



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°39 du 15 mars 2005.

Spécial Comptes Rendus

SOMMAIRE

	Pages
Compte rendu de la CHS Central du CNRS du 22 février 2005	2 à 6
Compte rendu du CTP du CNRS du 3 mars 2005	6 & 7

CHS central « exceptionnel » du CNRS du 22 février 2005

Par Michel LION

Présents :

Pour l'administration

Hervé Mathieu (nouveau Secrétaire général), Liliane Flabbée, DRH, Ghislaine Pérésan, adjointe DRH, Josette Roger, François Guerin (CNPS), Da Silva (CNPS), Jean-Pierre Manin (IPS-IN2P3), François Clapier (IHS)

Pour les syndicats :

SNIRS-CGC : Henri Hubrecht

SGEN-CFDT : Jean-Michel Savariault, Alain Daridor, Salesses

SNCS-FSU : Patrick Montfort

SNTRS-CGT : Catherine Jouitteau, Michel Lion, Sophie Toussaint-Leroy.

Ordre du jour :

1. Organisation de la prévention au sein des unités, nature et conditions d'exercice de la mission ACO.

2. Questions diverses

Ce CHS est réuni en urgence pour examiner un texte sur l'exercice de la mission d'ACMO, pour avis avant vote au CTP du 3 mars 2005 (voir compte rendu du CTP dans ce SNTRSInfo). Il est dirigé pour la première fois par le nouveau SG du CNRS, Hervé Mathieu.

Les membres du CHS se présentent.

Le SNTRS-CGT demande l'inscription de trois points en questions diverses :

1. Le Pic de Bure et les conditions de travail actuelles des personnelles de l'IRAM.
2. Les groupes de travail
3. La formation des membres du CHS

Concernant le Pic de Bure, le SNIRS-CGC complète en demandant les suites de l'appel du premier procès en novembre 2004.

Préalablement à la réunion, nous avons reçu le projet « **Nature et conditions d'exercice de la mission d'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité** » ([voir le projet de texte en annexe ci-après](#))

Les représentants SNTRS-CGT se sont réunis à Villejuif le 21 février pour préparer la réunion et rédigé une déclaration et une liste d'amendements à ce texte.

Introduction de F. Guérin pour justifier la mise en œuvre d'un texte réglementaire fixant l'exercice de la mission d'ACMO.

Compte tenu du fort développement de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, des remontées des ACMO indiquant une augmentation de leur charge de travail, la CNPS et la DRH ont pensé que le moment était venu de faire un papier sur la mission des ACMO.

La CNPS rappelle dans l'introduction du projet que la nomination d'un ACMO est un acte de management, que si l'unité comporte plusieurs ACMO ceux-ci travaillent en coopération, pour les unités à gros effectifs comportant des activités à risques importants ou réglementairement très encadrés, ou dans le cas de regroupements d'unités, la nomination de professionnels à temps plein doit être envisagée par l'unité. F. Guérin cite l'exemple de CYCERON.

Le projet présenté ne concerne que la fonction d'ACMO et ne concerne pas les professionnels ACMO à temps plein.

Concernant la partie indemnisation de la fonction d'ACMO, **la présentation est faite par Mme Péresan.**

Rappel de la DRH : en 1998, le CNRS a obtenu 300 NBI (nouvelle bonification indiciaire = 20 points d'indice) fléchées pour les

ACMO.

700 ACMO pouvaient prétendre toucher cette NBI. L'attribution de la NBI est liée à nomination et donne lieu à cotisation pour la pension civile.

Devant le malaise généré par cette situation injuste, le CNRS a essayé d'obtenir un nouveau contingent de NBI du ministère. Plusieurs fois le sujet a été évoqué en CHS, constatant que le nombre de NBI n'augmenterait pas, la DRH propose un nouveau système d'indemnisation adossé à la PPRS et différencié. La DRH assure que ce système est ouvert, cela est en contradiction avec l'écriture du projet qui fige plutôt le dispositif.

Mme Péresan présente quelques données chiffrées et informations :

L'attribution de la NBI est fixée par le décret de 2001-401 du 2 mai 2001. Sont exclus de la NBI les chercheurs, le IR et les agents de catégorie C.

Une enquête a été faite auprès des délégations, au 31 décembre 2004 il y avait 667 ACMO remplissant les conditions, 196 touchaient la NBI et 284 ACMO « éligibles » étaient en attente de la toucher. (*Commentaire du SNTRS : n'attribuer que 196 NBI sur les 300 disponibles c'est scandaleux*).

Parmi les ACMO exclus du dispositif NBI, il y a aujourd'hui 81 IR, 10 agents de catégorie C et 75 chercheurs.

Le nouveau système propose deux niveaux d'indemnisation, pris sur l'enveloppe de la PPRS et touche tous les ACMO (sauf les chercheurs et agents de catégorie C).

Pour mesure l'incidence des deux systèmes sur le niveau de rémunération, des simulations chiffrées ont été réalisées. Rappel : le niveau de cotisation est différent.

