



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°306 du 16 juillet 2020

SOMMAIRE

- Compte rendu du Conseil d'Administration du CNRS du 13 mars 2020
- Compte rendu du Comité technique du CNRS du 27 avril 2020
- Compte rendu de la DRH/OS du CNRS du 18 mai 2020

Compte rendu du CA du 13 mars 2020, juste avant les annonces de confinement du président de la république

L'ambiance de ce CA est très particulière, la tension est palpable. La salle est désertée des représentants nommés et des représentants « officiels » de l'État, ministère, universités...

Le président fait le point sur les absents :

Bernard Larrourou a donné pouvoir à Alban Hautier ; Anne-Sophie Barthez est représentée par Caroline Ollivier-Yaniv, Pierre Mutzenhardt a donné pouvoir à Mme Ollivier-Yaniv. Nous accueillons une nouvelle administratrice, qui n'est pas là ; Barbara Demeneix a démissionné pour raisons personnelles, elle a été remplacée par Mme Bettina Laville qui a été nommée en début de semaine mais qui avait d'autres engagements ; elle a donné pouvoir à Antoine Petit.

Valérie Castellani a donné pouvoir à Mme Garcelon, qui nous a dit qu'en raison de la mise en place du télétravail dans son entreprise, elle ne pouvait être là.

Sylvie Retailleau a donné pouvoir à Christine Musselin. Bernard Daugeras a suivi les recommandations du Président de la République, il ne sera pas là (plus de 70 ans).

Nous n'avons pas de nouvelle d'Hélène Cazaux-Charles. Régis Réau s'est excusé mais n'a pas donné de pouvoir. M. Cudre-Mauroux, interdit de voyage par la société Solveig, a donné pouvoir à M. Réau, qui n'est pas là. Agnès Plagneux-Bertrand est absente et n'a pas donné de pouvoir.

Fidèles au poste, les représentants et représentantes du personnel sont tous là ; merci à eux.

La Direction est perplexe, vont-ils avoir assez de mandats pour éviter un vote contre en CA ?

Représente SNTRS-CGT : Josiane Tack

I. Approbation de l'ordre du jour

Demande du SNCS de faire un point sur l'arrêté d'ouverture des concours de recrutement de chercheurs, en particulier celui des chargés de recherche, et en ce qui concerne le coloriage.

Le président : c'est prévu dans le point actualité

II. Approbation du compte-rendu des débats du conseil d'administration du 2 décembre 2019

Approbation à l'unanimité

III. Points d'actualité

Crise sanitaire et coronavirus

Le Président

Le premier point d'actualité porte sur le coronavirus.

Le médecin coordonnateur national M. Vasseur, pourra répondre à vos questions.

La situation a changé entre hier après-midi où nous avons finalisé ces points d'actualité, et ce matin, après l'annonce du Président de la République. Plusieurs réunions sont prévues aujourd'hui au ministère, avec les représentants des organismes de recherche et avec les représentants du personnel. Plusieurs d'entre vous vont devoir nous quitter pour participer à ces réunions.

Nous n'en savons pas beaucoup plus que vous ; vous avez entendu que les universités étaient fermées aux étudiants. A priori, elles ne devraient pas l'être aux laboratoires mais on ne peut pas exclure qu'un certain nombre de présidents d'université prennent des décisions unilatérales. Nous souhaitons encourager le télétravail, comme nous le faisons depuis un certain temps. Nous savons que dans le milieu scientifique, des expériences nécessitent une présence quasi continue ;

Il y a des animaleries, il y a un certain nombre de points sur lesquels il doit y avoir absolument une continuité de service. Nous allons jongler avec tout cela, encore une fois en encourageant les collègues qui le souhaitent à avoir recours au télétravail.

Nous ne pouvons pas en dire beaucoup plus ; nous sommes dans une situation assez unique.

SNTRS-CGT

Effectivement, les universités seront fermées à partir de lundi ; certaines le sont déjà. Il sera de la responsabilité des présidents d'université de fermer l'intégralité de leur établissement ou non. Les UMR dans lesquelles il y a du personnel CNRS vont être assujetties à cette décision. En ce qui concerne les délégations régionales CNRS, il n'y a pas de consigne de fermeture à ce jour ?

Le Président

Non, nous ne prévoyons pas d'en donner sauf si nous avons instruction de le faire. De manière générale, pour les lieux dont nous sommes hébergeurs, la consigne est d'encourager le télétravail et de maintenir l'activité.

Pour les laboratoires, des questions de continuité d'activité dans un certain nombre de domaines vont se poser. Je reprends l'exemple des animaleries ; on ne peut pas fermer une université et laisser les animaux mourir.

SNTRS-CGT

Si dans une structure donnée, des personnes sont positives au coronavirus, quelle est la politique de l'établissement ? J'imagine que la personne quitte le service. Qu'en est-il des collègues qui ont été en contact avec elle ? Je ne le citerai pas mais dans un organisme de recherche (qui n'est pas le CNRS) il y a une chape de plomb : des personnes sont retirées sans que les collègues le sachent. Le groupe susceptible d'être contaminé a-t-il une connaissance de cela ? Quelles consignes donnez-vous, sachant que vous ne maîtrisez pas tout, j'imagine.

Le Président

Une cellule de crise se réunit tous les matins depuis un certain temps : la consigne est la transparence.

Cependant, comme vous l'avez fait remarquer, nous ne maîtrisons pas les comportements de nos agents, ni de ceux des UMR mais nous encourageons à la transparence.

SNTRS-CGT

Pour le télétravail, certaines personnes bénéficient d'outils prévus à cet effet, mais pas toutes. Or, dans certains laboratoires, les consignes sont : « Votre matériel informatique ne répondant pas aux normes SSI, vous n'avez pas le droit de l'utiliser dans le cadre du travail. » Que peut répondre l'établissement ? Peut-il y avoir une souplesse ? Nous sommes dans un dilemme entre des procédures de sécurité et l'impossibilité de les satisfaire parce qu'il y a une situation de crise.

Le Président

C'est un sujet délicat, sur lequel il est difficile d'avoir une réponse ferme. Ce n'est pas parce que nous sommes en période de crise qu'il faut oublier les questions de sécurité, en particulier de sécurité informatique ; à l'inverse, c'est parce que nous sommes en période de crise qu'il faut être un peu plus souple. Il est à peu près impossible de légiférer ; il appartient à chacun de réfléchir à la nature de ses activités et d'être un peu plus souple que si nous n'étions pas en crise, mais de ne pas être naïfs non plus. Je suis conscient de vous faire une réponse de normand, mais je pense qu'il faut vraiment voir cela au cas par cas.

SNPTES

Nous avons demandé la réunion extraordinaire du CHSCT ; a-t-elle été obtenue ?

DGDR :

Il est prévu qu'une demande formelle soit préparée, à laquelle nous envisageons de répondre favorablement. Nous devons trouver le bon créneau dans l'agenda.

SUD :

Voudrait ajouter un point de vigilance concernant les personnes en situation de fragilité ; elles sont invitées à éviter de se retrouver dans des endroits contaminés. La consigne est de se tourner vers un médecin de prévention. Il faut déjà qu'il y ait un médecin de prévention ; en outre, cette démarche est une initiative personnelle. Cela peut poser des problèmes pour certains agents qui ont une pression hiérarchique un peu plus forte que d'autres et qui ne vont pas oser s'arrêter alors qu'ils sont en situation de danger. Des messages doivent être passés en ce sens auprès des directions de laboratoires, en leur demandant d'être les plus bienveillantes possible vis-à-vis des agents et de veiller à ce qu'aucune pression ne soit mise.

Le Président

Vous avez raison ; la seule chose que nous puissions faire - et nous le faisons - est d'envoyer des messages de bienveillance.

SNTRS-CGT

Je voudrais faire une intervention plus politique. Même si nous sommes dans une situation particulière où il faut de la solidarité et où il est nécessaire de garder son sang-froid. Je pense que nous pouvons prendre un peu de recul et nous demander ce qui nous arrive dans le contexte politique dans lequel se trouvent les pays capitalistes et néo-libéraux, qui, à force de contraintes

budgétaires de tout ordre, ont conduit à ce que l'hôpital se retrouve exsangue. Et là, nous allons avoir besoin de l'hôpital. Certes, il est possible de mettre de l'argent à un instant T parce qu'il y a une situation de crise, mais les personnels ne sont pas là. On a supprimé des postes ; on fait venir des médecins à la retraite, donc âgés et susceptibles d'être sensibles au coronavirus. On demande aux étudiants de participer ; pourquoi pas, mais en attendant, la situation de crise et les difficultés auxquelles nous allons être confrontés sont liées à cette sacro-sainte réduction du budget public. On s'aperçoit maintenant que le service public a du sens. Il est grand temps de s'en apercevoir ; je ne sais pas si nous tirerons les leçons une fois que cela sera fini mais j'espère que nous, forces de progrès, nous permettrons à la société d'évoluer dans le bon sens.

