



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°280 du 13 février 2018

SOMMAIRE

- **Compte rendu de la réunion DRH /OS du 18 janvier 2018**
- **Compte rendu de la réunion sujétions astreintes du 24 janvier 2018**
- **Conseil scientifique du CNRS des 23-24 novembre 2017
Compte rendu des élu.e.s du conseil**
- **Introduction au débat de la Commission Exécutive du SNTRS-CGT
du 1er février 2018**
- **Votes de la Commission Exécutive du SNTRS-CGT du 1er février
2018**

Compte rendu de la réunion DRH /OS du 18 janvier 2018

Organisations syndicales présentes : toutes : SGEN-CFDT (3), SNPTES (2), SNIRS (3), SNTRS-CGT (3), Sud (2), SNCS (1), FO (1)

Représentants de l'administration du CNRS : P. Coural, C. Enamé, puis F. Bouyer, et P. Loisel

Annonce d'un prochain CT le 5 mars

Ordre du jour : RH et dématérialisation

- CPA
- ENSAP
- ARIANE
- Télétravail
- Questions diverses

1/ Compte Personnel d'Activité (CPA)

Par Christiane Enamé

Le Compte Personnel d'Activité comprend :

- le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)¹ ;
- Le Compte Personnel de Formation (CPF)² .

Le Compte Personnel d'Activité présente trois caractéristiques essentielles :

- sa portabilité : c'est un droit attaché à la personne. Il y a continuité des droits même en cas de changement d'employeur.
- son universalité : il concerne tous les actifs (public/privé) quel que soit leur statut.
- sa fongibilité : il peut être associé à d'autres droits existants (par exemple CET, DIF ou autres dispositifs d'évolution professionnelle) pour bénéficier d'une action de formation continue ou académique.

Les enjeux pour le CNRS :

- suivi et gestion des droits des agents ;
- information à destination des agents. Le CNRS devait informer les agents du solde de leur Droit individuel à la Formation(DIF) au 31/12/2016. Il procède, seulement actuellement, à l'envoi aux agents de cette information avec une note explicative sur la mise en place du CPA et notamment du CPF ;
- définition et mise en place du dispositif d'accompagnement des agents, et d'examen des demandes de mobilisation du CPF ;
- définition et mise en place du budget correspondant.

Le calendrier défini par le CNRS :

- 07 et 08 Novembre 2017 : atelier sur le CPA avec les Responsables des Ressources Humaines (RRH) ;
- 16 Novembre 2017 : information auprès de La Commission Nationale de la Formation Permanente (CNFP) ;
- Mi-Décembre 2017 : mise à disposition par la DGAFP pour la Fonction Publique d'État du guide de mise en œuvre du CPF³ ;

1 Le Compte d'Engagement Citoyen permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités citoyennes exercées par l'agent (service civique, réserve militaire, responsabilités associatives bénévoles...), à raison de 20 heures par an dans la limite de 60 heures.

2 Le Compte Personnel de Formation permet d'obtenir 24 heures de formation par an, dans la limite de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification : 48 heures par an dans la limite de 400 heures.

3 Ce guide de la mise en œuvre du CPF dans la fonction publique est accessible sur : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/Guide-CPF-2017.pdf

- de Janvier à Avril 2018 : consultations et ateliers afin de rédiger la circulaire CNRS pour la mise en œuvre du CPF au CNRS ;
- 24 Avril 2018 : présentation du projet de circulaire CNRS à la CNFP ;
- 31 Mai 2018 : consultation (avis) du Comité Technique (CT) sur la circulaire CNRS relative à la mise en œuvre du CPF au CNRS ;
- information des agents, réflexion sur les outils et sur l'accompagnement (lien avec le plan de formation régional, place des CoFo, etc.), mise à jour du guide CNRS destiné aux agents sur la formation, etc. ;
- Juin 2018 : l'ensemble du processus est bouclé.

Dans la période intermédiaire, si une formation demandée par l'agent est présente dans le Plan de Formation Régional (PFR), elle sera financée. Si la demande ne figure pas dans le PFR, la demande fera l'objet d'une étude quant à sa prise en charge. Le rôle du Correspondant Formation (CoFo) reste inchangé. La mission du conseiller formation devrait évoluer vers plus de conseils sur la gestion de la carrière.

Il est précisé également, qu'en 2018 le marché de formation à destination des CoFo sera renouvelé avec la volonté de prendre en compte l'accroissement des formations à distance (modification du cahier des charges de la formation CoFo). Un espace formation sur site DRH sera créé pour sensibiliser les CoFo aux formations à distance.

A noter que c'est la Caisse des Dépôts et Consignation qui est l'opérateur pour le Compte Personnel d'Activité.

P. Coural constate un développement des comptes personnels des agents, comptes extérieurs à leur employeur.

Christiane Enamé rappelle que c'est à l'agent d'activer son compte. Il s'agit d'une démarche personnelle et volontaire de l'agent. L'agent devra saisir son solde DIF sur son compte.

Un point d'actualisation devrait être réalisé lors de la réunion DRH-OS d'Avril 2018.

2/ Espace Numérique Sécurisé pour l'Agent Public (ENSAP)

Par Pierre Coural

Il s'agit d'un outil structurant opéré par la DGFIP, s'inscrivant dans la durée.

L'ENSAP offre un espace numérique sécurisé à l'agent public, avec une obligation de conservation des documents pour l'État (transfert de responsabilité de l'agent à l'État) pour toute la durée de carrière + 5 ans après le départ à la retraite de l'agent.

Cet espace doit permettre à l'agent de pouvoir consulter les documents relatifs à sa carrière et de bénéficier, à termes, d'un bouquet de services personnalisés.

Aujourd'hui, l'ENSAP est structuré selon deux grands espaces : l'un sur la rémunération et l'autre sur la retraite.

*/ L'espace rémunération permettra à l'agent d'avoir accès à ses bulletins de paie, attestations fiscales. La généralisation était prévue pour Mai 2018, mais elle a pris du retard en raison du chantier lié au prélèvement à la source.

Le CNRS a fait une demande d'adhésion. Cependant le calendrier de mise en service n'est pas encore défini.

La responsabilité de la conservation de bulletins de paie reviendra à l'administration, et non plus à l'agent. Les documents produits auront force probante.

*/ L'espace retraite permettra à l'agent de consulter son Compte Individuel de Retraite (CIR). A partir de février 2018, l'agent qui ouvrira son compte pourra bénéficier d'un bouquet de services. Il bénéficiera notamment d'informations personnalisées comprenant les activités relevant de l'ensemble des régimes de retraite auxquels il a cotisés.

Les agents de 45 ans et plus pourront effectuer des simulations retraite : montant brut, trimestres retenus, décote et surcote, en faisant évoluer certains paramètres tels que l'indice, la quotité travaillée.

A terme, l'agent pourra faire des demandes sur son espace numérique sécurisé. Pour certaines demandes spécifiques, il reste conseillé de saisir son service des Ressources Humaines, qui lui-même saisira le SPA (par exemple rachat d'étude, contestation d'annuités, etc.).

La DRH va communiquer auprès des agents pour les inciter à ouvrir le compte.

3/ ARIANE RH

Par Pascal Loisel.

P. Loisel énonce trois motivations en faveur de la création d'une plateforme RH :

- la nécessité d'une production informatisée d'actes administratifs liée à l'accroissement du nombre d'actes RH dans le cadre des réformes en cours (cf. RIFSEEP, PPCR, CPA, etc.), avec une production d'environ 120 000 actes par an contre environ 50 000 habituellement;
- la mutation du métier de Gestionnaire Ressources Humaines (GRH) : transformation d'un rôle de producteur d'actes administratifs au profit d'un rôle de vérification de la qualité des données (les actes administratifs étant dorénavant produits par des algorithmes informatiques) et de conseil ;
- le sentiment de distance entre l'agent et son administration qu'il convient de réduire à travers une nouvelle offre de services (gestion dématérialisée des demandes RH, gestion documentaire RH, coffre numérique RH, visa électronique RH).

Deux catégories d'enjeux sont identifiées : des enjeux métiers et des enjeux de sécurité et de garantie de confidentialité.

*/ Sur les enjeux métiers, P. Loisel distingue ceux qui concernent les agents de ceux propres à la filière RH.

Le projet ARIANE doit permettre aux agents : a) d'être au centre du dispositif RH, accrue de la qualité des données sur la production des actes, b) de bénéficier d'une offre de service CNRS renforçant l'identité du CNRS, c) de développer son sentiment d'appartenance au CNRS, d) de développer son « expérience employé », f) de disposer d'un moyen de communication avec son administration, g) de rester en contact en mobilité (accès via les smartphone, tablette, etc.).