Avec la NBI on cotise pour la pension civile, au taux de 7,85 %. Cette cotisation donne lieu à une amélioration du montant de la pension civile (au prorata des montants et des périodes cotisées).

Avec le projet proposé, l'indemnisation donne lieu à cotisation au régime additionnel des primes, au taux de 5 %.

Pour clarifier, l'indemnité ACMO, versée mensuellement, apparaîtra sur une ligne supplémentaire sur le bulletin de salaire, comme pour l'indemnisation des astreintes et sujétions.

Présentation de deux situations :

1) Un ACMO AI au 7^e échelon sans enfant

NBI : net de 1684 euros

PPRS : 1686 euros

sera favorisé par le nouveau système, car la cotisation sera moins élevée

2) un ACMO AI au 7^e échelon avec 3 enfants

NBI : 1889 euros

PPRS : 1885 euros un delta de -3.13 euros.

Cette présentation ne nous convainc pas sur le fond car la cotisation sur la NBI est certes plus élevée, mais elle donne des droits à pension, ce qui n'est pas le cas de l'indemnité proposée, qui émerge au régime additionnel, qui à terme ne présente pas les mêmes garanties que la pension civile.

Réaction des membres du CHS sur le fond :

SGEN- CFDT (Savariault) : Intervient sur le mandat de l'ACMO, qui pour la continuité de la sécurité, ne doit pas être limité dans le temps, il faut dissocier la nomination de l'ACMO de la nomination du directeur.

Le SGEN- CFDT est d'accord avec l'exclusion des agents C du dispositif !

Argument : La basse catégorie et la position hiérarchique de

l'agent ne lui permet pas de se faire respecter par ses collègues. Sur l'indemnisation, position mitigée du SGEN-CFDT, qui redoute une semi-professionnalisation de l'ACMO. Pour le SGEN, la fonction d'ACMO est basée sur le volontariat. De plus, le SGEN est gêné par la double indemnisation et penche plutôt pour un taux unique.

SNTRS-CGT : Nous avons préparé une déclaration sur l'ensemble des points du texte.

En voici la première partie: « Nous nous réjouissons du fait que la direction du CNRS propose un dispositif pour mettre fin à l'inégalité de traitement faite aux ACMO, par le très faible nombre de NBI par rapport aux nombres d'ACMO nommés et formés.

Mais le projet qui nous est présenté ne résout pas pour autant la question, puisque les chercheurs sont exclus du dispositif proposé, du fait qu'ils ne peuvent pas émarger à la PPRS. De plus, ce texte entérine l'exclusion des agents de la catégorie C, qui ne pouvaient pas toucher la NBI dans l'ancien dispositif.

Nous souhaitons apporter des améliorations à ce texte, particulièrement dans les chapitres suivants :

- Profil
- Formation
- Nomination et mandat
- Mission et activité
- Autonomie et participation à la vie de l'Unité
- Carrières
- Indemnisation ».

SNCS FSU (Patrick Montfort) : Fait part de son étonnement sur le caractère exceptionnel de la réunion, il rappelle que plusieurs fois les syndicats ont demandé des CHS exceptionnels sur certains sujets et la direction a toujours refusé. Trouve le texte trop orienté « management » : lourdeur de la rédaction et du système lui-même.

N'est pas d'accord avec l'exclusion des agents de catégorie C.

Ensuite nous passons à l'examen proprement dit du texte, le SNTRS-CGT est intervenu sur chaque point.

Chapitre nomination et rattachement :

La CGT est opposée à l'exclusion des agents de catégorie C.

Pour nous, la catégorie de l'agent n'est pas liée à son niveau de formation initiale et de compétences. Nous connaissons tous la situation de l'emploi qui pousse à des déclassements à l'embauche. D'autre part, les agents de catégorie C qui sont recrutés sur diplôme de type BEP ou CAP ont reçu une formation à la sécurité. De plus, le CNRS assurant à ses ACMO une formation de base et des formations continues, tous les agents nous semblent à même de remplir les missions demandées. Enfin le directeur d'unité, conseillé par l'ingénieur Hygiène et Sécurité régional, doit s'assurer du niveau de formation de base suffisant avant de nommer un ACMO. Nous demandons donc la suppression, dans le premier paragraphe, de la partie de phrase suivante : « *ce qui impose de fait un niveau de corps minimum* ».

Réponse de la direction : elle semble avoir entendu notre demande. Il y a actuellement moins de 10 ACMO de catégorie C. Le texte proposé au CTP ne devrait plus mentionner un niveau minimum de corps pour être ACMO.

Chapitre Formation :

La CGT considère comme réducteur le fait que l'ACMO bénéficie d'une formation continue « *organisée au sein de la délégation* ». En effet, d'autres formations sont organisées par différents organismes. En conséquence, nous demandons que soit supprimée la mention suivante : « *(formation continue) organisée au sein de la délégation* ».

Réponse de la direction : La direction est d'accord pour ajouter

avant « au sein de la délégation », l'adverbe « en particulier », ce qui laisse le champ ouvert à d'autres types de formation et de formateurs.