Nous réagirons à chaud tout à l'heure sur la LPPR, dans laquelle il est dit que l'argent doit être mis dans les appels à projets, et seulement dans les appels à projets.

Or, nous avons des témoignages de chercheurs qui travaillaient dans le passé sur le coronavirus et à qui on a dit que leur projet de recherche était inutile ; quand le SRAS est arrivé on leur a donné de l'argent, quand cela a été fini, on leur a coupé les fonds et maintenant on propose à nouveau de l'argent. Ce n'est pas comme ça que l'on fait la recherche, ce n'est pas comme ça que l'on fait une société qui voit sur le long terme, et qui au lieu d'être dans l'urgence et dans le CAC 40 voit le progrès de l'humanité. La science, c'est le progrès de l'humanité ; or, la société que l'on nous propose c'est : combien vais-je pouvoir gagner au CAC 40 ?

Si actuellement tout le monde s'affole, c'est surtout parce que les bourses s'écroulent, alors qu'il s'agit d'un problème de santé publique. Chaque fois que notre ministre de l'économie intervient c'est pour dire : *attention à préserver l'économie*. Que signifie préserver l'économie ? Ne pas arrêter les transports publics parisiens alors que c'est le vecteur important de circulation de cette épidémie ? Nous sommes en plein dans le paradoxe ; j'espère que nous en sortirons avec un autre monde à construire.

M. Hautier (représentant du budget)

Mon intervention sera très courte, comme à mon habitude. Nous sommes en situation de crise ; cela implique pour beaucoup d'entre nous un effort pour être présent à ce conseil d'administration. Bernard Larrouturou n'est pas là parce qu'il gère la situation de crise au ministère. Je vous demande de vous concentrer sur l'ordre du jour et si possible, de ne pas finir trop tard ; je vous en serai très reconnaissant.

La situation de nos deux collègues détenus en Iran, Fariba Adelkhah et Roland Marchal, depuis plus de 8 mois

Le président :

C'est une affaire sur laquelle nous travaillons en étroite collaboration avec Sciences-Po, le MESRI et le MEAE. Je voulais seulement insister sur le fait que nous suivons cela de façon quasi quotidienne ; nous avons décidé de faire des opérations médiatiques diverses et variées, que ce soit avec des tweets quotidiens ou des manifestations. Le procès qui devait avoir lieu le 3 mars a été reporté ; nous sommes aujourd'hui en attente. La situation est prise en compte à tous les niveaux de l'État.

Autres points d'actualité évoqués :

Signature avec la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Mme Vidal, le contrat d'objectif et de performance du CNRS.

L'inauguration en janvier du nouveau supercalculateur Jean Zay ; c'est un calculateur mixte qui fait à la fois du high performance computing mais aussi de l'intelligence artificielle, et dont la puissance est de 14 petaflops.

Premiers résultats de la mission martienne Insight qui fait de la sismologie sur Mars. Les premiers résultats sont arrivés et exploités. Ils sont tout à fait intéressants d'un point de vue scientifique.

Développement durable : séminaire sur les impacts environnementaux de la recherche et dans la continuité des actions décidées au niveau gouvernemental, nous mettons en place un plan très concret de lutte contre le réchauffement climatique, qui inclura à la fois l'aspect déplacement mais aussi l'aspect du bâti, l'aspect numérique...

DGDS :

Tout d'abord des définitions : **un fléchage** est une instruction de recrutement incontournable donnée par l'institut sur un ou plusieurs thèmes de recherche.

Un coloriage est une priorité au recrutement donné par l'institut sur un ou plusieurs thèmes. Une priorité est établie mais si la section estime qu'il n'y a pas de candidats au niveau correspondant au coloriage, elle a le droit et le devoir de proposer sur une autre thématique

Chiffres des 244 concours de chargés de recherche de classe normale, section par section :

- En 2019, 17 postes fléchés, soit 6,9 % et 58 postes coloriés, soit 23,8 %.
- En 2020, sur 239 postes CRCN, 3 postes fléchés, soit 1,3 % et 65 postes coloriés, soit 27,2 %.

La somme des deux, on est passé de 38 % à moins de 30 % ; l'un des grands changements est que tous les fléchages ont été supprimés dans les commissions interdisciplinaires.

Le Président

Si le fléchage peut être vu comme très contraignant, le coloriage est une indication de politique scientifique qui, s'il n'y a pas de candidat de niveau suffisant, laisse la possibilité au jury d'admissibilité de faire des propositions en dehors du coloriage. Il me semble normal que le CNRS puisse afficher une politique scientifique ; le nombre de fléchages est passé de 17 à 3 (souhaits des jury d'admissibilité).

SNCS :

En effet, le taux de fléchage et de coloriage est bien redescendu par rapport à l'année dernière, mais il est quand même très hétérogène. Si le fléchage ou le coloriage traduisent l'existence d'une politique scientifique, il est alors très inquiétant de constater qu'il n'y a pratiquement pas de fléchage ni de coloriage en biologie.

Le Président

Pour une raison assez simple : il faut compter le nombre de sections. Je pense que pour des raisons historiques, l'INSB a un nombre de sections extrêmement important, et que sa politique scientifique se fait par la répartition des postes entre les sections.

Déclaration intersyndicale lue par Sud :

Déclaration commune, au nom des représentants du SNTRS-CGT, du SNCS-FSU, du SGEN-CFDT et de Sud recherche EPST.

« Le 5 mars dernier des milliers de collègues étaient mobilisés partout en France pour exprimer leur opposition au projet de Loi de programmation pluriannuelle de la recherche, tel qu'il est conçu aujourd'hui par le gouvernement.

Selon Mme Frédérique Vidal, notre ministre, les personnels de l'ESR propageraient de "fausses nouvelles" sur le contenu de cette future loi. Dans une tribune publiée dans Le Monde, lundi 10 février 2020, elle appelle à "un débat à la hauteur des enjeux" ! Or nous avons voulu ce débat ! Mais comment débattre avec des personnes qui ne vous écoutent pas ? N'avons-nous pas exprimé nos revendications par de multiples canaux depuis de longs mois ? Et nos revendications ne sont-elles pas justement à la hauteur des enjeux ? Comment débattre avec un gouvernement qui ne répond aux revendications que par la répression, dans la rue, dans les universités et jusque dans l'enceinte même des lycées ?

Quant au fond et au cadre de la LPPR, les préconisations issues des trois groupes de travail constitués par le ministère sont claires : elles prônent les recrutements précaires, des augmentations de budget substantielles pour l'ANR, mais pas de crédits pour le soutien de base des laboratoires ! Toutes les mesures sont préconisées sous couvert d'excellence, qualité qui reste difficile à attribuer aux travaux scientifiques du passé et dont la détection pour les travaux d'avenir relève de la boule de cristal. Parmi les mesures les plus dévastatrices du projet de loi annoncé figure, en guise de priorité, le recours accru au recrutement de contractuelles, contractuels, à tous les niveaux. La précarité semble devoir être encore aggravée, particulièrement avec la création du contrat de projet, contrat non transformable en CDI, qui n'offre aucune garantie et peut être rompu à tout moment au bon vouloir de l'employeur. C'est un contrat qui instaure de fait la précarité à vie. En s'attaquant aux statuts de la fonction publique et, via l'instauration d'une voie d'accès réservée, en s'attaquant à l'égalité d'accès aux emplois publics, ce projet de loi menace les garanties fondamentales de neutralité, de continuité, de compétence et d'indépendance nécessaires à un service public de recherche et d'enseignement supérieur de qualité, accessible à toutes et tous sur l'ensemble du territoire. Or ces garanties sont indispensables pour que l'ESR puisse jouer, en particulier, son rôle fondamental dans la lutte contre les crises climatiques environnementales, sociales, et aussi sanitaires.

Un an après la Marche du Siècle, nous restons au côté des nombreuses associations, organisations et collectifs citoyens qui appellent à poursuivre la mobilisation. Il y a urgence ; nous sommes la dernière génération à pouvoir agir contre la perte d'ambition scientifique de nos gouvernants et contre le déclin qu'elle implique. C'est pourquoi nous continuerons de manifester pour défendre notre objectif de civilisation. Aux antipodes des choix néolibéraux qui soumettent l'ESR public aux intérêts privés au détriment de l'intérêt général, nous affirmons la nécessité de préserver les libertés académiques pour l'enseignement et la recherche afin de leur permettre, en toute indépendance, de produire des connaissances et de les diffuser ; d'établir des faits et d'énoncer des vérités, même s'ils et elles dérangent et remettent en question le système économique actuel, et de contribuer aux enjeux urgents de transition sociale, écologique et énergétique.

