour les agents de ne pas être éligibles aux allocations logements.

Groupe tarif : la CGT demande un groupe de travail pour la reconstruction de la grille tarifaire. Dans la grille tarifaire actuelle de la restauration il est fait référence pour le tarif B à l'indice 254 alors que qu'au CNRS l'indice d'entrée est de 309, problèmes du tarif étudiants (grande disparité : étudiants en doctorats, en masters, stages non rémunérés, donc pas normal d'avoir le même tarif), tarif retraités.

L'administration signale qu'elle ne peut pas fournir les information et données sur la restauration par indice mais que par catégorie.

1/ Validation compte-rendu du 25 juin 2015

Le compte rendu est validé

2/ Point sur le Budget initial 2016

Budget Action sociale 2016 (diapo 2) Depuis 2015 certaines DR ont vu leurs ressources propres diminuées. Il y a des dialogues de gestion même au niveau des DR.

Depuis 2015, le CNRS module les contributions des délégations suivant leur capacité.

On sera plus prêt de la réalité en 2017

Problème du préciput ANR.

Sntrs-Cgt : c'est le CNRS qui paie l'action sociale de l'ANR.

Sntrs-Cgt : la part agent augmente, réponse de Coural : ce ne sont pas les recettes des agents qui assurent l'équilibre.

Réponse de l'administration : les 1 000 000 d'euros n'est pas modulé, c'est le principe d'un préciput.

Répartition du budget de l'action sociale en 2016 (diapo 4)

Augmentation pour les syndicats : lié aux élections

Sntrs-Cgt : Nous regrettons que la cnas budgétaire de décembre n'ait pas pu se tenir. En effet le budget accordé au CAES est le même que l'année passée. Comme nous l'avons indiqué au CA du CAES, il sera toujours possible d'adapter le budget du CAES aux contraintes budgétaires imposées par CNRS mais c'est l'action sociale servie aux agents qui en subira les conséquences.

Coural : Le CNRS a pris en compte le versant personnel mise à disposition et a fait un effort (52 emplois à 80 000€ qui ne figurent pas dans le budget de l'action sociale.) il est aussi informé du projet de rénovation du centre d'Aussois pour mieux répondre aux attentes actuelles des agents.

De plus, la dépense par agent est équivalente à Bercy et au CNRS mais moins de personnel pour gérer cet argent à Bercy qu'au CNRS

Sntrs-Cgt : Si l'on veut faire des comparaisons avec Bercy il faut aller jusqu'au bout et comparer les salaires et là on se rend vite compte que la dépense d'action sociale compense à minima un différentiel qui devient insupportable.

Organisations syndicales en région : locaux, ordinateurs, etc....

Sntrs-Cgt : suite à l'aide aux logements qui diminue, nous demandons une évaluation des dispositifs proposés aux agents.

Restauration 2016 (diapo 8) titres repas diminuent : normal nous sommes contre.

DR3 : nouvelle restauration à Villejuif (le restaurant vient de rouvrir en configuration normale)

2 restaurants propres viennent de rouvrir : Villejuif et Montpellier

3/ Vote sur les tarifs de restauration applicables au 1^{er} février 2016

Repas complet : 1 plat (55%) et 3 périphériques (3 X 15%)

Assiette de légumes seuls : 40%

Minimum obligatoire : 70% (c'est à dire 1 plat et 1 périphérique ou 1 assiette légumes et 2 périphériques)

Présentation par M Cartier choix du CNRS pour le calcul du coût minimum du repas en fonction des contraintes de l'URSSAF.

Minimum URSSAF : montant que l'agent doit payer pour ne pas être soumis aux avantages en nature. : à cause de cela on oblige la prise minimum à 70% et non à 55%

Le minimum URSSAF correspond à 70% du repas pour les tarifs B (calcul fait à partir de 100% du tarif B), calcul de l'augmentation qui est ensuite appliquée aux autres catégories.

50% du montant URSSAF peut ne pas être soumis à cotisation : 4,66€ donc 50% c'est 2,33€ ; si on divise 2,33€ par 0,70 on aboutit à **3,33€ qui est le tarif pour la catégorie B.**

Vote : toutes les organisations syndicales votent contre à l'unanimité.

4/ Présentation du marché pour les analyses bactériologiques des restaurants propres

Il y avait une disparité des pratiques pour ces analyses dans la restauration propre et 7 DR sans contrôles. Un appel d'offre a été lancé, les offres ont été reçues et il y aura notification fin janvier pour un démarrage des contrôles dans le 1^{er} trimestre.