Chapitre nomination et mandat :

§3 : la CGT demande que soit supprimée la mention suivante : « du fait de la forte complémentarité des missions de ces deux acteurs de la prévention dans l'unité ». Cette mention n'apporte rien au texte.

§5 : la CGT demande que soit supprimée la deuxième phrase du paragraphe. En effet, limiter le nombre de mandats à deux, soit au maximum à 8 ans, nous paraît contre-productif, compte tenu de l'investissement en formation demandée aux ACMO, qui acquièrent avec l'expérience une plus grande légitimité vis-à-vis de leurs collègues et de la hiérarchie. De plus, cette précision est inutile puisqu'il peut être mis fin à la mission de l'ACMO en cours de mandat, et en tout état de cause, à chaque changement de direction du laboratoire.

§6 : La CGT demande la suppression totale de ce paragraphe. Les objectifs en matière de prévention et de sécurité sont déjà déterminés annuellement à l'occasion de l'établissement du DUE

Réponse de la direction : Plutôt évasive. La direction veut s'assurer que la fonction d'ACMO ne sera pas une rente de situation et que d'autres agents de l'unité puissent le devenir, en limitant à deux mandats maximum. Elle ne présente pas d'arguments bien convaincants, et après discussion semble prête à modifier ce chapitre.

Chapitre missions et activités :

Première phase, nous demandons que soit supprimée la mention : « détenteur de l'autorité et des moyens ». Pourquoi insister sur ce fait, alors qu'il s'agit des prérogatives normales du directeur d'unité ?

Réponse de la direction : La direction ne comprend pas notre demande. Après discussion, la direction accepte de compléter en ajoutant « détenteur de l'autorité et des moyens en matière d'hygiène et sécurité ».

Chapitre Conditions d'exercice :

Sur les moyens : puisque ceux-ci sont prélevés sur les crédits des unités, on ne peut pas s'attendre à des miracles, en période de restrictions budgétaires.

Réponse de la direction : pas d'inquiétude, les budgets seront fournis.

Sur l'autonomie et la participation à la vie de l'unité

§2 : la CGT souhaite la précision suivante : « la construction et les modifications de locaux » et l'ajout de points de suspension à la fin de la liste.

Réponse de la direction : d'accord pour l'ajout mais refuse les points de suspension qui ne sont pas autorisés dans un texte réglementaire. Mme Peresan propose de remplacer dans le texte le terme « telles » par « notamment ».

Sur la carrière :

L'idée est bonne mais rien n'est indiqué sur des mesures concrètes pour valoriser les compétences et l'investissement des ACMO et les faire reconnaître en termes de carrières.

Nous sommes dubitatifs sur la portée de cette phrase.

Intervention du SGEN-CFDT (A. Daridor) qui rapporte des propos tenus par des collègues « on devient ACMO pour chercher une promotion » (sic !).

Sur l'indemnisation :

Compte tenu des différences de risques entre les labos, nous sommes d'accord avec l'indemnisation à deux niveaux. Cependant, il nous semble nécessaire de préciser les conditions

d'attribution des deux taux.

Pour le taux à 20 points d'indice :

Pour les unités SHS, ajouter à la fin de la liste la mention suivante : « ou comportant des risques spécifiques »

Pour les services logistiques (ateliers), ajouter à la liste : « instituts, fédérations »

Pour le taux à 10 points d'indice :

Supprimer la deuxième ligne sur les unités SHS.

Modifier la troisième ligne en ajoutant après SPM, le sigle SHS.

Réponse de la direction : la direction a établi cette liste qui couvre 95 cas % des cas.

La rédaction de ce chapitre ne devrait pas changer.

Les cas particuliers feront l'objet d'un arbitrage pour savoir quel taux d'indemnisation sera appliqué. La direction propose que l'arbitrage soit fait par les ingénieurs HS régionaux. François Guérin n'y est pas favorable. A suivre.

La DRH propose qu'un bilan soit fait dans un an et qu'il soit présenté en CHS. Dans ce cas la direction s'engage à fournir la liste des ACMO que nous lui réclamons depuis des années (tout arrive !).

A propos de notre demande de modifier la troisième ligne en ajoutant, après SPM, le sigle SHS, la DRH n'y est pas favorable, elle cite l'exemple de sociologues qui n'utilisent pas essentiellement l'outil informatique.

§ 6 :

La CGT demande sa suppression. En effet, cette mention est contradictoire avec la dernière ligne du § Nomination et mandat, qui stipule qu'en cas d'indisponibilité prolongée de l'ACMO, le Directeur d'Unité veille à son remplacement. Un congé de longue maladie ou de longue durée est une indisponibilité prolongée. Pour ce qui concerne le versement au prorata en cas de mi-temps thérapeutique, cette précision est contradictoire avec le fait que seuls les agents à temps plein peuvent exercer la mission d'ACMO (cf. le premier § du chapitre Profil).

Réponse de la direction : la rédaction de ce chapitre est liée à la réglementation concernant la PPRS et doit figurer obligatoirement.

§9 et 10 :

La CGT demande la suppression de ces deux paragraphes, puisque nous sommes opposés à l'exclusion de principe des agents de catégorie C.