Nous demandons l'abandon du projet de loi LPPR tel qu'il est actuellement conçu par le gouvernement et l'ouverture de véritables négociations pour la satisfaction des revendications largement exprimées par la communauté scientifique ; à savoir :

- Une réelle augmentation du financement public de l'ESR : 3 milliards d'euros par an pendant 10 ans pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB pour la recherche publique et 2 % du PIB pour l'enseignement supérieur ;
- Un plan pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires : enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, personnels techniques, personnels de bibliothèques et administratifs à hauteur de 6 000 créations par an pendant 10 ans ;

- La fin des circuits détournés de financement qui inféodent la recherche et l'enseignement supérieur public aux intérêts du monde de la finance au détriment de l'intérêt général et compromettent l'indépendance de la recherche et de l'enseignement ;
- Ainsi que la revalorisation des rémunérations des personnels. »

V. Questions financières

Budget rectificatif (vote)

Le conseil d'administration approuve par 13 voix pour, 2 voix contre (SNTRS-CGT et Sud) et 3 abstentions (SNCS et CFDT), le budget rectificatif.

Le vote contre du SNTRS-CGT n'est que la suite logique par rapport au vote contre du budget initial.

VI. Questions stratégiques

VI.1 Prise de participation du CNRS au capital social de la SATT Paris-Saclay (vote)

Les 670 actions de la Fondation de Coopération Scientifique (qui a éclaté) sont ainsi réparties : 330 actions pour l'Université Paris Saclay, 190 actions pour le CNRS et 150 actions pour l'IPP.

Le transfert de ces actions entre la FCS et ces trois entités se fait à l'euro symbolique.

Il vous est demandé de délibérer sur le projet d'acquisition au coût de l'euro symbolique de 190 actions détenues par la FCS au capital de la SATT Paris-Saclay.

SNTRS-CGT

Le SNTRS-CGT va voter contre ; c'est un vote de principe contre la SATT, mais pas contre la nouvelle ventilation des actions.

Le Conseil d'administration approuve par 10 voix pour et 8 voix contre, la prise de participation du CNRS au capital social de la SATT Paris-Saclay par l'acquisition, au prix d'un euro, de 190 actions détenues par la fondation de coopération scientifique Campus Paris Saclay dans le capital social de la SATT.

La représentante du SNTRS-CGT est obligée de quitter le CA, car la ministre a convoqué les organisations syndicales à midi pour parler de la crise sanitaire et des premières mesures prises dans son ministère.

Elle donne son pouvoir au SNCS-FSU.

VII.2 COMUE Université de Lyon : modification du décret statutaire (vote)

Le Conseil d'administration adopte par 12 voix pour et 6 voix contre, les articles 5.2 et 8 des statuts de la Communauté d'Universités et Établissements COMUE) Université de Lyon, tels qu'ils lui ont été présentés en séance.

La voix du SNTRS-CGT s'est portée contre l'entérinement de cette COMUE.

CR du CT du CNRS du 27 avril 2020

Pour l'administration :

DGDR, Christophe Coudroy et DRH, Hugues de la Giraudière

F. Gautron : responsable du service développement Professionnel IT (SDPIT)

Hélène Lebas : Service Développement Professionnel Chercheurs (SDPC)

Toutes les organisations syndicales (OS) sont représentées

Pour le SNTRS-CGT : Habiba, Josiane, Bruno

Ordre du jour

1. Présentation des possibilités d'avancement 2021 des ingénieurs et techniciens ;
2. Bilan du suivi post-évaluation des chercheurs post session d'automne 2019 ;
3. Bilan des avancements chercheurs 2019 ;
4. Questions diverses.

Le comité Technique se déroule en visio sous Tixéo pour des raisons de confinement lié à l'épidémie de COVID-19.

SUD : fait une déclaration liminaire sur la situation en période de crise. Il propose ensuite un avis au vote mais qu'il est le seul à approuver : vote contre du SNCS et abstention du SNTRS, du SGEN et du SNPTES car un avis avait déjà été accepté par l'intersyndicale.

Avis SNTRS-CGT : Le comité technique attire l'attention sur la nécessité de travailler à des plans de prévention et de protection au niveau des CHSCT et CRHSCT. Ces plans ont vocation à structurer l'élaboration des plans de reprise d'activités (PRA).

Voté à l'unanimité.

1. Présentation des possibilités d'avancement 2021 des IT

Les conditions de la visio sont déplorables : on n'entend pas la présentation de F. Gautron, qui continue toutefois d'essayer de parler pendant ¼ d'heure en saturant le son de tous les participants. Au final, de ce que nous réussissons à comprendre : 284 possibilités sur les concours internes non affectés auxquels il faut ajouter 16 possibilités pour les concours internes affectés, ce qui porte à 300 possibilités au titre des concours internes.

SGEN : signale que les 16 possibilités de concours internes affectés, parues au Journal Officiel en février, ne sont pas mentionnées dans les documents présentés. On obtient finalement leur répartition dans la cacophonie générale :

- 4 IR
- 4 IE
- 6 AI
- 1 T
- 1 AJT

DRH (H. de la Giraudière) : indique que les possibilités sont prises en compte dans le tableau de la page 5. Le sujet est remis à plus tard devant l'impossibilité de communiquer avec F. Gautron.

1. Bilan du suivi post-évaluation des chercheurs post session d'automne 2019

Hélène Lebas présente le diaporama :

354 chercheurs sont en suivi post évaluation, dont 84 qui sont sortis des statistiques pour la session car en disponibilité, en congé longue durée ou bien à la demande de la section (ou de l'institut), soit 270 en activité et suivi post évaluation.

Types d'avis suite à évaluation par la section :

- Avis Favorable (AF)
- Avis Différé : évaluation sur la session suivante ou pas de rapport remis par le chercheur (AD)
- Avis Réservé : peut potentiellement déclencher un SPE (AR)
- Avis d'Alerte : peut potentiellement déclencher un SPE (AA)
- Insuffisance Professionnelle (IP)
- Pas d'Avis : transition professionnelle changement de thématique ou reconversion plus radicale (PA)

On note des différences selon les instituts.

La diminution des effectifs est bien répartie entre les instituts, mais en 2017, 175 chercheurs étaient en SPE contre 284 en 2020, soit 60 % d'augmentation.

La proportion des chercheurs dans le dispositif de suivi est stable.

La répartition par tranche d'âge fait apparaître que la tranche des 50/64 ans est la plus haute. La répartition par sexe n'est pas significative.

SNCS : déclare que la diminution du nombre de SPE est, une bonne chose. Par contre le temps ne paie pas pour sortir d'un SPE. Il faut 2 avis positifs pour sortir du dispositif SPE : 5 ans c'est long et ce n'est pas adapté. Il faudrait peut-être mettre en place des évaluations intermédiaires ? Il serait bien d'y travailler. Il y a des variations fortes par institut par exemple INSML et INS2I. Il serait bon d'avoir une répartition par corps et grade par institut. On a + de 11 % pour les CDI, la moyenne d'âge de ces CDI recrutés depuis peu, les 4 CDI sont beaucoup plus jeunes ?

SDPC (H. Lebas) : répond que les CDI, ce ne sont pas des jeunes... même moyenne d'âge que les autres. Le SPE jusqu'au premier avis favorable bénéficie d'un accompagnement pendant 2,5 ans parfois.

SNTRS-CGT : s'interroge sur les motifs de la mise en place en SPE. On a l'explication liée aux départs à la retraite, à la disponibilité, les CLD. On demande à avoir des statistiques sur les autres motifs en SPE. Par ailleurs, on constate une répartition importante des CRCN et des DR2, mais aussi de la tranche d'âge de 45 ans à 64 ans.

SDPC (H. Lebas) : Un long silence... soit ne peut pas répondre ou n'a pas entendu la question. Les autres OS reprennent la question sur les motifs des mises en SPE ; H. Lebas ajoute que le motif peut être aussi lié au problème d'isolement ...

SGEN : indique qu'il y a une sur-représentativité des CRCN en SPE : 80 % CRCN, des 55-59 ans et des plus de 60 ans. Y-a-t-il un rapport avec l'âge ? Les plus jeunes seraient plus mobiles !

SDPC (H. Lebas) : indique que la mobilité peut ou ne peut pas être un motif ; et qu'elle n'a pas de données concernant l'âge.

SNTRS-CGT : observe qu'il y a des différences notables entre les instituts. Pourquoi ces différences ? Y aurait-il des instituts élitistes ?

SNTRS-CGT : revient sur les motifs des SPE par exemple les CH en disponibilité, en CLD, en situation d'isolement. Pour les CH qui sont en difficulté à s'insérer dans des projets quels sont les dispositifs d'accompagnement mis en place pour la sortie ?