Pour la filière RH, le projet ARIANE vise à : a) faire évoluer le métier RH vers une approche plus humaine, b) créer du sens dans le travail de gestionnaire RH, c) à réorganiser la filière RH (création de back et front office, de services et réseaux d'expertise), d) de réduire les coûts d'impression et l'impact sur l'environnement.

*/ Les enjeux identifiés en termes de sécurité et confidentialité des données sont : les contrôles d'accès, l'hébergement en Europe avec aucun lien vers les USA, une redondance multi-sites, et une traçabilité totale.

A noter que cette plateforme RH sera en mode « logiciel en tant que service » (mode SaaS) : le CNRS s'abonne à un logiciel à distance (PeopleDoc) dont il n'est pas propriétaire, et confie la gestion des données à ce prestataire externe.

La gouvernance du projet est assurée par un comité de pilotage, un chef de projet, des chefs de projet Maîtrise d'Ouvrage (MOA), un coordinateur Maîtrise d'Œuvre (MOE), un comité de projet. L'équipe projet est composée d'experts métier (contribution particulière de la DR15) et chefs de projet maîtrise d'ouvrage.

Le chantier devrait se dérouler entre Septembre 2017 et fin 2018.

Les DR15 et 20 seront délégations pilotes. La phase test devrait commencer en Mars 2018. La décision de déploiement sera étudiée courant Juin 2018 à la vue du bilan de cette expérimentation.

Le projet ARIANE concernera les demandes RH, les processus administratifs RH, la gestion documentaire RH, et offrira un coffre numérique pour les agents (sécurisé et personnel, gratuit et à vie, d'une capacité de 10Go, accessible 7j/7 24h/24, accessible depuis n'importe où, interface disponible en 17 langues). L'offre de services via cette plateforme sera progressive, avec dans un premier temps les demandes de : Supplément Familial de Traitement (SFT), temps partiel, remboursement partiel des titres de transport, remboursement de frais de changement de résidence, changement de coordonnées bancaires, changement d'état civil, congé bonifié, congé paternité, ouverture de CET, transmission d'arrêt maladie. Pour construire l'offre de service, 15 segments dans la carrière ont actuellement été repérés.

Un programme de formation a été défini pour accompagner ces évolutions (28 formateurs internes répartis en 3 sessions de formation de 4 jours sur Peopledoc et de 2 jours sur la pédagogie; puis des actions de formation pour les équipes RH par ces formateurs internes).

Des campagnes de communication seront élaborées à destination des agents.

Questions sur la plateforme RH ARIANE :

*/ SGEN-CFDT : se déclare favorable à l'amélioration des processus, (Sirhus, Agate, Ariane). Cependant il s'interroge sur la redondance possible des différents outils, sur les services offerts par ARIANE (par exemple la possibilité de bénéficier du calcul du Rifseep), et sur les pratiques d'externalisation et le rôle de la DSI.

P. Loisel : précise qu'Ariane est un portail d'accès aux applications (Sirhus, Agate, etc.) : c'est transparent pour l'agent.

P. Coural : précise qu'effectivement, il ne s'agit en aucun cas de toucher aux applications existantes (cf. Sirhus, Agate). Pour des raisons de fiabilité, il n'y aura pas de flux descendants d'Ariane vers les autres applications. Ariane gèrera les interactions. Rifseep ne sera jamais mis dedans. Ariane est simplement une couche supplémentaire.

P. Coural cite son expérience à Bercy avec la mise en place d'un Bilan Social Individuel (BSI) : 2 pages précisant en détail les composantes de la rémunération, l'état du CET, le solde du DIF, la liste des actions de formation suivies par l'agent, l'action sociale, etc. Pour lui, ce bulletin social individuel a eu 2 effets positifs: l'agent dispose d'une photo en fin d'année de sa situation, et l'employeur bénéficie d'une meilleure qualité des données grâce aux remarques des agents repérant et remontant les erreurs les concernant. Pour P. Coural, le Rifseep pourrait se trouver dans ce BSI.

*/ SGEN-CFDT : les certificats électroniques sont-ils abandonnés ?

P. Loisel : Les certificats électroniques ne sont pas abandonnés. Le CNRS procède simplement à une migration (la version chiboulet 2 est trop ancienne ; elle n'est donc plus assez sécurisée ; le CNRS doit migrer sur la V3. A partir du 8 mars s'ouvrira une période de test).

*/ SNTRS-CGT : qu'en est-il du respect des normes accessibilité handicap pour ces nouveaux espaces numériques ?

P. Coural : Le CNRS, dans le protocole d'accord signé en décembre 2016, s'est engagé en faveur du chantier Accessibilité Numérique. Ce chantier est en cours et le CNRS souhaite atteindre l'objectif fixé, même si il reconnaît qu'il existe des marges de progrès certaines.

*/ SNTRS-CGT : pourquoi le CNRS n'a pas demandé un hébergement en France ?

P. Coural : Le CNRS a exigé un hébergement en Europe, en sachant que PeopleDoc a actuellement 2 centres, l'un à Issy les Moulineaux, l'autre en Angleterre qui sera rapatrié en Allemagne.

*/ SNTRS-CGT : s'interroge sur l'économie globale réalisée. Certes, la numérisation peut générer une économie de papier, mais elle génère également de nouveaux coûts (par exemple liés aux prestataires informatiques, aux accès serveur, etc.)

P. Coural précise qu'il avait demandé un bilan lié aux coûts d'impression des actes administratifs. Le CNRS estime à 1 million de feuilles A4 imprimées par an avant la dématérialisation du Dossier Annuel d'Activité. Il estime également que les coûts induits sont contenus puisque le modèle retenu pour la plateforme RH est le mode SaaS (Software as a Service) (logiciel en tant que service). Le CNRS paiera un abonnement pour bénéficier de l'application. De même, il n'achètera pas de nouveaux serveurs ; le prestataire héberge lui-même

les données. People Doc bénéficie déjà de 2,5 millions d'utilisateurs. Pour P. Coural, les coûts d'usage seront faibles. Pour lui, ces outils contribuent à renforcer la confidentialité et la conformité des documents.

*/ SNTRS-CGT : demande la technique utilisée (cf. SharePoint)

P. Coural pense que PeopleDoc n'est pas développé sous Oracle, c'est une base de données développée sous Linux.

*/ SNTRS-CGT : souligne l'importance des contacts humains, et déplore le caractère parfois distant entre les agents et l'administration du CNRS notamment pour ceux rattachés à une délégation régionale ayant un périmètre géographique étendu. Pour que ces outils soient utiles, il est important également que les agents sachent les utiliser et que ces outils soient faciles d'utilisation.

P. Loisel : précise que le CNRS a développé des outils simples à utiliser, dans une volonté de simplification administrative. L'ouverture du coffre-fort prend 10 minutes ; c'est très simple. Il reconnaît que pour accéder à ces outils, il faut disposer d'un PC et d'une connexion. Mais l'agent aura toujours la possibilité de recourir aux anciennes procédures (demandes papier). Actuellement, ARIANE offre aux agents 15 formulaires. L'objectif est d'atteindre une soixantaine de formulaires accessibles via Ariane RH.

P. Loisel souligne qu'effectivement le SharePoint est souvent peu convivial ; mais il précise que ce n'est pas le cas de la plateforme Ariane.

4/ Télétravail

Par Florence Bouyer

Le CNRS souhaite pouvoir mettre en place le télétravail en 2018. Dans ce cadre le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) seront saisis.

Répondant à l'obligation de désigner un référent national télétravail, le CNRS a nommé F. Bouyer.

Pour F. Bouyer le télétravail doit être appréhendé à travers différentes dimensions : organisationnelle, managériale, juridique.

Le télétravail fera l'objet d'un dialogue social au sein de différentes instances du CNRS (CT, CHSCT, rencontres DRH-OS). F. Bouyer entend également discuter avec les agents, les Services Ressources Humaines (SRH), les managers et les organisations syndicales.

En ce qui concerne les organisations syndicales, F. Bouyer prévoit de les rencontrer à leur demande, dans le cadre de rendez-vous bilatéraux.

Une enquête sera conduite auprès des agents pour anticiper l'importance de l'équipement informatique nécessaire (aspects budgétaires).

Pour mener à bien sa mission, elle dispose du guide réalisé par la DGAFP sur le télétravail, et s'appuiera sur les échanges de bonnes pratiques auprès d'autres EPST et établissements publics, ainsi que sur les apports et interactions lors de réunions ponctuelles avec la DRH, la DSI, la DAJ, le SFIP, le SDS.

F. Bouyer interviendra tant en amont du processus que sur le suivi de la mise en œuvre du télétravail (réussites et difficultés rencontrées, définition et suivi d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs).