Réponse de la direction : d'accord. De ce fait tous les ACMO de catégorie C toucheront l'indemnisation.

Cette avancée peut être mise au crédit du SNTRS-CGT.

Dans le chapitre Partenariat :

La deuxième phrase semble en contradiction avec le §11 du chapitre précédent, qui stipule que le texte s'applique aux ACMO agents du CNRS quel que soit le statut de leur unité d'appartenance.

Réponse de la direction : Les deux chapitres n'ont rien à voir. La direction reconnaît une maladresse dans la constitution du document qui apporte une confusion.

Elle propose que le chapitre partenariat soit déplacé dans le

document final pour lever cette confusion.

Concernant l'enveloppe budgétaire de la PPRS, il n'y aura pas d'augmentation mais l'enveloppe consacrée aux 300 NBI abondera celle de la PPRS. Le décret NBI va être modifié. Selon la direction l'enveloppe PPRS devrait suffire pour indemniser tous les ACMO.

A la demande de la CGT d'un vote du CHS sur ce projet, la direction répond que le texte modifié sera présenté au CTP du 3 mars 2005 et que c'est le CTP qui votera.

Questions diverses :

1. Pic de Bure

La direction n'a pas d'information à nous donner. Elle propose que ce sujet fasse l'objet d'un point à l'ordre du jour du prochain CHS.

2. Groupes de travail

François Guerin cite les groupes de travail en H et S.

Le SNTRS- CGT fait remarquer qu'il n'a pas été sollicité pour faire partie de ces groupes de travail et que c'est dommage. C'est le SNCS qui nous répond, en nous accusant de faire un procès d'intention. Nous ne nous sommes pas manifestés au moment de la constitution des groupes de travail et qu'il ne faut s'en prendre qu'à nous-mêmes !

A l'avenir, nous serons plus vigilants pour la constitution des groupes de travail.

3. Formation des membres du CHS.

Le SNTRS- CGT fait part de ses difficultés pour faire prendre en charge par le CNRS les frais d'inscription des membres du CHS aux Journées de l'ADHYS, qui ne sont pas forcément reconnues comme de la formation suivant les délégations régionales. Ces Journées traitant cette année des « reprotoxiques, mutagènes et cancérigènes », il nous semble pourtant que l'ensemble des membres du CHS devraient pouvoir les suivre.

La direction indique qu'il s'agit d'une incompréhension due au fait que l'ADHYS n'est pas un organisme de formation proprement dit, qu'elle est d'accord pour financer ce type de formation et qu'elle est prête à le rappeler aux délégations s'il le faut.

En conclusion du CHS, Ghislaine Peresan nous informe au sujet de l'assurance des personnels Hors Statut (Doctorants, Post-doctorants, Etudiants étrangers, bénévoles). Cette assurance (maladie et accidents du travail) concerne les hors statuts recevant des libéralités au-delà de la sécurité sociale étudiante.

Le CNRS demande aux laboratoires de souscrire pour ces personnes une assurance personnelle pour être accueilli dans un laboratoire du CNRS, le directeur devra veiller à cette règle. Le 12 janvier 2005, le CNRS a demandé à la MAIF de lui faire une proposition chiffrée pour 190 à 200 personnes. Le CNRS n'a pas reçu de réponse de la MAIF.

Hervé Mathieu conclut le CHS en remerciant les représentants du personnel pour leurs commentaires et corrections au projet de texte sur la mission des ACMO (en fait, seul le SNTRS avait rédigé des amendements, nous avons donc pris ces remerciements pour nous !).

Prochain CHS le 17 mai 2005.

ANNEXE

Nature et conditions d'exercice de la mission d'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

Organisation de la prévention au sein des unités

Il incombe au directeur d'unité ou de service, responsable du bon fonctionnement et de la discipline dans l'unité ou le service, d'assurer la sécurité et la protection de la santé des agents placés sous son autorité, la sauvegarde des biens dont il dispose et la préservation de l'environnement.

Il doit se faire assister et conseiller par un agent, ou plusieurs en fonction de la taille et des activités de l'unité, choisi parmi le personnel de l'unité ou recruté à cet effet et chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Tout membre de l'unité doit contribuer activement à assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues, des usagers et de son environnement. Le

rôle premier de l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité est donc de conseil et d'animation ; la prise en compte de la sécurité dans les activités quotidiennes de l'unité est du ressort de chacun de ses membres ou, pour certaines activités spécifiques, des personnes qui en ont la charge.

Dans le cas où l'unité comporte plusieurs agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, de préférence avec des domaines de compétences ou des tâches différents et complémentaires, ceux-ci coopèrent au sein d'un groupe de prévention.

Pour les unités à gros effectifs comportant des activités à risque important ou réglementairement très encadré, ou dans le cas de regroupement d'unités, la nomination de professionnels à temps plein doit être envisagée par l'unité. Ces professionnels ont un rôle de coordination des autres préventeurs de l'unité ou du regroupement. Leur place au sein de la structure de prévention est précisée par écrit par le directeur de l'unité ou du regroupement

Les dispositions figurant ci-après ne concernent que le cas général des agents, appelés ACOMO, qui assurent la mission de mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité en sus de leur fonction principale.