SUD : indique que les personnes qui font le suivi ne sont pas forcément bien formées pour le faire. Ajoute que lorsque le processus dure, cela peut être très traumatisant. Demande qu'on y associe la CAP le plus tôt possible avant d'être devant la CAP pour insuffisance professionnelle. Ne trouve pas normal que les CH en CLD soient mis dans ce dispositif. Poursuit que le taux de 11,8% de CDI en SPE pose question également, il y a le critère de mobilité en plus. Le cas des CDI qui ont des difficultés à être mobile du fait de leur statut particulier.

Demande qu'une promotion est-elle possible après un suivi professionnel ?

Qu'en est-il des 100 SPE (Les 84) apparaissant sur le PowerPoint ?

DRH (H. de la Giraudière) : répond qu'il faut faire davantage de préventif qui peut se faire via la mise en place d'ateliers professionnels chercheurs qui rassemblent des chercheurs afin de les amener à réfléchir sur leur avenir professionnel. La DRH travaille également sur des dispositifs de rendez-vous de carrière chercheurs depuis l'automne, à l'initiative du SDP Chercheurs, en collaboration avec les Instituts. Le travail sur les rdv de carrière CH sera présenté aux OS.

Ces dispositifs sont intéressants mais ne sont pas suffisants pour faire baisser le nombre de SPE. Il faut mettre en place des dispositifs solides en complément, permettant d'aider les chercheurs qui se poseraient des questions.

SNPTES : appuie le SNTRS-CGT sur la nécessité de comprendre les différences entre les instituts. Le constat est qu'il y a des disparités fortes entre les Instituts. Manque d'évolution de carrière, moral des troupes notamment chez les CRCN. Les courbes d'âges sont très élevées pour les CRCN.

Que deviennent les insuffisances professionnelles ? Finissent-elles toutes en CAP ? Peut-on en avoir plusieurs ?

SDPC (H. Lebas) : rapporte que toutes les insuffisances professionnelles sont examinées avec attention par la DRH. La CAP compétente est réunie et prononce un licenciement ou non, qui peut être assimilé aux problèmes médicaux éventuels...

SNTRS-CGT : insiste sur les demandes de statistiques concernant les motifs pour lesquels un chercheur entre en SPE. Cela permettrait également d'aider les instituts à comprendre pourquoi il n'y a pas de production scientifique. Comme SUD nous demandons si un SPE peut empêcher un chercheur d'obtenir une promotion.

SNPTES : ajoute qu'il souhaite des statistiques en lien avec l'âge, le blocage au bout de la grille depuis combien de temps ?

SPDC (H. Lebas) : le note et va y travailler. Répond que les motifs du SPE sont souvent liés un déficit d'activité scientifique, de publications ou à une situation d'isolement.

SNTRS-CGT : insiste et demande que les motifs des CH rentrant dans ce processus soient précisés dans les prochaines présentations pour donner les éléments par Institut et les raisons pour lesquels ils ne publient plus.

SNCS : ajoute que les motifs sont intéressants à connaître. Le nombre de chercheurs en difficulté (en panne de production scientifique) est tout de même un chiffre faible. Il est important de le souligner dans ce contexte actuel d'attaque contre la Fonction Publique et contre les fonctionnaires.

Il faut faire quelque chose pour aider les collègues en difficulté : c'est plus grave lorsque ces difficultés surviennent en début de carrière. Il faut faire attention aux actions à entreprendre et des possibilités. Un jeune chercheur, c'est possible. Mais celui qui a un certain âge, comment faire pour attraper la situation ? Arrive-t-on à les remettre dans le système ? La reconversion est toujours possible et ça existe. Et l'enquête CH, on n'a pas ciblé les motivations, les raisons ? Les différences des domaines scientifiques dans l'enquête qui auraient pu trouver des explications.

270 chercheurs en SPE : quelles sont les raisons qui ont pu les faire décrocher ?

Il y a des instituts où il y a beaucoup de SPE mais on note aussi ceux où il y en a peu : Les sciences les plus dures : IN2P3, chimie, physique.

SPDC (H. Lebas) : répond qu'il y aura un focus groupe SPE dans l'enquête.

1. Bilan des avancements chercheurs 2019

Présentation très rapide :

- Moyenne d'âge sur les précédents concours
- Moyenne d'âge rajeunit le passage en CRHC
- Avancements des CRHC : moyenne d'âge 54 ans et 7 mois et 24 ans et 3 mois ans l'ancienneté dans le corps et grade,
- Avancements des DR1 : moyenne d'âge 51 ans et 4 mois et 9 ans et 4 mois dans le corps et grade,
- Avancements des DRCE1 : moyenne d'âge 58 ans et 4 mois, 18 ans et 5 mois dans le corps
- Avancement des DRCE2 : moyenne d'âge 60 ans et 8 mois, 20 ans et 11 mois dans le corps

SGEN : constate qu'il y a 13 % promus/candidatures en total pour l'INEE avec une part plus importantes chez les femmes. Ce pourcentage est le plus bas par rapport aux autres Instituts. Le problème du nombre de candidatures, qui reste faible, se pose. La différence avec les DRCE1 et DRCE2 est importante.

DGDR (C. Coudroy) : affirme qu'il y a un plafonnement à 10 % pour maximiser les deux chiffres de 10 %.

SNCS : conseille qu'il faut une autre activité entre les DRCE2 et les DRCE1. Il ajoute que le plus important est le passage des 10 %. Plus ça monte plus ça fait remonter les autres.

1. Présentation des possibilités d'avancement 2021 des IT (reprise après les pbs de connexion)

Présentation par DRH (H. de la Giraudière) :

Concours internes 2020 :

Les CIA (Concours internes affectés) ont été affichés au JO le 24 avril 2020. Il faut comptabiliser les 284 des CINA (Concours internes non affectés) + 16 CIA soit 300 en total.

Corps aux choix : quotas fixes statutaires après le PPCR ; Effectifs au 31/12/2019 de 13 078 sans les AJT. Une diminution liée aux effectifs avec diminution forte des AI et des T et une diminution de 25 % pour les promus.

Grade aux choix et sélection professionnelle (SP) : 700 promus pour 2021, maintien le taux sauf pour les SP ; Evolution spécifique pour IRHC grâce au protocole PPCR avec 52 possibilités.

SNTRS-CGT : Demande qu'en est-il des 4 promouvables en 2020 qu'on ne retrouve plus dans la campagne 2021 ? En effet, pour la campagne 2020, il y avait 5 promouvables aux grades choisis des ATC2 avec un promu. Les 4 restants, on ne les trouve plus en 2021. Il demande que soient donnés les effectifs des AJT.

DGDR (C. Coudroy) : répond que l'absence de promouvables en ATC2 en 2021 vient de ce que la population actuelle des ATC2 n'est constituée que de 2 ou 3 personnels accueillis en détachement venant de l'ESR qui ne remplissent pas les conditions : Le CNRS ne recrute plus en ATC2.

SNTRS-CGT : déclare que le PPCR est terminé et la situation de forte chute des possibilités d'avancement est liée à la politique de recrutement en baisse menée depuis de nombreuses années. La proposition du gouvernement en matière de promotion des agents ne va pas du tout. Nous continuons à revendiquer des recrutements à la hauteur des besoins.

SUD : appuie qu'il y a une baisse importante qui va en pâtir pour les recrutements aussi.

DGDR (C. Coudroy) : prend note.

1. Questions diverses

• Questions **SNTRS-CGT** :

Nombre de questions exposées lors de ce CT ont été posées dans des réunions de travail préliminaires par plusieurs syndicats. Cependant il est intéressant de les formaliser en CT d'une part pour que les réponses soient officielles et d'autre part les réponses peuvent évoluer au cours temps.

Questions budgétaires :

- Dans le cadre de la crise actuelle, l'INSB a octroyé 350 000 euros à des laboratoires pour travailler sur le COVID 19. Ces budgets, et plus particulièrement tous les budgets engagés sur la période vont-ils être compensés par une enveloppe ministérielle supplémentaire ou seront-ils à la seule charge de l'établissement ? Dans ce cadre, comment envisagez-vous une revendication budgétaire au CNRS ?

DGDR (C. Coudroy) : Débloquer l'urgence des reports de crédit, il est trop tôt pour le moment pour dire à quelle hauteur on sera financé. Nous travaillons comme tout le monde à un chiffrage des dépenses : il existe des surcoûts, mais il y a aussi des économies réalisées durant la période (les missions par exemple). Il est encore trop tôt pour dire comment tout cela va s'équilibrer.