F. Bouyer a identifié 4 grands aspects et 5 points autour du dialogue partagé.

Concernant les 4 aspects identifiés :

- formation des encadrants et des bénéficiaires. Pour les encadrants : confiance, priorisation des tâches, contrôle a posteriori. Pour les bénéficiaires : formation technique (connexion à un VPN), liens entre domaine professionnel et personnel, autonomie professionnelle, organisation du travail et construction de nouveaux repères ;
- informatique : recensement du matériel et des logiciels nécessaires, bases de données, sécurité, etc.
- managérial/organisationnel/administratif : modèles de convention, cadencement des demandes, interactions Agent/Responsable ;

- organisation du lieu du télétravail : à domicile, ou en tiers lieux. A noter que pour le CNRS, plutôt que de tiers lieux proprement dit, il s'agit essentiellement de nomadisme. Il sera important de pouvoir utiliser les différents lieux CNRS ou des lieux rattachés à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche, ou encore d'autres lieux publics (coll. territoriales) ou privés (co working). Ces lieux devront être répertoriés, faire l'objet d'un conventionnement et d'un cahier des charges.

En termes de dialogue social pour la mise en œuvre du télétravail, il est prévu :

- un travail de concertation avec les 18 délégations régionales,
- une concertation avec les organisations syndicales en bilatéral,
- un agenda social sur le 1^{er} semestre 2018,
- une enquête auprès des agents et leurs encadrants,
- des rencontres régulières avec des acteurs clés (ex la DRH de l'INRIA qui a déjà expérimenté le télétravail).

P. Coural précise l'agenda social :

- 04 Avril 2018: rencontre DRH-OS avec présentation du projet de circulaire,
- 16 Mai 2018 : présentation du projet de circulaire devant le CHSCT,
- 31 Mai 2018 : consultation du Comité Technique (CT) sur le projet de circulaire,
- été 2018 (Juillet) : formulation de la demande de télétravail par les agents,
- rentrée 2018 (Septembre) : mise en place effective du télétravail pour les agents concernés.

Questions relatives au télétravail

*/ Sud Recherche : sur le traitement des demandes des agents

P. Coural précise que le directeur d'unité propose les agents qui pourraient télé-travailler. Le CNRS (a priori le délégué régional) décide. Les refus feront l'objet de passage en CAP.

P. Coural précise que le télétravail est un droit pour les agents ; mais que le CNRS a également l'obligation de ne pas fragiliser les agents par le recours à cette modalité de travail.

Il envisage dans un premier temps que le CNRS n'ira pas au maximum de la durée de télétravail autorisée. Le principe est de bien cibler les tâches qui peuvent être réalisées hors du lieu habituel de travail. Il souligne l'importance de raisonner en termes de tâches et non de fonction. D'autres critères pourraient également être pris en compte. P. Coural cite par exemple : l'éloignement et le temps de transport, les agents affectés dans des unités en restructuration.

*/ Sud appelle à la vigilance pour la mise en œuvre du télétravail : il ne faut pas que le télétravail soit utilisé comme remède à de mauvaises conditions de travail des agents. Le temps de trajet des agents est considéré comme une bonne raison de recourir au télétravail. Sud souligne l'utilité du tiers lieu afin d'éviter l'isolement des agents en télétravail.

P. Coural note que l'État réalise d'importants investissements sur les tiers lieux.

*/ Sud : considère qu'il y a nécessité de repenser le travail de chacun afin que chacun puisse bénéficier du télétravail. Le télétravail peut être une opportunité pour réfléchir au travail et aux tâches confiées aux agents, et amener à une modification de la fiche de poste.

Sud insiste sur le fait que ce n'est pas le métier de l'agent qui doit primer mais bien les tâches confiées.

Il faudra faire l'effort qu'il n'y ait pas non plus de discrimination en fonction des BAP, des statuts ou des sections du Comité National.

*/ SNTRS-CGT : le CNRS met déjà en œuvre le télétravail pour les agents ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Un bilan a-t-il été tiré en termes de pratiques du télétravail, et les conclusions sont-elles transposables aux autres agents ?

P. Coural répond qu'aucun bilan n'a été dressé.

Il précise toutefois le caractère particulier des modalités mises en œuvre (souvent télétravail sur l'ensemble de la quotité travaillée).

Il insiste sur la difficulté pour ces agents en télétravail d'obtenir une juste reconnaissance de leur travail (en raison de l'invisibilité de leur travail par leurs collègues et leur responsable).

*/ SNTRS-CGT souhaite que les agents eux-mêmes puissent identifier les tâches qui pourraient être réalisées dans le cadre du télétravail.

Sud abonde en ce sens en soulignant l'importance de sensibiliser les agents à la possibilité de faire des tâches en télétravail. Il faudra combattre les a priori tels que « le télétravail ce n'est pas possible pour moi », et être inventif pour combattre cette autocensure.

P. Coural acquiesce et considère que le télétravail participe à une transformation profonde du travail.

Il souligne que le déploiement du télétravail doit être progressif, avec par exemple la mise en place un jour par semaine au début.

Il souhaite que le CNRS se rapproche de l'INRIA afin de bénéficier du retour d'expérience de cet organisme en termes de télétravail (actuellement + de 60 % des agents bénéficie du télétravail).

5/ Questions diverses :

*/ SNTRS-CGT : à poser par écrit une question sur l'organisation des élections aux CAP (nombre de sièges liés avec nouveaux grades et nouveaux seuils)

P. Coural : réponse à la prochaine DRH/OS

*/ SNTRS-CGT et SUD : souhaitent que l'administration leur communique plusieurs indicateurs sur les Compléments Indemnitaires Annuels (CIA) Indemnités de Fonctions, Sujétions, Expertise (IFSE).

P. Coural s'interroge sur le degré d'informations partagées (question politique). Une réflexion sera conduite sur les indicateurs qui seront communiqués (par exemple dans le cadre du bilan social). A ce stade, il n'envisage pas de communiquer sur les blocs de l'IFSE.

*/ SNTRS-CGT : rappelle que tous les agents n'ont pas eu de réponses à leur recours gracieux relatif au RIFSEEP.

P. Coural : reconnaît que 2 Délégations Régionales n'ont pas répondu. Il reste 41 recours sans réponse ; plus de 200 recours ont été traités.

*/ SNTRS-CGT : rappelle qu'il a demandé en décembre un bilan sur le Suivi Post Evaluation.

P. Coural : Ce point sera traité le 11 avril.

Compte rendu de la réunion sujétions astreintes du 24 janvier 2018

Administration DRH Isabelle Longin, Oriane Péault, Elisa Lamfarraj

Représentants syndicaux : JF Launay SNTRS-CGT, A .Mattei FO, X Duchemin SNPTES,
P Figon SGEN-CFDT, **Visio** : F VEZZU Sud Recherche, C Hecquet SNCS FSU

1. Point d'actualités

Cf

Nous sommes toujours dans l'attente du décret cadre et je vous rappelle les demandes que le CNRS a fait parvenir au ministère

- Mieux définir la population concernée avec proposition d'étendre le dispositif aux chercheurs et aux contractuels
- Trouver un accord pour les personnels embarqués afin de se rapprocher du décret n°2006-1064 du 25 août 2006 relatif à l'organisation du travail des personnels n'exerçant pas la profession de marin embarqués à bord des navires de recherche océanographique ou halieutique appliqué dans les EPIC et notamment à Genavir
- Rallonger le budget pour que cela tienne compte des différentes modifications demandées

Les dernières infos que nous avons eues du ministère datent maintenant de décembre et le texte avait été transmis à Bercy. Il est au guichet unique pour lecture par la DGAFP du ministère des finances. A vrai dire il a été transmis à ce guichet depuis au moins début novembre. Tant que n'aurons pas le retour du ministère nous ne pouvons pas avancer. De votre côté avez-vous plus de précisions ?

SGEN-CFDT :

Non nous avons eu la même info lors de notre rencontre avec la DRH du ministère en décembre

SNTRS-CGT :

On peut se demander pourquoi cela traîne autant. C'est possible que cela ne soit pas une priorité mais dans ce cas c'est gênant car l'indemnisation s'appuie sur le support PPRS qui aurait dû disparaître. L'autre explication c'est la demande d'extension aux chercheurs et aux contractuels qui pose un problème mais continuer à discriminer c'est deux populations pose aussi problème

I Longin

Cela permet de passer au point concernant l'indemnisation des sujétions et astreintes depuis septembre

Une info a été passée dès octobre à l'ensemble des délégations, comme nous l'avions indiqué à la dernière réunion. Celle-ci précisait que suite à l'accord de l'agent comptable il était possible de continuer à utiliser la PPRS comme support d'indemnisation et donc qu'il n'y ait pas de rupture pour les agents

Il y a eu un peu de cafouillage dans certaines délégations et donc quelques retards de paiement mais tout a dû maintenant rentrer dans l'ordre

SNTRS-CGT :

En effet les agents travaillant de nuit ont eu quelques soucis comme nous vous l'avions indiqué et je crois que pour décembre c'est encore en suspend

I Longin :

C'est normal car il y a un décalage d'environ deux mois dans ce type d'indemnisation

SNTRS-CGT :

Vous nous confirmer que le passage au Rifseep permet d'augmenter le volume d'indemnisation possible pour les agents du montant des deux primes semestrielles qui n'existent plus sous la forme PPRS ?