Nomination et rattachement

La nomination d'un ACOMO, acte de management du directeur d'unité, comporte certains préalables.

Profil

Pour que l'ACMO puisse exercer sa mission de façon satisfaisante il importe qu'il fasse preuve a priori de certaines compétences ou aptitudes ce qui impose de fait un niveau de corps minimum (Technicien). D'autre part, seuls les agents titulaires à temps plein peuvent exercer cette mission.

Afin d'éclairer son choix, le directeur d'unité consulte l'ingénieur régional de prévention et de sécurité via le délégué régional et s'assure que le candidat :

soit motivé par les questions touchant à la sécurité et prêt à recevoir les formations nécessaires ; dispose du niveau de formation de base suffisant compte tenu des aspects scientifiques ou techniques à traiter; connaisse le fonctionnement et l'organisation de son unité et de la délégation ; sache travailler en équipe ;

dispose du sens de l'observation et de capacités d'analyse ; ait un bon contact, sache écouter et convaincre ; soit capable d'initiative dans le cadre de ses missions. Sa compétence et sa position doivent être reconnues par l'ensemble des personnels de l'unité.

Le directeur d'unité veille à ne pas nommer ACOMO un agent soumis par ailleurs à des contraintes régulières et particulières de travail (sujétions, astreintes) compromettant sa, disponibilité pour cette mission (Cf.§ « Moyens »).

Formation

L'ACMO doit être formé préalablement à sa nomination. Cette formation initiale d'une durée de deux fois trois jours est dispensée par les délégations régionales selon un canevas élaboré au niveau national.

En conséquence, le directeur d'unité veille à anticiper les départs d'ACMO autant que faire se peut afin que cette disposition soit respectée.

L'ACMO bénéficie d'autre part d'une formation continue organisée au sein de la délégation.

Nomination et mandat

Au terme des étapes précédentes, le directeur d'unité nomme officiellement l'ACMO, après avis du conseil d'unité, et le place sous son autorité directe. La décision de nomination de l'ACMO est visée par le délégué régional et, le cas échéant, par le chef de l'établissement partenaire. Elle est publiée au BO du CNRS.

L'ACMO figure à l'organigramme fonctionnel de l'unité lorsque celui-ci existe.

L'ACMO est nommé pour la durée du mandat du directeur d'unité (4 ans) du fait de la forte complémentarité des missions de ces deux acteurs de la prévention dans l'unité. En cas de nomination en cours de mandat du directeur d'unité, l'ACMO est nommé pour la durée du mandat restant à courir.

Il peut être mis fin à cette mission en cours de mandat par l'une ou l'autre partie.

Au terme des quatre ans, le directeur d'unité, nouvellement nommé ou reconduit, se prononce sur la nomination de l'ACMO pour un nouveau mandat. Cette reconduction ne peut avoir lieu qu'une fois sauf demande circonstanciée du directeur d'unité pour une seconde reconduction.

Suite à la nomination, des objectifs en matière de prévention et de

sécurité sont établis entre l'ACMO et le directeur d'unité de façon claire et précise à l'occasion d'un entretien. Ces objectifs comportent une part propre à l'activité de l'ACMO et une autre qui concerne l'ensemble de l'unité. Cette dernière est présentée et discutée en CHS ou en conseil d'unité. L'ensemble de ces objectifs font l'objet d'évaluations périodiques au cours d'entretiens au moins annuels, qui sont aussi l'occasion de faire un point sur les missions, la motivation, les difficultés rencontrées...

En cas d'indisponibilité prolongée de l'ACMO, le directeur d'unité veille à son remplacement.

Missions et activités

L'ACMO apporte au directeur d'unité, détenteur de l'autorité et des moyens, sa compétence. En conséquence, il exerce auprès de lui, une mission :

- d'assistance et de conseil dans la mise en œuvre des mesures de sécurité et de prévention,

- d'animation en matière de sécurité vis à vis des risques propres à l'unité.

Les missions et activités de l'ACMO sont précisées dans l'instruction générale n° 030039IGHS du 20 juin 2003 relative à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la santé au travail au Centre national de la recherche scientifique (cf. extraits en annexe).

Conditions d'exercice

Moyens

Le directeur d'unité doit donner à l'ACMO le temps et les moyens nécessaires, déterminés en commun en fonction des risques rencontrés dans l'unité et des objectifs fixés lors des entretiens périodiques.

Le temps nécessaire à l'exercice de la mission doit prendre en compte en particulier :

- les actions récurrentes en matière de prévention et de sécurité au sein de l'unité (action d'informations, de formations des nouveaux entrants, renseignement de l'application « Accidents, Incidents, Evénements », participation à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, animation du CSHS s'il existe, participation au Conseil de Labo, rédaction de Plans de Prévention lors d'intervention d'entreprises extérieures...)

-le suivi des actions régionales (enquêtes, évolutions réglementaires, réunions du réseau des ACOMO...)