Questions budget/action sociale :

- Du fait de l'absence de restauration sociale, des économies substantielles devraient être réalisées en raison de l'absence de subvention de l'employeur. Pour aider les agents en difficulté financière dans le cadre du confinement et notamment du surcoût des repas, le CNRS pourrait-il :

** Augmenter le budget des aides d'action sociale délivrée par les CORAS ?*

** prévoir des tickets repas pour les agents qui vont reprendre en présentiel le 11 mai, du fait de l'absence de restauration collective.*

DGDR (C. Coudroy) : Il n'y a en fait pas d'économies réalisées à la hauteur de la non consommation des repas, car il y a des prestations sociales à payer, il faut prendre en compte l'indemnisation des prestataires pour en évaluer le montant. Au sujet des tickets restaurants, les prestataires travaillent eux-mêmes à des scénarios de reprise d'activité. Il faudra adapter le dispositif : nous ne pouvons pas donner de réponse à ce stade.

Questions contrats :

- Si les contrats CDD dans le cadre des prolongations de contrats dépassent la durée de 6 ans, que va-t-il se passer ?

DGDR (C. Coudroy) : C'est une excellente question : Que se passe-t-il au-delà des 6 ans ? Il n'y a pas de réponse ou de choses fixées par le ministère pour le moment au-delà des annonces faites par la ministre le jeudi 23 avril : un certain nombre de points ne sont pas tranchés et il faudra de toute façon attendre une circulaire d'application.

Questions ordonnances « Congés » :

- Pour les laboratoires hébergés quelles mesures doivent-ils respecter ? On constate aussi que si le DU n'est pas agent CNRS, il impose les mesures de son employeur.

- Lors de la dernière réunion DGDR-OS du 17 avril, le SNTRS-CGT a demandé la mise en place de statistiques par genres et par corps concernant les agents placés en ASA. Qu'en est-il de cette demande ?
- Dans le communiqué du PDG du 22 avril dernier, vous dites ne pas imposer aux agents qui travaillent à distance de prendre des congés. Quelles mesures ont-été prises pour traiter au cas par cas la bascule en travail à distance des agents placés en ASA ? Comment l'agent peut-il se déclarer en travail à distance alors que son responsable ou son DU l'a mis en ASA d'office ?

DGDR (C. Coudroy) : Les règles RH à respecter sont celles fixées par l'employeur. On applique le régime CNRS si l'agent est CNRS et si le DU agit autrement, ce n'est pas conforme. Il faut nous signaler toute dérive par rapport aux dispositions prises par l'organisme.

En ce qui concerne les statistiques par genre on n'en est pas là : la mise en œuvre de la décision nous occupe beaucoup. Nous verrons plus tard, quand nous aurons plus le temps.

Au sujet du placement en ASA, la procédure implique une demande et une réponse. Cela prend du temps. C'est soit au gestionnaire d'unité, soit le SRH en DR qui place éventuellement l'agent en ASA après étude au cas par cas. L'ordonnance parle de « travail effectif ».

SNTRS-CGT : Des difficultés remontent car certains DU disent qu'il faut cocher la case « VPN » et « matériel professionnel » pour prétendre au statut de télétravail. Une note de clarification de la direction aux DU pourrait aider les agents à faire respecter leurs droits.

DGDR (C. Coudroy) : Le critère de l'informatique n'est pas pertinent pour placer une personne en télétravail ou non.

DRH (H. de la Giraudière) : Les clarifications ont déjà été faites mais il faut nous faire remonter les cas et on les traitera. On est en train de rédiger une FAQ à ce sujet

SNTRS-CGT : Il faut l'indiquer en noir sur blanc dans la FAQ pour informer les agents.

DGDR (C. Coudroy) : Ces informations figurent déjà dans la lettre du Président envoyée à chaque agent. Cela relève plus d'un travail local d'explication à faire : c'est compliqué.

Questions confinement :

- Les personnes en situation de fragilité : avez-vous des informations et des retours ? Quelles actions ont été faites ?

- La situation de confinement est un boulevard pour les pratiques sectaires. Nous demandons à ce que les délégations soient particulièrement vigilantes dans l'organisation de formations ou de publicité envers des groupes ou associations.

DRH (H. de la Giraudière) : Un soutien psychologique a été mis en place au CNRS, comme vous le savez. En début de semaine dernière, 56 personnes avaient contacté un psychologue, mais nous n'avons pas de statistiques sur les appels au 811 de la MGEN.

Cette semaine, nous devrions avoir une remontée de données sur ce sujet en CCHSCT. Concernant les pratiques sectaires, nous n'avons aucune information.

SNTRS-CGT : le sujet des pratiques sectaires est plus une alerte à la vigilance durant cette période, durant laquelle les sectes tentent de mettre à profit la faiblesse psychologique des agents et leur besoin d'être réconfortés et soutenus.

DRH (H. de la Giraudière) : on va mettre en place un nouveau flyer concernant les bonnes pratiques pour faire préserver en code confinement.

Questions reprise (dé-confinement) :

- Dans le cadre de la reprise, le port des masques, de gants est une nécessité ainsi que l'usage de gel hydro-alcoolique. Or les laboratoires ont fait don de leurs équipements de protection aux personnels de santé. L'établissement doit donc fournir de toute urgence les équipements de protection individuelle élémentaires de protection (EPI). Il ne peut y avoir de reprise sans ces équipements pour tous. Nous avons déjà posé plusieurs fois la question mais jusqu'à présent vous ne saviez pas comment vous alliez faire. Avez-vous plus

d'information à nous fournir ? Allez-vous prendre toutes ces mesures, mais aussi fournir des tests aux personnels qui reprendront le travail en présentiel le 11 mai ?

- Allez-vous prendre en compte la situation des proches en risque sanitaire pour les personnels à qui on demandera de reprendre le 11 mai, et comment ?

DGDR (C. Coudroy) : Nous sommes gênés pour répondre sur les EPI. Le plan de déconfinement devrait être annoncé par le 1^{er} Ministre demain. Il est trop tôt pour annoncer des mesures. Nous avons lancé une enquête en interne pour faire le bilan des moyens de protection à disposition des agents. Ce ne seront pas forcément des éléments de protection individuels (EPI), qui est un terme un peu précis mais des masques alternatifs. Nous travaillons en ce moment sur les consignes du gouvernement. La reprise sera progressive mais il est trop tôt pour en préciser les conditions et la rapidité. On ne peut pas répondre précisément maintenant, car on peut dire des choses aujourd'hui qui demain ne seront plus valables, d'autant que les conditions de réouverture des écoles conditionneront aussi les dispositifs à venir.

Le 4 mai il y aura un CHSCT et une réunion préparatoire le mercredi 29 avril de 10 h à 12 h avec le CHSCT sur ces questions.

Questions Concours :

- Les concours internes IT et concours chercheurs sont en cours : Pensez-vous toujours que les jurys se réuniront en présentiel à Meudon : avez-vous avancé sur cette question ? Avez-vous d'avantage réfléchi à l'organisation en visio des concours, tant pour l'audition des candidat.e.s que de la réunion des jurys, afin de garantir l'égalité de traitement des candidat.e.s ?

DRH (H. de la Giraudière) : L'objectif est de garder les dates de nominations. Le gros travail a été entamé la semaine dernière même avec l'incertitude sur les équipements de sécurité, sanitaire et matériel. Les concours CH auront lieu entre PMA et Meudon. Commande de chaises et tables et respecter la distanciation physique. Les examens des dossiers en visio pour ne pas perdre de temps. Le 11/05 ne va pas faire reprendre les agents en situation normale. Au sujet des concours, le décalage des auditions est en cours. Cela implique une grosse logistique à mettre en œuvre, permettant de respecter les mesures de confinement. Des réunions d'admissibilité ont déjà pu se tenir en visio. Il faut toutefois garantir une qualité de connexion irréprochable si l'on veut garantir l'égalité de traitement des candidats.

SNTRS-CGT : La mise en place de salle en DR au plus proche des candidats, avec un observateur neutre garantissant la bonne tenue des auditions, serait une bonne idée pour assurer l'égalité de traitement et éviter les déplacements ou la fraude.

DRH (H. de la Giraudière) : Il y a des jurys et des candidats qui n'ont aucune envie de rejoindre la région parisienne. Des salles équipées en matériel et en personnel en délégation et en laboratoire sont en cours de recensement pour garantir l'égalité de traitement, avec possibilité d'un système de conciergerie négocié avec les opérateurs de communication. Il y aura des décisions à prendre ensuite.

SNTRS-CGT : En Région Parisienne, la question des transports en commun se pose plus fortement. Il faudrait permettre l'accès des campus avec les véhicules personnels des candidats et des jurys, ou un remboursement des frais de taxi.

DRH (H. de la Giraudière) : C'est noté. Nous ne sommes toutefois pas encore entrés dans ce niveau de détail. Pour les concours de recrutement des chercheurs, la question des candidats étrangers (1/3 des candidatures) est posée : il faut être capable de les auditionner de chez eux, avec une connexion ad hoc, c'est parfois difficile.