I Longin : oui nous vous transmettrons après la réunion un tableau qui actualise ces plafonds.

2. Travail de nuit

I Longin

Nous avons eu une réunion d'échange avec le directeur et le directeur adjoint du site de l'OHP Bruno Hamelin et Auguste Le Van Suu ou l'on a abordé le fonctionnement de la station Gérard Mégie et de l'astronomie.

- Pour la station Gérard Mégie

La situation décrite par la **CGT** correspondant aux 180 nuits des 3 agents de la Station Gérard Mégie était **provisoire**. Normalement, ils effectuent 116 nuits /an en moyenne, requis dans le cadre du service national d'observation NDACC. Ce qui nous place quand même au-dessus de 110 nuits

La situation, où il n'y a que 3 techniciens de nuit au sein de la SGM, date du 15 septembre 2017, elle est donc récente. 1 agent est parti en congé maladie le 15/09 (agent ayant déjà eu plusieurs congés maladie). Il est revenu depuis. Cet agent préfère la compensation en temps de repos, tandis que les autres agents demandent plutôt une indemnisation financière. Il y a une tension dans les effectifs qui va perdurer car il va y avoir un départ en retraite et un agent va bénéficier de décharges syndicales.

SNTRS-CGT

Cela risque d'être un peu plus compliqué car l'agent en question vient de bénéficier d'une mobilité et va donc quitter la station.

I Longin

Ils nous ont précisé que les agents ne faisaient pas des nuits complètes. Ils travaillaient d'abord en décalé puisqu'ils commencent à 16H 30 et finissent à 23h en hiver et de 22H à 2H l'été. Il y a une phase de mise en route 3H/4H et une phase de fermeture 1h/4H

Donc 15 jours par mois : horaires décalés et travail de nuit, soit environ 10 débuts de nuits par mois.

Ils ont prévu de s'adapter aux changements d'effectif. Les prises de donnée vont être automatisées. Un Ingénieur, Éric Dalmeda a été chargé de mettre en œuvre l'automatisation et elle sera opérationnel en 2018 et aura pour but de semi-automatiser la plupart des instruments à opérer lors de ces travaux en horaires décalés. Cette semi-automatisation réduira de fait le besoin d'assurer de longues périodes en horaires décalés (6h). Le travail en horaires décalés sera toujours nécessaire pour démarrer les instruments automatisés (estimation 2h d'intervention) et pour opérer ceux qui ne pourront pas dans un court terme être automatisés (5+1h). Ceci réduira la pression sur le personnel pour le travail en horaires décalés.

Astronomie travail sur les grands instruments

Fonctionnement : ce sont des opérations sur grands instruments, pour lesquelles les techniciens de nuit sont associés avec un astronome. Ils travaillent de nuit toute l'année en nuit continue, week-ends et jours fériés compris (sauf à Noël et au jour de l'an). Les agents travaillent 3 à 4 nuits de suite, suit un repos de 8 à 10 jours, et reprise pour 3 à 4 nuits. Ce rythme n'est néanmoins pas régulier, en particulier pour tenir compte des absences pour congés ou problèmes de santé, ce qui accroît la difficulté pour les agents qui se sentent fatigués. Les nuits représentent un volume horaire de travail important, modulé suivant la saison : soit 13H au maximum de l'hiver et 7H au minimum de l'été. Les agents ne travaillent pas seuls : ils sont toujours au moins deux (un technicien / un chercheur), il n'y a donc pas de travailleur en poste isolé. Les temps de pause pendant la nuit sont souvent tributaires des aléas du déroulement des observations, et soumis à la pression des astronomes, et les agents s'en plaignent.

SNTRS-CGT

Il y a un effort de transparence lors de cette réunion et on commence à se rapprocher de la réalité. Toutefois nous pensons que c'est encore minoré. Nous estimons par exemple que cela se rapproche plus de 6 à 7 nuits d'affilés. Jusqu'à présent il n'y avait pas eu de remontées des réelles conditions de travail des agents. D'ailleurs si cela avait été le cas vous auriez su que des agents travaillent uniquement de nuit. Cela n'a donc pas permis d'encadrer sérieusement ces contraintes et a donc exposé la santé des agents. On a minimisé cette exposition. De la même manière nous sommes dubitatifs sur le suivi médical de ces agents au regard de la pénibilité de leur condition de travail.

I Longin

Il nous a été indiqué qu'ils avaient une visite médicale tous les ans ou au maximum tous les deux ans. Ils nous ont aussi précisé que les agents aiment leur travail et qu'il n'y avait pratiquement pas d'arrêts de travail ce qui confirmait leur bonne santé. En ce qui concerne la pénibilité c'est une revendication CGT mais dont le périmètre a changé.

SNTRS CGT

Nous parlons de la pénibilité qui dégrade par à-coups l'espérance de vie de ces agents et nécessiterait un suivi médical au plus près. Il faudrait voir ce que deviennent les agents après leur retraite. En ce qui concerne les arrêts de travail les agents sont quand même en sous effectifs et le fait de mettre leurs collègues en difficultés doit les faire hésiter avant d'aller voir leur médecin. C'est tellement vrai qu'ils peuvent par exemple être amenés à travailler sur le centre la journée en dehors de leurs heures afin d'être certains que les manip se passeront bien. Nous sommes là dans l'univers de l'associatif. Il n'est pas non plus normal que ce soit le laboratoire qui par son règlement intérieur définisse les règles du travail de nuit, cela devrait relever de l'établissement afin d'être certain de ne pas être dans l'illégalité.

SGEN CFDT

Il est certain qu'il faut de la transparence je l'ai d'ailleurs rappelé hier à A. Van Hushus afin que l'on puisse être au plus près de la réalité.

SNTRS CGT

En effet c'est sur la base des contraintes de fonctionnement que l'on peut envisager les adaptations nécessaires et dérogation éventuelles et à condition de rester bien entendu dans l'acceptable. Mais il n'est pas concevable par exemple que les agents travaillant 13 heures d'affilée ne bénéficient pas de pause méridienne, ne puissent pas quitter l'instrument et n'aient pas une pause tous les 6 heures.

SNCS FSU

C'est vrai qu'il y a là un sujet car c'est le chercheur responsable de la manip qui détermine s'il y aura des pauses ou pas

3. Prise en compte des temps de déplacement et des frais occasionnés dans le cadre des astreintes et sujétions des animaliers

I Longin

Comme nous vous l'avions indiqué lors de la dernière réunion cette disposition va être prise en compte par le CNRS

4. Plongée et Plongeurs

I Longin

La plongée au CNRS est encadrée par la note transitoire relative à la protection des **travailleurs intervenants en plongée subaquatique scientifique et qui reprend les** dispositions du décret du 11 janvier 2011 en milieu

hyperbare. Son caractère transitoire s'explique par le fait que tous les arrêtés n'ont pas encore été tous pris, et notamment celui-ci n'aborde pas les préconisations pour le suivi médical.

Nous avons contacté Laurent Borel à Perpignan et Camille Julien à Aix pour avoir plus de détail. Dans la note comme à travers ces échanges il n'est pas fait mention d'agents qui ne feraient que de la plongée.

SNTRS-CGT

C'est pour cette raison que nous avons demandé à travers notre représentant au CNOS qu'il y ait une fiche métier qui définisse le métier de plongeur à temps plein. Il nous a d'ailleurs été répondu que dans un premier temps cela aurait pu se faire dans le cadre des fiches violettes. En effet pour nous il y a bien des techniciens qui ont pour métier la plongée uniquement et nous sommes surpris que le groupe d'experts qui est à l'initiative de la note l'ignore. Nous allons donc essayer pour la prochaine réunion de recenser les noms et les affectations de ces agents qui ont pour métier la plongée au CNRS.

Cette absence est d'autant plus gênante que ces agents effectuent un nombre de plongées très importantes. Lors de la réunion de novembre nous vous avons indiqué que certains agents avaient plongé jusqu'à 30 jours d'affilé au mois d'octobre. Cela nous avait amené à demander que cela soit mieux encadré par la médecine de prévention.

Nous voudrions aussi que l'on avance sur l'alignement de l'indemnité sur celles de la culture ainsi que sur la bonification des retraites

I Longin

Pour les indemnités, cela est logique mais il nous faut demander cet alignement car c'est un décret et le CNRS ne peut le rédiger.