Le directeur d'unité doit couvrir les besoins de fonctionnement de la structure prévention de l'unité (documentation, frais de mission hors formation, ...) et est invité pour cela à créer une ligne de crédit. Cette ligne ne peut être utilisée

pour la mise en œuvre d'actions correctives telles que des mises en conformité. A

Le directeur d'unité valide les actions proposées par l'ACMO dans le cadre des objectifs fixés et le soutient dans leur mise en œuvre.

Autonomie et participation à la vie de l'unité

L'ACMO est, dans le cadre de ses missions, directement placé sous l'autorité hiérarchique du directeur d'unité. Les priorités dans les actions entreprises par l'ACMO dans ce cadre sont décidées par le directeur d'unité.

L'ACMO doit recevoir les informations nécessaires à l'exercice de ses missions telles celles concernant :

-les mouvements de personnels dont les nouveaux entrants,

-l'acquisition de nouveau matériel,

-la mise en place de nouvelles techniques ou manipulations,

-les accidents et incidents,

-les modifications de locaux et les interventions d'entreprises extérieures,

Afin d'acquiescer ces informations et d'exposer aux membres de l'unité les mesures de prévention et de sécurité à programmer et à mettre en œuvre l'ACMO participe aux réunions du conseil d'unité. Dans ce cadre, l'ACMO présente tous les ans le bilan - programme de prévention et de sécurité de l'unité ainsi que le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les relations avec le correspondant formation de l'unité sont nécessaires lors de la réalisation du plan de formation de l'unité. De même, l'appui des services techniques et administratifs de l'unité, lorsqu'ils existent, est essentiel pour permettre à l'ACMO d'exercer ses missions dans de bonnes conditions.

Relations extérieures à l'unité

L'ACMO travaille en liaison étroite avec l'ingénieur régional de prévention et de sécurité et le médecin de prévention qu'il informe des problèmes de prévention qu'il rencontre. A ce titre, il participe aux réunions organisées par l'ingénieur régional de prévention et de sécurité.

Carrière

Les tâches que l'ACMO accomplit à l'occasion de sa mission sont prises en compte dans le déroulement de sa carrière au même titre que ses autres activités professionnelles.

Indemnisation

La contribution des ACMO à la prévention au sein des unités du CNRS fait l'objet d'une indemnisation financée sur les crédits affectés à la PPRS. Cette indemnisation est d'un montant mensuel équivalent à :

- 20 points d'indice pour les ACMO nommés au sein :

- des unités de recherche des départements SEW, SC, SDU, PNC, SPI, STIC et SPM
- des unités du département SHS ayant des activités de fouille archéologique ou de plongée sous-marine,
- des services logistiques (ateliers) des délégations régionales.

- 10 points d'indice pour les ACMO nommés au sein :

- des services à vocation administrative (ex : services du département des moyens communs, services des départements scientifiques)
- des unités du département SHS autres que celles mentionnées ci-dessus
- des unités des départements STIC et SPM qui utilisent essentiellement comme outil de recherche l'outil informatique

L'attribution de cette indemnité ne pourra avoir pour effet de porter le montant individuel de PPRS perçu annuellement au-delà du triple du taux moyen réglementaire, soit la PPRS exceptionnelle.

Dans l'hypothèse où les ACMO seraient amenés à supporter ponctuellement des contraintes particulières de travail, celles-ci pourront faire l'objet d'une indemnisation au titre des sujétions et astreintes dans les conditions et les limites fixées par la circulaire n° 030001DRH du 13 février 2003.

L'indemnisation des ACMO est versée mensuellement. Elle fait l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et elle est soumise à la cotisation due au titre du régime de retraite additionnel des fonctionnaires.

Cette indemnisation ne sera pas maintenue pendant les congés de longue maladie et de longue durée, et proratisée en cas de mi-temps thérapeutique.

Ces nouvelles modalités d'indemnisation prennent effet au premier jour du mois suivant la signature de la présente instruction pour les ACMO qui, au 1^{er} janvier 2005, percevaient la NBI.

Pour les ACMO qui ne percevaient pas la NBI avant la signature de la présente instruction, ces nouvelles modalités d'indemnisation prendront effet :

- au 1^{er} janvier 2005 pour les ACMO formés et nommés avant cette date
- à la date de leur nomination pour les ACMO, formés avant ou après le 1^{er} janvier 2005, mais nommés après le 1^{er} janvier 2005.

Comme indiqué ci-dessus, il ne pourra plus être procédé, à compter de la signature de la présente circulaire, à des nominations d'agents de catégorie C.

Toutefois, à titre dérogatoire, et pour la durée du mandat du directeur d'unité restant à courir les agents de catégorie C perçoivent l'indemnisation prévue par la présente instruction :

- à compter du 1^{er} janvier 2005 pour ceux qui étaient formés et nommés avant cette date
- à la date de leur nomination pour ceux qui ont été formés avant ou après le 1^{er} janvier 2005 mais dont la nomination est intervenue entre le 1^{er} janvier 2005 et la date de signature de la présente instruction.

L'ensemble de ces dispositions s'applique aux agents du CNRS nommés en qualité d'ACMO quel que soit le statut de leur unité d'appartenance.