Recherche COVID :

- Nous attendons une expression publique de la direction sur la participation exhaustive du CNRS dans le travail sur le COVID-19. Pensez-vous vous exprimer à ce sujet ?

- Pourquoi les personnels souhaitant participer à l'effort de recherche sur le COVID-19 doivent-ils attendre si longtemps l'accord de la direction ?

DGDR (C. Coudroy) : Le PDG a communiqué à plusieurs reprises et a fait passer le message que nous avons des laboratoires qui travaillent sur le sujet. Je souhaiterais des précisions sur votre demande concernant l'accord sur des participations à l'effort de recherche sur le COVID-19.

SNTRS-CGT : les agents ont des difficultés parfois pour obtenir un accord sur leur souhait de participer à des actions d'aide à la recherche sur le COVID-19. Pourquoi y a-t-il un temps de latence si important ?

DGDR (C. Coudroy) : Chaque cas est différent, mais j'entends la demande.

- **Questions SNPTES :** Les questions ont été répondu via les questions du SNTRS

1. *Concernant la prolongation des contrats suite au Covid et les annonces de la ministre :*

- Est-ce que l'effort sera supporté à 100% par un accompagnement financier du ministère ? Y compris pour contrats financés par l'ANR ?
- Quels justificatifs seront demandés pour la durée et la nécessité de prolongation (prolongations pouvant aller jusqu'à un an)

2. *Sur l'ordonnance congés et suite au courrier du PDG : périmètre d'application (Toutes ces questions et le travail demandé par les SRH pour y répondre sont sans fondement si tous les agents sont placés en position de travail à distance, aménagé si besoin)*

- Décompte des positions des agents (TT Covid, ASA Covid, NC)
- Profil des agents qui ne peuvent pas travailler à distance (genre/ âge/ corps/ affectation/ DR/ quotité de travail)
- Qui décide qu'un agent ne peut pas travailler à distance ?
- L'employeur peut-il demander quoi que ce soit à un agent qui n'est pas en position de travail à distance et a été placé en ASA Covid ?
- Tout a -t-il été mis en œuvre au CNRS de façon égalitaire pour permettre aux agents de travailler à distance ?
- Quel recours peut avoir l'agent qui ne peut pas être placé en position de travail à distance ?
- Peut-on se servir des jours RTT de la banque de dons non utilisés pour abonder tout ou partie des 10 jours obligatoires ? Combien y a-t-il de jours donnés en attente d'utilisation à l'heure actuelle ?

DGDR (C. Coudroy) : le don de CET ne peut pas se faire. Il faudrait un décret pour ça.

- Que se passera-t-il si le gouvernement établit d'autres ordonnances discriminant les agents par leur position (sur leur prime, leur salaire, leur promotion...)
- Que fait le CNRS pour préserver les agents concernés dans le cas présent, comme précisé dans l'onglet congé du télétravail sur l'intranet de la DRH

3. *Sur la reprise, outre les questions relatives à la protection individuelle des agents sur le lieu de travail (on attend les décisions)*

- en cas de demande de l'employeur (ou l'hébergeur) de ne pas emprunter les transports en commun, les agents qui se déplaceront avec leur véhicule seront-ils indemnisés. Le parking pris en charge, si besoin.
- Comment seront gérés les personnels à qui on a refusé le travail à distance et qui seront obligés (quel qu'en soit le prix sur leur santé ou celle des autres) de retourner en présentiel afin de ne plus être discriminés par des décisions injustes et inadaptées ?
- Qu'en sera-t-il des missions ?

4. *Sur les concours ITs et chercheurs (en cas d'avancement des réflexions)*

- Y a-t-il des avancées sur les scénarii privilégiés à l'heure actuelle (auditions, jurys ...) et plans de repli si besoin. Avez-vous plus de précisions sur les calendriers ?
- Si présentiel prévu pour les jurys, quelle organisation pour les nuitées ? réservation par le CNRS directement autour de Meudon ou PMA ?
- Si visios, avez-vous plus d'informations sur la possibilité d'accueillir des agents dans des espaces en DR ou ailleurs avec une connexion de bonne qualité et des moyens sécurisés. Actuellement les plateformes ne sont pas totalement fiables (Tixeo, renavisio, Rendez-vous...).

Compte rendu de la réunion DRH/OS CNRS 18 mai 2020

Présents (en visio-conférence) :

DRH : H. De La Giraudière (DH), I. Longin (adjointe), J. Dupuy, C. Constans

Responsable du service expertise et conseil juridique des RH (SECJ) : M. Jallut

DAJ : M. Fadel,

CARE DAJ : P. Accard, C. Delpech,

SNTRS-CGT : H. Berkoun, J. Tack, S. Toussaint-Leroy;

SGEN P. Mussot, Y. Boulès, D. Trebosc ;

SNPTES : S. Collin, L. Meister, X. Duchemin ;

SUD : J. Guiramand, A. Castera ;

SNCS : P. Monfort, B. Gralak,

1. Retro-planning des élections organisées par vote électronique :

Point de situation pour les élections en 2021 : les élus des sections du CoNRS et le CA seront renouvelés, selon le calendrier prévisionnel ci-après :

- Mai-septembre 2020 préélectorale avec rencontre prestataire ; publication appel d'offre juillet ; choix prestataire en septembre.
- Point d'étape lors d'une DRH/OS en octobre. Réunion avec OS, DSI, SGCN fin octobre.
- Novembre consultation du CT sur calendrier.
- Début processus : mi-décembre 2020 jusqu'à mi-mars 2021 Avril 2021 : validation doc remis par prestataire : notice. Puis test à blanc en situation réelle.
- Scrutin : 25 mai et 24 juin pour les dépouillements des 1^{er} et 2^e tours des élections des sections. Puis 6 juillet pour le CA et 25 novembre pour les CID.

SUD : proteste que la seule personne qui a validé le processus de vote électronique est A. Petit. C'est une opération politique pour donner une légitimité au vote électronique, en prévision d'une utilisation pour des scrutins nationaux. Pas satisfait d'un prestataire commercial privé qui est le pire scénario et véritable boîte noire. Demande le coût total de l'opération.

SNCS : ajoute que c'est un problème de fond. Deux élections majeures qui se percutent : le CoNRS et le CA. Demande une réunion DRH-OS. On ne peut pas avoir 2 scrutins majeurs en même temps, risque de cafouillage en défaveur du CA. Un mois entre les 2 tours de scrutin pour les sections, c'est trop court. Le problème de fond des élections du CA est le maintien de candidatures. Demande à revoir le calendrier.

DAJ (M.Fadel) : est prête à partager le calendrier. Justifie le choix des dates par l'échéance des mandats et le souhait de ne pas fixer de période de vote pendant l'été.

SNTRS-CGT : s'associe à la remarque du SNCS. Il y a un problème de position des élections. Ajoute que la première discussion du vote électronique, il était convenu d'associer les OS. Dans le rétro-planning, il n'est pas mentionné le rendu des cahiers de charges des OS et demande le cahier des charges.

DAJ (M. Fadel) : approuve pour que les OS soient associés. Va s'appuyer sur l'expertise du LORIA (INRIA). C'est un rétro-planning de grande masse ; le principe est la transparence.

SNTRS-CGT : réitère la demande d'une consultation claire des OS et avant la transmission aux prestataires.

DAJ (M. Fadel) : est d'accord et l'insère dans ce sens.

DAJ (M. Fadel) : Pour la présentation au CT va voir le cadre et ce qu'il est possible de faire.

SNPTES : pas d'opposition dogmatique au vote électronique, mais problème de collision de 2 grosses élections majeures. Il y a un risque de mélange d'appréciations de ces deux élections. Souhaite donner notre avis formellement.

SGEN : pas opposé au vote électronique et preneur de toutes les informations à ce sujet et des réserves qui restent à voir.

SNCS : demande un droit de regard au calendrier et de décaler le scrutin pour le CA en septembre.

DAJ (M. Fadel) : va associer Éric Baudry du LORIA car vigilance sur les garanties du processus. Va regarder le rétro-planning en tenant compte des délais de nominations des élu-e-s.

2. Décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique (TFP)

Présentation par le SECJ (M. Jallut) :

L'application de la loi TFP comporte plus de 50 décrets et beaucoup sortent en ce moment et certaines n'ont pas pu se mettre en place à cause du confinement :

- **Décret 2019-1180 du 15/11/2019** : taux contribution pour pension civile due ou remboursée dans le cadre détachement ou MAD, qui passe de 74,28% à 30,65%. Il a pour objectif de favoriser la mobilité de la FPE aux autres versants de la FP
- **Décret 2019 - 1392 du 17/12/2019** : sur le compte personnel de formation (CPF) qui modifie le décret de 2017 qui prévoit de passer à 25h max /an dans limite 150h. Prévoit la conversion des droits en heure en euros. 1 heure = 15 €. Ces modifications feront l'objet d'une note circulaire interne.
- **Décret 2019-1414 – 19/12/2019** : pour recrutement sur emploi permanent des non titulaires. Nouvelle contrainte : 1 mois de publication des offres (aujourd'hui 3 semaines au CNRS).
- **Décret 2019-1265 du 29/11/2019** : sur les LDG avec l'évolution des attributions des CAP
- **Décret 2019-1593 du 31/12/2019** : relative à la procédure de la rupture conventionnelle dans la FP. 3 textes de référence
- **Décret 2019-1596 – 31/12/2019** : sur l'indemnité spécifique et différents dispositifs indemnitaires de la cessation d'activité par rupture conventionnelle pour les CDI et fonctionnaires, à titre expérimental pour 5 ans.
- **Décret 2020-69 du 30/01/2020** : sur le contrôle déontologique concernant les cumuls, départ dans le privé ou les créations d'entreprises. Pas de changement sur le fond. Le contrôle revient désormais aux employeurs.
- **Décret 2020-97 – 5/2/2020** : sur l'alternance dans les présidences de concours et des instances de sélection, on peut déroger car président occupant en raison de ses fonctions (ex PDG pour admission concours CH). Ne peut excéder 4 sessions consécutifs.
- **Décret 2020-172 du 27/2/2020** : sur les contrats de projet. Permet de recruter CDD d'une durée minimale 1 an et jusqu'à 6 ans qui peut être rompu selon avancée de l'activité. Modification circulaire CNRS en cours, y compris Sirhus.
- **Décret 2020-256 – 13/3/2020** : dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes. Instruction en cours de rédaction qui sera soumise au CT à l'automne. Il fallait mettre en place pour le mois de mai, mais étant donné les circonstances, cela n'a pas été possible.
- **Décret 2020-258 du 04/05/2020** : obligation d'un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle soumis au CT à la fin de l'année
- **Décret 2020-523 du 04/05/2020** : concernant la portabilité des équipements du handicap ; en cours d'instruction par le DRH de la MIH (Mission d'insertion handicap). Adaptation des procédures de concours pour personnes en situation handicap.
- **Décret 2020-529 du 05/05/2020** : relative au congés parental pour disponibilité pour élever un enfant pour une durée jusqu'à 5 ans : mise en œuvre à compter du 7/8/2019. Durée étendue jusqu'à 12 ans de l'enfant au lieu de 8 ans.
- **Décret 2020-524 – 5/5/2020** : sur le télétravail. Assouplissement, possibilité jours flottants, possibilité de recours, dépassement des 3 jours/semaine en cas de situation particulière.
- **Décret 2020-543 du 09/05/2020** : relatif aux modalités d'application du forfait mobilités durables avec éligibilité du versement fixé à 100 jours et montant annuel à 200 €

DRH (H. de la Gaudière) : informe qu'il y a un fort impact au SI et DSI notamment sur l'application Sirhus avec difficulté sur la rétroactivité et incertitude sur le financement du forfait déplacement durable.

SNTRS-CGT : Demande les documents de présentation.

SUD : s'interroge sur la protection des victimes de harcèlement, sur la prise en compte de leur parole pendant la phase d'instruction. Demande ce qui est prévu dans ce contexte. Et combien de demandes de rupture conventionnelle ?

SECJ (M. Jallut) : répond que le CNRS a reçu beaucoup demandes d'information sur la rupture conventionnelle mais peu de demandes formelles poussées. Si une demande est faite, le CNRS cherchera pourquoi. Pour traitement situations de harcèlement : beaucoup d'empathie, mais une écoute pour les deux 2 parties.

SUD : demande une analyse pour la rupture conventionnelle pour une prochaine réunion.

SECJ (M. Jallut) : répond que le dispositif est pour 5 ans et un bilan social en fera partie.

SUD : ajoute que le problème de la prise en compte de la parole de victimes c'est souvent dans le labo, avec les collègues, plus que dans les services RH.

SUD : interpelle aussi que le problème est que les victimes sont en contact avec les agresseurs

SECJ (M. Jallut) : répond qu'il faut que ça sorte tant qu'on ne les connaît pas. Envisager des formations plus larges. Quelle attitude avoir et ne pas faire ? Au-delà de ça, nous suspendons les agresseurs. Va transmettre la fiche support de la procédure.

SNTRS-CGT : déclare être opposé à la Loi transformation de la FP. Pour les LDG demande quel calendrier pour la partie carrière ?

DRH (H. de la Giraudière) : répond que sur le planning des instances : LGD promotion est prévu au CT du 2 juin. Va essayer de décaler de quelques jours, mais pas trop car on prévoit une reconvoque. Prévoit d'envisager une autre solution et c'est pour la raison que le calendrier des instances n'a pas été envoyé. Dit qu'il a reporté les commissions sans nécessité absolue (COS ou CNM) prévues au mois de juin ou début juillet.

SNTRS-CGT : demande si on ne peut pas se déplacer quelle sera la position de la direction ?

DRH (H. de la Giraudière) : affirme que si pas le CT ne peut pas se faire en présentiel en juin, ça sera reporté en septembre.

SNCS : ajoute qu'il faut une salle assez espacée et la seule salle est l'amphithéâtre.

3. Elaboration d'un nouveau dispositif télétravail/travail à distance tenant compte de l'expérience tirée de la crise sanitaire et du décret n°2020-524 du 5 mai 2020

DRH (H. de la Giraudière) : informe que F. Bouyer est en arrêt de travail jusqu'à mi- juin. Il a nommé Carine Constans responsable pour piloter ces travaux.

Introduit que la mise en place du nouveau dispositif de télétravail est de produire un document en fin d'année. Utilisera la même méthode de travail que sur le document télétravail actuel. Compte tenu de ce qu'on est en train de vivre qui a bouleversé la donne, sur les conditions de recours au télétravail, on notera un projet de travail sur une réécriture du dispositif en fonction de la situation sanitaire et produire autour de fin septembre un document en matière de télétravail.

DRH (C. Constans) : mise à jour de la circulaire qui préconisait 1 j par semaine. Comment faire pour concilier procédures d'urgence et calendrier de campagnes (semestre) ? Réflexion à ce que sera le télétravail au retour à la normale. Introduction du télétravail flottant en cas de situation exceptionnelle. Le calendrier se fera au mois de juin et il y aura beaucoup de précisions qui seront envoyées.

SGEN : mensualiser le nombre de jours de télétravail pour plus de souplesse et non par semaine ? le décret le prévoit.

SNCS : on a mis en place une procédure inadaptée à la recherche, lourdeur administrative énorme, sur lieu à faire ou ne pas faire, nombre jours, demandes à formaliser, etc. Il faut des procédures plus souples, pas d'obligation de crypter pour tous, pour travail à distance souple. Remettre à l'ordre du jour un GT.

DRH (H. de la Giraudière) : répond que c'est bien cela dont il s'agit et faire le travail dès maintenant.

SUD : attention à ne pas faire de mésusage de ce que nous vivons aujourd'hui. Management à distance, entretiens annuels en visio etc. c'est difficile.

SNTRS-CGT : oui pour le GT. Ne pas confondre travail à distance et télétravail. On a subi la situation. Il faut équiper les personnels, prendre en charge les fluides. Il faut beaucoup échanger.

4. Bilan 2015-2019 sur les sujétions et astreintes

SNPTES : constate que la DR6 n'a prévu aucune ligne de dépenses ? pourquoi ? s'interroge sur les sommes qui sont toujours les mêmes et au plus bas, différents selon les années et multipliées par 4 au niveau de la somme.

DRH (H. de la Giraudière) : répond qu'il n'a pas la réponse à ce stade et répondra au temps utile

SNTRS-CGT : ajoute qu'il est difficile d'analyser le tableau s'il manque des informations. Demande une réponse sur le cas du GANIL pour des collègues en astreintes obligés de revenir sur le lieu de travail. Des collègues toujours pas payés pour l'année 2019. Si la situation n'est pas réglée, il est envisagé de saisir le TA car cela traîne depuis plusieurs mois. Possibilité de verser une avance, le logiciel de paie le prévoit et régulariser ensuite.

SECJ (M. Jallut) : répond que le temps d'intervention pour résoudre la problématique de paiement des astreintes prend énormément de temps et s'est en cours. L'intervention n'a pas été abandonnée et c'est rétroactif et cela ne concerne uniquement un certain type d'agents. Il faut un nouveau paramétrage de Sirhus, pour intégrer l'exonération de certaines charges sociales, depuis le décret 2019. On va regarder si une avance est possible. Les textes législatifs nouveaux demandent des évolutions du système d'information et cela explique le retard.