Pour la bonification cela n'est pas dans l'air du temps et doit plutôt être porté par les organisations syndicales car le CNRS ne le fera pas.

Fin de la réunion

Conseil scientifique du CNRS des 23-24 novembre 2017

Compte rendu des élu.e.s du conseil

Rappel de la composition du conseil scientifique
<http://www.cnrs.fr/comitenational/contact/annuaire.php?inst=116>

Résumé

- Intervention de Mme Hélène Langevin-Joliot
- Présentation de l'IN2P3
- Remplacements de membres : un membre élu du CS, un membre nommé du CSI INSB
- Retour sur la journée IST du 11 octobre 2017 : Données scientifiques partageables
- Compléments aux créations/suppressions d'unités de recherche d'octobre dernier : INC, INP, INEE
- Présentation des grandes lignes de la stratégie de valorisation et d'innovation du CNRS
- Points d'information : campagne de recrutement 2017 des chercheur.se.s, budget 2018
- Avis du Conseil : Répartition des moyens financiers et humains entre les instituts, les programmes interdisciplinaires et les services communs ; Répartition par discipline ou groupes de disciplines des emplois de chercheurs ouverts aux concours 2018
- 4 recommandations sur l'information scientifique et technique : moyens du partage des données scientifiques, discussions internationales autour du droit d'auteur, auto-archivage des publications scientifiques, évolutions de l'édition scientifique

Points d'actualité

-Un séminaire d'une journée accolée au CS est envisagé en avril 2018 sur le thème « *Qu'est-ce qui nous empêche de faire de la recherche dans les labos ?* » Une demi-journée avec les président.e.s des CSI, directeur ou directrice général.e délégué.e à la science, les directeur.trice.s d'instituts, une autre demi-journée plus ouverte vers les CS d'autres EPST et la CPCNU par exemple pour les Universités. L'idée étant de faire écho à la session plénière du comité national il y a 4 ans sur l'emploi scientifique et un point sur ce chantier de mobilisation. L'actualité d'ici le printemps pouvant bien entendu chambouler ce projet de programme.

Intervention de Mme Hélène Langevin-Joliot autour de la thématique « Femmes en science »

Physicienne nucléaire, ancienne membre du CS, H. Langevin-Joliot a retracé les parcours alternés de sa mère, Irène Joliot-Curie, et sa grand-mère, Marie Curie, dans leurs époques respectives. Toutes deux se sont ainsi imposées dans un monde très masculin. Devenues toutes deux des figures de femmes engagées, elles étaient féministes par l'exemple plus que par militantisme.

H. Langevin-Joliot évoque ensuite l'après-guerre et son entrée au CNRS à Bac+4 avant d'obtenir son doctorat en 1956. Cette époque est agitée autour de la question des moyens, et grâce à une forte syndicalisation et au soutien de scientifiques reconnu.e.s, c'est un tournant pour l'organisme qui obtient plus de moyens et le statut de contractuel.le (et non plus boursier.e !), ce qui améliore grandement les conditions de travail, notamment pour les femmes.

H. Langevin-Joliot termine sa présentation en évoquant un retour inquiétant de la précarité dans les métiers de la recherche, la désaffection de la jeunesse pour nos métiers et plus généralement l'évolution utilitariste de la science que l'on a connu ces dernières années. Selon elle, il faudrait distiller davantage de formation scientifique dans la société (médias, autres métiers). Quant à la diversité H/F, des hommes devraient aussi "rattraper" les femmes dans d'autres métiers.

Echanges avec les membres du CS :

-*En mathématiques il n'y aura bientôt plus de femmes - en mathématiques fondamentales par exemple*

-*Concernant la répartition des tâches ménagères, au sein de couples, les enquêtes montrent très peu d'évolution pendant les dernières décennies, voir par ex. http://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2015_num_478_1_10563*

sson 103e congrès, inversant le rapport H/F du congrès de Solvay <http://www.epsnews.eu/2017/09/a-gender-inversion-for-the-solvay-picture-at-the-103th-annual-congress-of-sif/>

Présentation de l'institut national de physique nucléaire et de physique des particules par Reynald Pain

-Bref historique et chiffres-clés de l'institut : créé en 1971 pour concentrer les efforts dans un domaine demandant beaucoup d'infrastructures, il a son autonomie financière et possède un corps particulier de personnels techniques. Aujourd'hui institut du CNRS, avec la mission de coordonner la recherche sur les deux infinis, on y compte 25 unités (une avec l'Italie), 600 C, 400 EC, 1500 ITA, 700 doctorant.e.s et post-doctorant.e.s. Budget de 70 millions d'euros hors masse salariale dont 20 pour les TGIR. 40% des unités en région parisienne ; le reste est assez bien réparti en France avec pour seuls bassins étudiants manquants Lille et Toulouse. L'idée n'est pas de couvrir mais de concentrer les efforts à certains endroits pour avoir une taille critique nécessaire pour les grandes expériences, les moyens étant finis.

-Eléments de politique scientifique : organisation en programmes et projets (souvent à très long terme), ligne de conduite de la direction d'éviter le « gouvernement par les nombres », ne pas laisser la décision à des indicateurs, notamment pour les financements de projets. RP revendique de piloter, opérer, prendre des risques et donc aussi faire des erreurs. Lien étroit avec le CSI et le comité des DU qui se réunit très souvent, vu le faible nombre d'unités.

-Politique de site : s'inquiète d'un paysage en changement fort. L'idée est une spécialisation par site où chacun puisse venir mener ses expériences (pas besoin d'accélérateurs partout, ou pour les laboratoires sous-marins)

Q : comment encourager une prochaine génération de chercheurs, notamment de chercheuses ?

R : on compte 20% de femmes chez les C, 15-25 selon les thèmes, la plus importante part étant en physique nucléaire. Les sections sont sensibilisées à ces aspects.

Q : où en est-on sur l'énergie noire ?

R : Ce n'est que dans les années 2000 qu'on a montré que l'expansion de l'univers était accélérée et non décélérée comme on le pensait, une autre énergie agissant comme une force répulsive ; faute d'en savoir plus on l'a appelée énergie noire. Grande attente dans sa mesure via son équation d'état.

Remplacement d'un membre élu du Conseil scientifique (vote du conseil)

3 candidatures suite à l'avis de vacance / *Vote : Cédric Hugrée est élu (majorité)*

Remplacement d'un membre nommé au conseil scientifique de l'institut des sciences biologiques (avis du Conseil) Présentation : Catherine Jessus

Vote : unanimité pour Valérie Castellani

IST : données scientifiques partageables, open edition et copyright : quelques problématiques et de possibles recommandations après le séminaire du 11 octobre

Présentation : groupe de travail du CS, Laurence El Khouri, Francis André

-Organisation, programme et audience : c'est le GT IST du CS, avec l'aide de la DIST, qui a organisé la journée sous la forme d'une série de trois ateliers autour (i) de la donnée dans sa variété (problèmes de fond et épistémologiques), (ii) de la production et de la gestion des données, et (iii) des services aux utilisateurs. La journée a réuni une soixantaine de personnes. Un compte rendu détaillé est en ligne (ici <http://www.cnrs.fr/dist/Journee-donnees-CS.html>) et le groupe de travail produira ultérieurement une synthèse. Quelques recommandations sont d'ores et déjà proposées au CS (voir ci-dessous). Parmi les grandes idées émergeant du séminaire on notera l'importance de respecter les spécificités de chaque discipline (il est impossible de créer une « nouvelle science des données », sui generis à l'écart de ces diverses disciplines). Il faut également redéfinir les profils des métiers autour des données et mieux les valoriser. L'échelon des disciplines et des métiers peut aussi être le bon pour faire des propositions de déontologie professionnelle, plutôt que d'attendre le seul avis des services juridiques, souvent très restrictif et qui ne couvre qu'un aspect du problème.

Echanges avec les membres du CS :

-Les données sont très massives en soi, il s'agit de bien les documenter avec des standards et des infrastructures pour les faire parler i.e. les partager, les réutiliser (principes FAIR pour Findable, Accessible, Interoperable, and Reusable)

-Enjeux de fouille de données (l'art. 38 de la loi pour une République numérique n'est pas encore applicable) : il faudrait une position commune de l'ESR pour défendre les besoins spécifiques de la recherche (petite communauté qui ne se fait pas toujours bien entendre en situation de lobbying). La DIST y travaille avec d'autres (CPU etc.).

-Être vigilant sur la manipulation des données personnelles, instaurer la confiance, lutter contre les réticences des scientifiques à partager et publier leurs données, en d'autres termes mettre en place des bonnes pratiques.