5/ Actualités du 2nd trimestre 2015 (et début 2016)

Restauration propre

DR1 : la délégation arrive à partir du 25 janvier dans les locaux de Villejuif le gérant et le chef de cuisine d'Ivry vient au restaurant de Villejuif ;

Ivry : ajustement de l'équipe car le nombre de repas va baisser et offre sera réduite donc équipe plus restreinte ;

Thiais : lave-vaisselle problème résolu, comité usagers et nouveau gérant fin 2015 ;

Gif : reporting 13 novembre, difficultés dans la gestion des effectifs, manque de compétence de l'équipe cuisinant, régularisation suite à l'envoi d'une lettre Recommandée AR ;

Pouchet : le chef de Meudon va à Pouchet tous les vendredis, réunion le 20 janvier, vigilance sur la présence du gérant de Meudon, augmentation du nombre de couverts suite à des colloques ;

Nancy : rénovation des sols, repas à la cafétéria ;

Villeurbanne : reporting et comité en janvier/février, changement des vitrines et création d'une zone pâtisserie ;

Orléans : reporting 15 octobre, 1^{ère} réunion comité usagers le 17 décembre, effort sur produits bio, tri et valorisation des déchets ;

Marseille : certification prestataire pour les 5S ;

OHP : nombre de repas supérieur au minimum, reprise de l'activité satisfaisante ;

Montpellier : réouverture du restaurant le 9 novembre avec ancien contrat, nouveau marché pour le 01/01/2016 le 01/04/2016 SODEXO reconduite ;

Toulouse : contrôle des 4 sites les 2 et 3 novembre, reporting et comité des usagers le 4 novembre. Valorisation des déchets organiques mise en place (possibilité pour les agents de récupérer du compost), vigilance sur la qualité des prestations annexes, plusieurs mobilités de personnel en cours de stabilisation, renouvellement du comité des usagers ;

DR15 Talence : contrôle le 23 novembre, changement de gérant début novembre ;

PMA : réunion hebdomadaire avec prestataire pour monter en qualité la prestation, étude comparative avec Talence (Talence 90% de satisfaction, beaucoup moins à PMA pour même nombre de repas) ;

Roscoff : comité des usagers début février, couverture du quai de livraison.

Sntrs-cgt : Nous constatons avec satisfaction que les comités d'usagers se mettent en place et se réunissent.

Restauration hébergée

Paris : nouvelle convention au ministère des sports (01/12/2015) à la place de Biopark ;

RIEA Paris Saclay : ouverture septembre 2016 (agent C2N en 2017) ;

Observatoire Paris Meudon Nançay : nouveau marché en cours ;

Demandes ponctuelles d'accompagnement des DR (Rennes, La Rochelle).

Point sur les caisses enregistrees

Depuis août liaison directe depuis la DRH sur Nancy et PMA ;

En cours mise à jour version autres sites (Nancy, Sirrhus) ;

e-rechargement à mettre en place au cas par cas.

Projet 2016

Mise en place d'un référencement national pour les équipements et matériels de cuisine.

6/ Questions diverses

Polytechnique : Polytechnique à refuser la proposition du CNRS qui permettait de réduire pour ses personnels le coût du repas (était proposé une augmentation de la subvention pour le personnel CNRS).

Groupe de travail tarif : il faut proposer des personnes voulant y participer.

Courral : Une précision il ne pourra pas y avoir de modification de prix dans tel ou tel groupe de tarifs ou d'effort vers tel type de convives s'il n'y a pas de compensation dans une ou plusieurs catégories. Les améliorations devront se faire à coût constant.

Sntrs-cgt : si supprimer par exemple des indices de référence qui n'existent plus pour en faire bénéficier des agents du CNRS bien réels n'est même pas envisageable pour l'établissement nous en informerons les collègues.

Guide conciliation temps de vie

Ce guide prend la suite de la RSE (responsabilité sociale de l'Etat employeur).

C'est un guide d'information (pas de modification des droits). Ses champs de compétences sont liés au CT. Le télétravail va changer : un décret va sortir, que fait-on au CNRS ? La veille de la réunion rencontre des OS avec le DRH, groupe de travail sur le télétravail (réunion dernière semaine de janvier ou 1^{er} février) fin avant fin juin (3 réunions sur le télétravail).

Congé de paternité le projet de loi dans la fonction publique va changer (plus souple).

Le guide doit donc vivre et évoluer, prochaine sortie en septembre/octobre 2016 suivant l'agenda social, une 2^{ème} version devrait être faite avec les réflexions des groupes de travail.

Logements

Les baux du CNRS permettent d'avoir l'allocation logement (ce ne sont pas des baux précaires mais sur 3 ans) il faut revenir vers la DR4 pour avoir une attestation.

Autres

Problème des cartes de restaurants multiples.

Restaurant de Toulouse : CORAS restreintes (3 personnes volontaires pour chaque CORAS), on doit laisser venir tous les membres qui le veulent comme préconisé dans la circulaire de 2014

Le calendrier des prochaines CNAS va être modifié.