SNTRS-CGT : assure ne pas se satisfaire de l'argument de la complexité. Demande d'établir une avance. Le délai de réalisation de la tâche, si le processus de paie n'était pas externalisé cela serait plus rapide et moins onéreux.

SUD : ajoute être en attente de la révision du texte pour que tous puissent bénéficier de astreintes, y compris CDD et chercheurs.

DRH adj (I.Longin) : répond que le CNRS a essayé de faire passer le changement du texte en ajoutant dans la liste des bénéficiaires les chercheurs et CDD . A pensé avoir eu gain de cause en 2018 avec un projet de texte soumis pour avis par le ministère. Mais depuis plus aucune nouvelle. La demande de révision des indemnités de plongée a été traitée, c'est pratiquement fait.

SECJ (M. Jallut) : ajoute que le texte sur les indemnités des plongeurs est au guichet unique mais pas adopté. Il est en bonne voie.

SNTRS-CGT : ajoute que l'enveloppe PPRS couvre toujours les sujétions et astreintes. La PPRS existera-t-elle par la suite et son montant sera-t-il réévalué pour ajouter les chercheurs et CDD dans la liste des bénéficiaires ?

5. Point de situation sur la dématérialisation du bulletin de salaire et du dossier administratif de l'agent

DRH (H. de la Giraudière) : exprime qu'il y a certains points matériels à l'heure actuelle qui sont heureusement satisfaisants. Le papier devient vecteur de transmission de maladie. Les SRH ont continué à travailler, car pour le moment tout n'est pas dématérialisé, et certains documents doivent encore faire l'objet de traitement manuel. L'objectif est la dématérialisation totale mais pas n'importe comment. Les dossiers qui seront traités en priorité sont la fiche de paie et le dossier administratif. La dématérialisation du bulletin de paie est prévue à la fin de l'année. Problème de retour de fiche de paie qui reviennent à la DR et aspect économique : l'impression et l'envoi coutent environ 300 000 € par an. Problématique pour les contractuels.

DRH (Jean Dupuy en remplacement P. Loisel). Dossier administratif dématérialisé : capacité de gérer la plupart des décisions de façon dématérialisée par des flux avec visa électronique. Ensuite transmission automatique sur le coffre-fort Ariane ou par mail pour ceux qui n'ont pas de coffre. Alléger la charge des gestionnaires RH : d'abord pour décisions IFSE, diplômes, PV installation.

SUD : demande sur quel hébergement ? Problème de la pérennité de l'information. L'accès aux documents papier est possible aux ayant-droits, comment faire quand la feuille de paie ne sera plus imprimée et envoyée à l'agent ? Comment faire preuve ? Quelle sécurité de stockage ? Aucun système est complètement à l'abri. L'hébergement doit être sur un site public et non privé.

DRH (H.de la Giraudière) : répond qu'il va falloir le faire car l'aspect environnemental est très important, après la sortie de crise.

SNPTES : ajoute que pour le bulletin de salaire hébergé sur l'ENSAP et doit être conservé d'ici 10 ans, accessible jusqu'au décès de l'agent et accessible 5 ans après à ses ayants-droit. C'est censé être un système sûr. Pour le dossier administratif, comment y avoir accès et en permanence ? Positionner dans un coffre-fort qui transite sur le sol américain. C'est dramatique car cela ne respecte pas la RGPD.

DRH (H.de la Giraudière) : répond que cela fait partie des questions auquel il faudra répondre. Le DAD est la version administrative du coffre-fort et on va préciser cela. Entreposé en France.

SNTRS-CGT : alerte aux cyber attaques !

SUD : ajoute si hébergé en France, le fournisseur doit donner l'accès aux agents aux dossiers donc vraiment pas de protection de cette loi

SNTRS-CGT : poursuit que 300 000 € pour l'acheminement de fiche paie et mais l'impression de fiche de paie chez soi quand tout sera dématérialisé devra être financé par le seul agent : économie pour l'employeur mais pour l'agent.

DRH (H.de la Giraudière) : conclut pour dire que les maisons brûlent aussi. C'est une analyse des risques. On reviendra prochainement sur le sujet.

6. Questions diverses

- **SUD** : souci d'accès dans les DR qui sont fermées pour chercher des documents. Dans le PRA, l'autorisation d'accès aux locaux syndicaux n'a pas été prise en compte.

DRH adj (I.Longin) : répond que chaque DR a établi son PRA dans le cadre général fixé par le ministère. Chaque DR décide d'une organisation pour respecter la sécurité sanitaire. Les locaux syndicaux rentrent dans cette logique. Si nécessité de rouvrir locaux syndicaux, cela peut se faire, si vous respectez les règles sanitaires. Il faut connaître les noms des agents concernés, car ils doivent bénéficier des masques et protections.

DRH (H.de la Giraudière) : ajoute qu'il faut demander qu'on vous fournisse du matériel.

SNTRS-CGT : demande de rappeler aux délégués qui hébergent des locaux syndicaux que les syndicats doivent être inclus et avoir connaissance des modalités de PRA.

SGEN : déclare qu'il s'est plaint à la déléguée de Paris Villejuif, car il avait été oublié, et a été remis dans la boucle.

DRH (H.de la Giraudière) : c'est noté, fera passer le message

SUD : interpelle sur les abus des DU et responsabilités des DR, des labos qui veulent installer des caméras thermiques et connaître leur problème de santé. Défaillance en droit.

DRH adj (I.Longin) : que le DU n'a pas à connaître l'état de santé de l'agent. Voir FAQ déconfinement du ministère et son point 8 : sur personnes vulnérables, il faut attestation du médecin de prévention qui autorise la reprise en présentiel et attestation de l'agent qui décharge la responsabilité de l'agent. Prendre la température des agents à l'entrée du labo est illégal. Invite les OS à lui faire remonter les cas qui ne sont pas respectés.

- **SUD** : question sur le Forfait mobilité durable, prime exceptionnelle, instances jusqu'à l'été,

DRH (H.de la Giraudière) : informe que le forfait mobilité passera au CA du vendredi 19 juin, sur décision du PDG.

- **SNPTES** : CDD, et en particulier pour ceux dont les contrats finissent dans les semaines à venir.

DRH (H.de la Giraudière) : répond que l'ANR acté, pour autres financeurs il ne connaît pas les engagements, et cela ne sera sans doute pas automatique. La LPPR est sur le sujet. Les besoins financiers ont été transmis au ministère.

- **SNPTES** : concours interne IT. Quelles annonces officielles de la DRH ? Crainte de contentieux à cause des conditions techniques insuffisantes pour entrer dans le cadre du décret ?

DRH (H.de la Giraudière) : pour l'instant tout se fera en visio. Car inégalité de traitement si présentiel et visio. Les candidats ne seront pas convoqués en DR, mais seront soit dans leur unité soit chez eux. Pas assez de salles à Meudon, car juxtaposition concours IT et chercheurs. Pas à Meudon car Rydoo a mis en chômage la moitié de ses effectifs et il est difficile de faire des réservations dans le cadre de déplacement. On va vers un concours en tout visio.

- **SNPTES** : concours chercheur ?

DRH (H.de la Giraudière) : des sections veulent voir les candidats en présentiel. 1/3 de candidats étrangers ne pourront de toute façon pas se déplacer. Jury en visio c'est clair. Certaines sections veulent présentiel et visio mais cela a été refusé au motif de l'égalité de traitement.

Prises de fonction inchangées pour les chercheurs au 1^{er} octobre.

DRH adj (I.Longin) : si CNRS hébergeur alors responsable du PRA. L'hébergeur doit fournir les protections gel et masques aux agents quel que soit leur statut.

- **SUD** : prime exceptionnelle COVID
- **SGEN** : forfait mobilité durable : OK déjà répondu. Mise en place prime exceptionnelle ?

DRH (H.de la Giraudière) : pas de réponse du ministère. En fonction de l'abondement, les possibilités seront très différentes. On commence à réfléchir, on se rapproche d'autres EPST, il y a eu beaucoup d'activité et pas seulement dans les unités Covid, rien n'est décidé. Rien donc de précis à ce stade.

- **SGEN** : choix des experts pour les commissions d'avancement IT

DRH (H.de la Giraudière) : ça sera en fonction de leur expertise. Nombre important d'experts sollicités par le SDPIT.

- **SGEN** : mise en œuvre arrêté du 11 mai sur RTT

DRH (H.de la Giraudière) : rien n'est fixé à ce stade. Mais la fin de la période est fixée à fin mai.

SNTRS-CGT : demande des précisions sur calendrier. CT ? présentiel ou septembre ? CA du 19 juin ?

DRH (H.de la Giraudière) : CT devra se tenir car l'indemnité mobilité durable doit être votée en CT avant d'être vue au CA, sera maintenu soit en présentiel avec les LDG soit en visio et réduit à sa plus simple expression. Il faut contacter la DAJ pour la tenue du CA.