Q Aux États-Unis, les chercheurs peuvent immédiatement mettre en ligne leurs publications ; pourquoi n'est-ce pas possible en France ?

R : Aux EU, c'est l'organisme de recherche qui a les droits sur l'article, alors qu'en France c'est le droit moral de l'auteur, qui accepte de céder ses droits aux éditeurs : il faudrait refuser ces contrats ou imposer une clause de conservation de droits d'exploitation pour son propre compte. En attendant, la loi française permet la mise en ligne après embargo, quel que soit le contrat signé.

Créations/suppression d'unités de recherche (avis du Conseil) : INC, INP, INEE

-INC : création de l'UMR IPVF (en réalité existante mais localisée chez EDF à Chatou, qui déménage)

Vote : unanimité pour

-INP : création ex nihilo FR Physique de la Matière Condensée : des avis partagés, serait complémentaire à une autre FR toulousaine.

Vote : contre 1 ; abstention : 5 ; pour : 6

-INEE : 1) création UMR IAME : 63 C dont 0 CNRS, au moins 1 jeune C en attente de cette création / Vote : unanimité pour

2) projet UMR BABEL : 6 C dont 3 CNRS, maturation insuffisante à l'heure actuelle (à revoir au printemps) / Vote : unanimité pour ne pas créer l'UMR pour le moment

Grandes lignes de la stratégie de valorisation et d'innovation du CNRS Présentation : Michel Mortier

-La vocation du CNRS n'est pas en premier lieu l'obsession utilitariste, mais sa recherche mérite et peut être valorisée "d'un point de vue socio-économique et notamment vers le monde industriel par exemple".

-La première grande valorisation est la recherche partenariale : les contrats de recherche avec les industriels sont la première source de revenus, bien plus que les licences d'exploitation des brevets.

-Si les conventions CIFRE plafonnent, des outils récents connaissent un succès comme les Labcoms, soit plus de 125 structures « agiles », structures communes avec des entreprises mais pas UMR (simplement quelques personnes au sein d'un laboratoire). La présence d'UMR sur site industriel a ses « limites », la localisation en milieu académique paraît préférable.

-Information : Fist SA, qui gère les concessions de licences, va devenir CNRS Innovation en 2018

Echanges avec les membres du CS :

Q : Dimension SHS ?

R : Elle est partout, exemple cité de l'acceptabilité sociale d'une nouvelle technologie

Q : Quid du cas où l'on n'a pas de produit 'à vendre' ? Sur la recherche fondamentale, on n'a parfois même pas intérêt d'aller au produit ?

R : Le labcom est un contrat cadre qui permet par exemple d'avoir un IR payé par le secteur privé pour tester un concept. La maturation est faite en suite par les SATT : s'il y a un produit, il sort du laboratoire (incubateur, sous-traitance).

Q : Le CNRS étant actionnaires des 14 SATT, y a-t-il parfois des compétitions sur les transferts ?

R : SATT a un droit de premier regard, mais le premier valorisateur reste le CNRS (Fist), qui prend la main pour une réelle plus-value.

Bilan de la campagne 2017 de recrutement des chercheurs et report des postes non pourvus sur d'autres disciplines (listes complémentaires) (point d'information)

Présentation : Christophe Coudroy, Pierre Coural

-Résultats : 209 lauréat.e.s CR2 pour 211 postes ouverts ; 77 lauréat.e.s CR1 pour 75 postes ; 256 DR2 (dont 8 ext.) pour 256 postes et 2 DR1 ext. pour 2 postes. A noter 7 postes non pourvus reportés sur d'autres concours et

19 désistements de lauréat.e.s, permettant 16 remplacements issus des listes complémentaires et 3 reports sur d'autres concours (en cas de listes épuisées).

-Age moyen augmente de 9 mois par rapport à 2016 pour les CR1 à 37 ans et 6 mois, il diminue en revanche d'un mois pour les CR2, passant à 32 ans et 9 mois (hausse limitée pour les DR)

-% de lauréates en baisse d'un point (à 34,3%), mais avec une légère augmentation du taux de candidatures CR (+0,4). Pour les DR, on observe une érosion des candidates.

-% étrangers : 31% en baisse cette année (-3,2 points)

-Taux de pression très disparate (ex. INC : 11 candidats pour 1 lauréat vs INSHS avec 53) mais il faut noter qu'il s'agit de moyennes, le tableau présentant les valeurs par sections est plus révélateur des disparités, au sein même d'un institut ; ex. : INSB la 21 (11,8) et la 23 (31,7), INSHS (plus de 100 en sections 35 et 36, mais 15 en section 37).

-Interdisciplinarité : 48 des 299 postes externes ;

Q : Quelle est la part des candidates parmi l'ensemble des candidatures d'étrangers ?

R : 33,6% des candidat.e.s CR étranger.e.s sont des femmes, (34,2% pour les CR2 et 32,3% pour les CR1), 23,6% des candidat.e.s DR étranger.e.s sont des femmes (DR hors CNRS).

Q : A-t-on idée du temps passé au CNRS pour les étrangers ?

R : Cf. étude longitudinale ici : <http://www.cnrs.fr/mpdf/IMG/pdf/parcoursdechercheurcnrs.pdf> Par exemples ce sont les Italiens qui restent le moins longtemps;

Recrutement 2018 : Répartition par discipline ou groupes de disciplines des emplois de chercheurs ouverts aux concours 2018 (avis du Conseil)

Proposition résultant d'une "alchimie" sur les critères de répartition entre instituts : ces critères incluent le nombre de départs, les flux des années précédentes et les priorités données à l'INS2I et à l'INSMI. L'idée n'est pas de tenir compte du stock (le CS demande à voir les chiffres de recrutement par rapport au nombre de personnes en poste par institut : il est indiqué que ce n'est pas pertinent).

| Recrutements 2018 | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------|-----|------|-----|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|
| Instituts | IN2P3 | INC | INEE | INP | INS2I | INSB | INSHS | INSIS | INSMI | INSU | TOTAL |
| Rappel 2017 | 11 | 40 | 16 | 25 | 18 | 73 | 58 | 22 | 16 | 18 | 297 |
| Concours 2018 | 9 | 36 | 19 | 26 | 22 | 61 | 65 | 21 | 18 | 22 | 299 |

Au niveau global pour 600 recrutements C et IT, on compte 500 départs en retraite (qui ne couvrent pas tous les départs) soit un solde positif de 100, provenant essentiellement des C.

Au cours des échanges sur le niveau de recrutement des IT (400±20 en intégrant toutes les voies d'accès) on apprend les raisons de la baisse des effectifs IT (sur la base des derniers bilans sociaux : -238 de 2015 à 2016 par exemple), qui seraient majoritairement débauché.e.s par les partenaires universitaires, auprès desquels ils et elles trouveraient un niveau de prime environ 40% supérieur et un champ de responsabilité plus large tout de suite. Au CNRS les IT sont pour 75% en catégorie A, 20% en B et 5% en C alors qu'à l'université on a 20% en A, 30% en B et 50% en C. Des IT partent aussi vers d'autres administrations : Cour des Comptes, Caisse des Dépôts, collectivités.

Q : Pourquoi les tensions sur la BAP J (administrative) : liées au besoin de gestionnaires pour la recherche sur projet ? R : Non. Question de reconnaissance matérielle mais aussi fonctionnelle (perspectives de promotions trop lentes). Le CNRS ne garde pas assez son personnel formé et n'accueille pas toutes les personnes qui voudraient le rejoindre : "chaque jour on perd de l'emploi".

Vote : 0 contre ; 10 abstentions ; 5 pour

Répartition des moyens financiers et humains entre les instituts, les programmes interdisciplinaires et les services communs (avis du Conseil) Présentation : Christophe Coudroy, Pierre Coural, Jean-Marc Oléron

-FEI (crédits de fonctionnement, équipement et investissement, c'est-à-dire ce qui n'est pas la masse salariale) : mesures de soutien « assez exceptionnelles » avec +10,6 millions d'euros devant être distribués aux laboratoires, crédits TGIR abondés de 6,3 millions.

-Niveau de recrutement au-delà des renouvellements des départs en retraite pour lisser l'évolution démographique (on est actuellement à un creux des départs en retraite, mais ils vont rapidement réaugmenter dans les prochaines années).

Vote : 0 contre ; 3 abs ; 12 pour

Budget 2018 (point d'information) Présentation : Christophe Coudroy, Jean-Marc Oléron

-Prévisions Loi de Finance (en millions d'€) : masse salariale 2151,7 (+0,1% par / à 2017), FEI 429,2 (+4%).