Partenariat

Les dispositions de la présente instruction sont applicables de plein droit aux ACMO agents du CNRS des unités propres du CNRS.

Pour les autres unités, elles font l'objet d'une concertation avec les partenaires, en particulier dans le cadre d'une convention particulière d'hygiène et de sécurité.

CTP du CNRS - 3 mars 2005

Par Jocelyne Léger et Jacques Millet

En préalable à l'ordre du jour, le SNTRS a demandé que le CTP soit, conformément à ses prérogatives, saisi rapidement de la question de réorganisation des services du siège et le SNCS a fait une déclaration pour protester sur la méthode employée dans cette restructuration.

Pour B. Larroutou (BL) il n'y a pas de problème de méthode. Il considère qu'il est normal qu'il réserve la primeur des informations aux personnels du siège et que les organisations syndicales ne "sont pas un passage obligé" dans ce type de questions.

En ce qui concerne la saisine du CTP, il annoncera à la fin de la réunion qu'un CTP sera consacré à ce sujet le 15 avril.

1) Prime de fonction informatique

Cette question est en suspens depuis novembre 2003.

Le projet de "circulaire relative au régime indemnitaire des fonctionnaires affectés au traitement de l'information" est soumis pour avis.

Pour bénéficier de cette prime, beaucoup de conditions à remplir :

- être fonctionnaire titulaire ou stagiaire (les CDD et contractuels 59 sont exclus)
- être affecté à 100% de son temps de travail dans un centre homologué de traitement de l'information
- posséder la qualification professionnelle requise sanctionnée par un examen professionnel
- exercer les fonctions et appartenir à des corps ou grades qui correspondent au niveau hiérarchique précisé pour chaque

fonction (ex : chef de projet expert en systèmes réseaux = IR, programmeur technicien d'exploitation et de maintenance = T)

- avoir une ancienneté suffisante dans l'exercice des fonctions informatiques

La mise en œuvre du contrôle des conditions d'attribution de cette prime est confiée à une commission d'homologation qui aura à la fois pour mission d'homologuer les centres et de vérifier que les agents qui demandent à bénéficier de la prime remplissent les conditions. Elle contrôlera l'organisation annuelle des examens professionnels.

La prime est attribuée tant que l'exercice des fonctions y ouvrant droit est attesté par le directeur d'unité.

Il est important de signaler qu'en cas de promotion dans un corps relevant d'une catégorie de niveau hiérarchique supérieur à celui de la fonction exercée, la prime attachée à la fonction exercée avant la promotion est supprimée. L'agent peut toutefois redemander une nouvelle "homologation" dans sa nouvelle fonction et passer l'examen professionnel correspondant.

En plus des conditions de fonction et de qualification énumérées ci-dessus, la prime est entièrement modulable en fonction de "l'investissement personnel de l'agent dans son activité et sur sa performance dans l'exécution des tâches."

Pour résumer : il est plus facile pour un chameau de passer ...

L'ensemble du dispositif devra être en place pour 2005 toujours à titre expérimental. Un bilan sera fait à la fin de la première année pour d'éventuels ajustements. Le tout s'inscrit dans une réflexion plus globale pour l'ensemble de la Fonction Publique. Les examens devraient être lancés avant juin 2005.

Les bénéficiaires actuels (206 personnes) de la prime seront exemptés de l'examen professionnel ainsi que les personnels nouvellement recrutés dans la bap E dès lors que la reconnaissance de la fonction informatique était mentionnée dans le profil de poste. Ils continueront de percevoir leur prime en 2005. Ensuite, ils entreront dans le dispositif commun (effectivité de la fonction, modulation etc...).

L'examen professionnel consiste en une audition de 45 minutes pour les fonctions de chef de projet et de programmeur système d'exploitation et de 30 mn pour les fonctions d'analyste et de programmeur. Il peut y avoir en plus une épreuve pratique d'une durée d'une heure.

Nous avons demandé que les agents qui échoueraient à l'examen professionnel se voient proposer un Plan individuel de Formation pour acquérir les compléments nécessaires à l'exercice de leur fonction. Cette demande a été acceptée.

La commission d'homologation devant obligatoirement comporter un élu de la CAP des IR, la démission collective des élus de cette CAP en 2004 pose problème pour l'année 2005. Il y aura donc tirage au sort pour cette année et retour à la désignation d'un élu après la mise en place de la nouvelle CAP.

Quelques amendements ont été proposés et parfois acceptés.

Notre principale intervention a porté sur la possibilité de modulation de cette prime. Une prime liée à une fonction et soumise à examen d'une qualification professionnelle ne peut pas en plus être liée à l'appréciation subjective de l'investissement individuel. Nous avons rappelé que par principe nous n'étions pas favorable à l'individualisation des rémunérations par la mise en place de primes de fonction. Ceci plus le refus catégorique de la direction de retirer la modulation a motivé notre vote contre ce projet de circulaire.