-Subvention : après mise en réserve, elle évolue peu à +18 millions d'euros ; la masse salariale évolue peu à 1,1% (pour le rattrapage de points d'indices + RIFSEEP), 10,6 soutien aux unités, 6,3 pour les (TGIR). Le financement spécifique des mesures PPCR (masse salariale) fera l'objet d'une rallonge qui sera votée dans le budget rectificatif. Ressources propres : 737,7 (-1,5%). Effectif sous plafond quasi-stable (25 291).

Recommandation n°1 : Les moyens du partage des données scientifiques (*Vote : unanimité pour*)

Le Conseil scientifique a organisé, avec la DIST, un séminaire sur la donnée scientifique partageable le 11 octobre 2017. Il rappelle que l'accès ouvert aux données et aux publications est essentiel et ouvre d'immenses perspectives. Ce développement d'un accès efficace et pertinent aux données de la recherche, respectueux des spécificités disciplinaires mais restant ouvert à la transdisciplinarité, suppose la mise en place ou le développement de structures IST dédiées à toutes les échelles territoriales, tant au niveau de l'organisme que de chaque Institut. L'existence et le financement de telles infrastructures, pour permettre à la France d'être au niveau des pays comparables, doivent être pérennes et ne peuvent dépendre des seuls appels d'offre*. En outre, le rôle essentiel des chercheur.se.s, documentalistes, informaticien.ne.s qui œuvrent de concert sur ces questions, dans ces infrastructures ou dans les unités de recherche, doit être clairement identifié par l'organisme, afin de permettre des recrutements adaptés, et reconnu en termes de carrières. Cela passe en particulier : - pour les chercheur.se.s, par une prise en compte de ces tâches dans le cadre des évaluations de leur activité par les sections du comité national et dans la perspective des promotions ; - pour les documentalistes et les informaticien.ne.s, par une identification claire (dans les fiches métiers) de filières de catégorie A pour le traitement de données scientifiques, le développement d'applicatifs à haute valeur ajoutée, ou encore la gestion des questions de confidentialité des données.

Le développement de réseaux de métiers autour des données scientifiques, et de discussions entre ingénieur.e.s, technicien.ne.s et chercheur.se.s autour des questions de métadonnées, est également à encourager.

* L'INIST, le CCSD, Huma-Num, Mathdoc, Progedo, le CDS et bien d'autres illustrent diversement ces mérites de la pérennité et de la stabilité.

Recommandation n°2 : Les discussions internationales autour du droit d'auteur (*Vote : unanimité pour*)

Le Conseil scientifique du CNRS se réjouit que la question des exceptions au droit d'auteur destinées à faciliter la circulation des résultats scientifiques et des publications ait été abordée dans le cadre de discussions sur l'évolution du droit d'auteur qui ont lieu autour de la Commission européenne et de l'Office mondial de la propriété intellectuelle (OMPI). Au regard des informations dont il dispose sur le contenu de ces discussions, il s'inquiète cependant d'évolutions du droit, prévues pour lutter contre certains abus des « géants du web », mais qui pourraient menacer les activités de recherche (en matière de fouille de texte et de données (FTD), d'accès aux archives ouvertes, voire de droit de citation). Le Conseil scientifique invite le CNRS et le ministère chargé de la Recherche à défendre fermement les besoins de la recherche scientifique dans ces discussions, en lien avec leurs homologues d'autres pays.

En matière de FTD, il appelle par ailleurs de ses vœux la publication prochaine du décret d'application prévu par la Loi pour une République numérique.

Recommandation n°3 : L'auto-archivage des publications scientifiques (*Vote : unanimité pour*)

Le Conseil scientifique du CNRS avait appelé de ses vœux l'article de la Loi pour une République numérique qui établit la possibilité pour les personnels de recherche de diffuser en ligne leurs articles issus de recherches financées majoritairement sur fonds publics, quels que soient les contrats signés avec les éditeurs, après un délai d'« embargo » de six mois ou un an, selon les disciplines. Tout en soulignant que cet article n'établit aucune obligation en la matière, le Conseil appelle les personnels de recherche à se saisir de la possibilité qui leur est

ainsi offerte d'améliorer la diffusion de leurs travaux et à faire usage des différentes « archives ouvertes » mises à leur disposition. Il appelle également le CNRS à encourager le dépôt en archives ouvertes et leur consultation.

Recommandation n°4 : Les évolutions de l'édition scientifique (*Vote : unanimité pour*)

Le Conseil scientifique a pris connaissance avec intérêt de l'« appel de Jussieu »*, récemment signé par le CNRS.

La prise en compte des positions des personnels de recherche est essentielle dans les débats en cours sur les objectifs et les nouveaux modèles possibles de l'édition scientifique. Dans une optique de « bibliodiversité », il est important de ne pas aboutir à un modèle économique unique. En particulier, le modèle « auteur-payeur » pose de réels problèmes d'utilisation des fonds publics et d'inégalités entre équipes. Le CNRS doit continuer à être une force de proposition dans ce domaine, en soutenant les innovations techniques et éditoriales qui respectent deux exigences : d'une part, faciliter et minimiser le coût de l'accès aux publications scientifiques ; d'autre part, maintenir l'évaluation par les pairs de la production scientifique, sans *a priori* et dans le respect de la diversité des communautés scientifiques.

* <http://jussieucall.org/index-FR.html>

Introduction au débat de la Commission Exécutive du SNTRS-CGT du 1^{er} février 2018

Dans le message envoyé à tous les agents par notre syndicat, intitulé « Le gouvernement vous souhaite une bonne année ! » nous avons dénoncé la politique contre les salaires affichés sans complexe, en ce début d'année, par le gouvernement Macron.

Nous aurons à subir une baisse du pouvoir d'achat : pas de coup de pouce au Smic, augmentation de la CSG qui ne sera nullement compensée pour les retraités et pour les fonctionnaires, elle sera compensée en 2018 mais sans qu'aucune mesure de revalorisation ne soit prévue au-delà de 2020. Le point d'indice sera gelé, la retenue pour pension civile augmentera de 0,27%, le jour de carence est rétabli et les maigres mesures du PPCR sont reportées d'un an. A ces mesures il faut rajouter l'augmentation du coût de la vie avec la hausse du carburant (20%), du gaz (6,9%), du timbre (4,7%) et du forfait hospitalier (2 €).

Le gouvernement est impitoyable avec les salariés, il l'est d'autant plus dur pour les salariés qu'il est généreux avec les capitalistes. D'un côté : suppression de l'impôt sur la fortune qui est transformé en impôt sur la seule fortune immobilière, soit 3,2 milliards d'€ en moins dans les caisses de l'Etat et baisse de l'impôt sur les sociétés. De l'autre, L'INSEE a calculé que les mesures fiscales (taxes et impôts divers) prévues dans le budget 2018 amputeront le pouvoir d'achat des ménages de 4,5 milliards d'euros !

Pour alimenter les revenus du capital, diminuer le niveau de vie des salariés n'est pas suffisant. Il faut aussi réduire les services publics en diminuant la dépense de l'Etat. Cette politique n'est pas nouvelle, elle a déjà été menée par Sarkozy avec la RGPP et par Hollande avec la MAP.

Macron a mis en place un comité d'énarque et de patrons, le CAP 22 (comité action publique 2022), qui doit fournir un rapport en mars sur l'évolution de la Fonction publique. Le Premier Ministre et le Président de la République considèrent que les propositions faites jusqu'à maintenant ne vont pas assez loin. Pour eux, 120 000 emplois de fonctionnaires doivent disparaître d'ici 2020.

Les ministères de leurs côtés planchent déjà sur la question. Leur lettre de mission est claire, évaluer quelles missions de leur ministère sont à transférer aux collectivités territoriales, quelles missions sont à abandonner et lesquelles sont à transférer au privé. De son côté La Cour des comptes dans un rapport qui vient d'être publié exhorte l'Etat à se recentrer sur ses missions régaliennes et de contrôle en abandonnant des missions en région.

Les informations fuitées dans la presse concernant le plan du Ministère de la Culture ont révélé des mesures particulièrement violentes. Il n'est question que d'externalisations, départs en retraite, réduction des activités, suppression de services. Il est recommandé d'agir vite pour éviter les complications sociales.

Dans notre Ministère, la mise en œuvre des ordonnances Macron avance à grands pas. Le ministère a proposé de réunir les organisations syndicales pour discuter de leur application dans les EPIC. Il faudra suivre de près ces discussions car elles préfigureront leur application à l'ensemble de recherche publique. Nous avons un exemple avec le contrat de chantier car, malgré la dénégation de la Ministre au CNESER, le Ministère travaille à la mise en place du contrat de mission, terme plus acceptable par le milieu de la recherche que celui de contrat de chantier. Ce contrat de mission va, très vraisemblablement, recueillir l'assentiment non seulement d'une partie des directeurs de structure et mais aussi des précaires qui ont entériné la quasi disparition du recrutement sur statut et que seule la succession sans fin de contrats leur permettrait de vivre en exerçant un métier correspondant à leurs diplômes.