Vote final : 10 pour (9 administration + 1 SNIRS-CGC), 2 contre (SNTRS-CGT), 6 abstentions (SGEN-CFDT, SNCS-FSU, UNSA)

2) Modification du cadrage national de l'ARTT

Pas de discussion sur ce sujet. Il s'agissait de modifier la durée annuelle du travail qui passe à 1607 heures et de préciser que le lundi de Pentecôte serait travaillé au CNRS. (Application de la loi n° 2004-626 du 30/6/2004)

Vote 9 pour (l'administration) – 9 contre (l'ensemble des représentants syndicaux)

3) Modification des conditions d'exercice de la mission d'ACMO

Le projet de texte tenait compte des discussions lors du CHS du 22 février 2005 et intégrait l'essentiel des propositions d'amendements des représentants du SNTRS. Nous avons donc approuvé ce texte.

Le principal intérêt de ce nouveau dispositif c'est qu'il met à peu près fin à l'inégalité de traitement entre le faible nombre d'ACMO bénéficiaires de la NBI et le grand nombre d'ACMO nommés et formés qui n'en bénéficient pas. Désormais, tous les ITA nommés ACMO pourront percevoir cette prime. Les 75 chercheurs actuellement ACMO ne peuvent toujours pas la percevoir (le dispositif est assis sur la PPRS).

L'autre nouveauté c'est la différence entre les ACMO des unités de SDV, SC, SDU, PNC, SPI, STIC, SPM et services logistiques des délégations régionales qui toucheront l'équivalent de 20 points d'indice et ceux des unités de SHS (sauf fouilles archéologiques et plongée sous-marine), des services administratifs et des unités de STIC et SPM qui utilisent essentiellement l'outil informatique qui eux ne toucheront que 10 points d'indice.

Le texte précise les missions des ACMO, les conditions de nomination (en particulier l'ACMO doit être formé préalablement à sa nomination, l'appartenance à un corps de catégorie T minimum n'est plus obligatoire comme dans le projet soumis au CHS mais recommandé, il faut être à plein temps), la durée de mandat (4 ans renouvelable 1 fois, 2 fois sur demande circonstanciée du directeur), les conditions d'exercice (temps et moyens).

La prime sera versée mensuellement et soumise à la cotisation due au titre du régime additionnel de retraite des fonctionnaires. La prime n'est pas maintenue en cas de congés longue maladie ou longue durée

Les nouvelles modalités s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suivra la signature de la circulaire pour ceux qui touchaient la NBI au 1^{er} janvier 2005. Au 1^{er} janvier 2005 pour les ACMO formés et nommés qui ne touchaient pas la NBI avant cette date (avec rappel donc) et à la date de nomination pour les ACMO formés avant le 1^{er} janvier 2005 mais nommés entre le 1^{er} janvier et la date de signature de la circulaire.

L. Flabbée a assuré que l'abondement du budget PPRS réalisé à l'occasion de la mise en place de l'indemnisation des astreintes et sujétions était suffisant pour servir la prime à tous. Un bilan à 1 an permettra d'ajuster.

Le SNCS a déploré un lien trop fort entre le directeur d'unité et l'ACMO

Vote : 15 pour (Administration, SNIRS-CGC, SNTRS-CGT, SGEN-CFDT), 3 abstentions (1 UNSA et 2 SNCS-FSU)

4) Conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi de délégué régional

Projet de décret visant à permettre d'élargir le recrutement sur des postes de délégué régional des fonctionnaires d'autres corps que les chercheurs et ingénieurs de recherche. Le décret précise les indices terminaux des corps qui peuvent être concernés (fonctionnaires de catégorie A relevant du ministère de l'Education nationale dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 966).

Le SNCS a fait part de son malaise devant une mesure qui semble a priori uniquement technique mais qui élargit le vivier possible des DR mais sans qu'il y ait réflexion préalable sur le public visé.

Vote : 11 pour (9 administration., 1 SNIRS-CGC, 1 SNCS-FSU) – 7 abstentions (UNSA, 1 SNCS-FSU, SNTRS-CGT, SGEN-CFDT)

5) Calendrier des élections aux CAP

Clôture de la liste électorale : 16 septembre 2005

Dépôt des listes 1^{er} tour : 7 octobre 2005 – 2^{ème} tour : 25 novembre

Vote 1^{er} tour : du 28 octobre au 21 novembre 2005 – 2^{ème} tour 16 décembre 2005 au 10 janvier 2006

Vote pour unanimité

6) Questions diverses

a) possibilité d'ouvrir de nouveaux "concours Sapin"

La DRH a demandé de signaler les cas remplissant les critères et correspondant à des besoins exprimés pour effectuer des ouvertures personnalisées. Cette possibilité est ouverte jusqu'en 2008 même au-delà du nombre d'emplois prévus à cet effet.

b) concours externe

Deux campagnes pour 2005 : un premier arrêté d'ouverture devant sortir en mars pour des recrutements au 1^{er} décembre 2005.

Un 2^{ème} arrêté en août pour recrutement au 1^{er} janvier 2006.

c) réorganisation du siège

Rencontre avec les organisations syndicales le 18 mars

Consultation du CTP le 15 avril

Décision du conseil d'administration le 21 avril