Dans ce contexte, les attaques contre les salariés ne sont pas restées sans réponse. Depuis le début de l'année le gouvernement et le patronat sont confrontés à un certain nombre de mobilisations des salariés du public et du privé autour des revendications salariales et pour la défense de l'emploi.

Dans les prisons, le mouvement du personnel pénitencier pour de créations d'emplois, pour un meilleur déroulement de carrière, de meilleurs salaires et la reconnaissance des missions publiques exercées se poursuit malgré la signature d'un accord entre le ministère de la Justice et l'UFAP-Unsa qui représentent seulement 38% des personnels. Cette accord prévoit de recruter 1100 agents sur 3 ans, dont seulement 100 en 2018, or il y a, comme l'indique la CGT, 1800 postes vacants. Cet accord signé par une OS minoritaire, a été dénoncé comme

une trahison par la CGT mais aussi par FO (qui représente ensemble 45% du personnel). La CGT appelle à la poursuite de la mobilisation et rappelle qu'il faut aussi une autre politique carcérale qui ne passe pas par le tout répressif et qu'il faut sortir du statut spécial qui prive le personnel pénitencier du droit de grève. Le gouvernement joue le pourrissement par calcul politique en multipliant les sanctions pour les agents qui ont déposé les clefs, avec des exclusions avec sursis de 5 à 15 jours.

La politique répressive contre l'action syndicale n'est plus à démontrer. Nous avons un exemple avec la confirmation de la peine de prison avec sursis et à 5 ans de mise à l'épreuve pour les 7 Camarades de Goodyear.

Dans les maisons de retraites médicalisées (les EHPAD), le personnel est mobilisé à l'appel de l'intersyndicale avec un large soutien des associations et de la population. Mardi dernier (30 janvier) une grève nationale a été largement suivie avec des rassemblements très nombreux devant les Agences régionales de santé. Actuellement, dans les EHPAD, il y a en moyenne 0,6 encadrants par résident et dans certains EHPAD ce chiffre est de 0,3 alors que « **le plan solidarité grand âge** » prévoyait un encadrant par résident. Il manque près de la moitié du personnel nécessaire pour assurer dignement l'accompagnement des personnes âgées fragiles. Il en résulte bien souvent un traitement indigne, une maltraitance institutionnelle pour les résident.e-s, et une souffrance pour les personnels. Les conditions de sécurité ne sont pas toujours réunies, notamment la nuit. Pour la CGT cette situation est la conséquence des coupes budgétaires des gouvernements successifs, coupes qui se sont aggravées avec le vote le 4 décembre dernier de la loi de financement de la Sécurité Sociale, alors qu'une mission parlementaire constatait que « La France ne fait pas son devoir auprès des personnes âgées ». Je rappelle qu'en France il y a plus de 6 millions de personnes âgées de plus de 75 ans dont 10% résident dans les EHPAD et qu'en 2050 ce chiffre sera multiplié par 2. Dans ce contexte, la diminution des revenus de familles et des retraités ne feront qu'aggraver la situation.

A Carrefour, le patronat annonce la suppression de 2400 postes en France. Le plan de la Direction prévoit un paquet de mesures contre les salaires : ouverture des hypermarchés le dimanche, passage en location-gérance qui se traduira par une perte des primes et avantages contenus dans l'accord d'entreprise en vigueur chez Carrefour. La conséquence pour les salaires sera, selon la direction de Carrefour, par une perte d'au moins 1,2 mois de salaire par an, bien plus selon les calculs de la CGT Carrefour. Le but affiché c'est l'augmentation des bénéfices du capital par des gains de compétitivité et productivité de 20 Md€ en 2020. La CGT estime à au moins 10.000 le nombre d'emplois menacés en France dans les années à venir. Pour s'opposer à ce plan, la CGT Carrefour appelle l'ensemble des salariés à se mobiliser le 5 février. Un rassemblement est prévu devant l'hypermarché de Montreuil en présence de Philippe Martinez.

Les salaires français ne sont pas seuls. En Allemagne le syndicat IG Metall a appelé, hier, à un mouvement social d'ampleur qui concerne des millions de salariés. Le mouvement fait suite à l'échec des négociations sur la revalorisation des salaires et le passage à la semaine de 28 heures. Les arrêts de travail d'une journée devraient être renouvelés jusqu'à vendredi. La presse bourgeoise tire la sonate d'alarme car la protestation sociale s'accroît de jour en jour en Allemagne pour aboutir à un mouvement social inédit dans l'industrie allemande, puisque la dernière grève comparable est intervenue en 1984.

En France, une date que nous aurons devant nous, sera la journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars prochain. Comme il avait été fait en 2017, la CGT a relancé le collectif unitaire comprenant la FSU, Solidaires, les associations féministes, des organisations de jeunesse et des ONG autour de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, notamment au travail. L'affaire de l'URMITE à Marseille montre à quel point notre milieu est très touché par ses violences. Je rappelle que, dans ce dossier, le Ministère a proposé au SNTRS-CGT de s'associer au recours déposé au Conseil d'Etat pour contester la réintégration du DR responsable d'harcèlement sexuel. Cette journée c'est l'occasion aussi de porter fortement les questions d'égalité professionnelle en rappelant les très forts écarts salariaux entre les hommes et les femmes (26% en moyen pour les salaires et 40% pour les retraités). Dans nos organismes, l'inégalité homme-femme est présente dans les recrutements, les promotions et dans la précarité. Le combat syndical contre les inégalités homme/femme doit être porté quotidiennement par notre syndicat. La CGT appelle à se mobiliser le 8 mars avec des actions, notamment à 15h40, pour marquer l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Des actions spécifiques sur certains sites pourraient être envisagées, dans notre secteur une action à Marseille en lien avec la situation dans l'URMITE pourrait être envisagée (à discuter). Pour information, la FERC organise chaque année, avec la FSU et Solidaires, « les journées intersyndicales femmes ». Cette année, les rencontres auront lieu les 29 et 30 mars à la Bourse du travail de St-Denis.

Dans le périmètre de notre ministère, le Plan étudiants et la plateforme « Parcoursup » sont imposés à la communauté éducative et à l'enseignement supérieur en dehors de tout cadre légal. Il faut rappeler que, au jour d'aujourd'hui, le code de l'éducation n'a toujours pas été modifié par le parlement. Le 20 janvier un appel unitaire a été adopté lors d'un meeting à la bourse du travail en présence de 300 personnes pour demander le retrait de Parcoursup et du projet de loi Orientation et Réussite Etudiante (ORE) porté par le Ministère de Enseignement Supérieur et la Recherche. Une pétition en ligne pour le retrait de ces textes a recueilli pas loin de 3000 signatures.

Le 24 janvier, une réunion, à laquelle ont participé la CGT-Ferc, FO Fnec FP, FSU, SGL, Solidaires étudiant.e.s, SUD éducation, UNEF, UNEL, UNEL SD, ASES, FCPE, Sauvons l'Université, a émis un communiqué de presse appelant à participer à la mise en place d'une Coordination nationale de l'éducation le 27 février à la Sorbonne. Les interventions des différentes organisations présentes à la réunion du 24 ont montré qu'il y a un début de mobilisation avec des AG sur les sites et un nombre important de motions adoptées dans des instances des établissements. L'inquiétude est plus importante chez les lycéens et chez les parents d'élèves du secondaire car ils sont confrontés à un risque réel de sélection à l'entrée à l'université et aussi parce que la réforme du bac qui vient d'être dévoilée découle de la mise en place de la sélection et met directement en cause le caractère national de ce diplôme qui ne vaudrait plus que ce que vaut la réputation du lycée.

La réunion du 27 à la Sorbonne a abouti à un texte d'appel à se mettre en grève et à participer massivement à une journée nationale de mobilisation aujourd'hui (1^{er} février). En région parisienne il est prévu, cet après-midi, une manifestation de Jussieu à la Sorbonne suivi d'un rendez-vous au rectorat et au Ministère. En fin de journée il y aura une réunion de l'Interfédérale et les associations au SNESup.

Une deuxième journée de mobilisation est prévue le 6 février surtout dans le secondaire. L'appel propose aussi de banaliser les journées du 1^{er} et du 6 février dans les établissements d'enseignement supérieur et appelle à la tenue d'assemblées générales dans tous les lycées et établissements de l'enseignement supérieur en vue d'amplifier la mobilisation et de définir de nouvelles modalités d'action. Il appelle aussi à participer massivement à la Coordination nationale de l'éducation du 8 février.

Notre syndicat est signataire de ces appels via la FERC et s'associe à ces mobilisations en informant les salariés de notre secteur. Si cette mobilisation prend de l'ampleur, des questions qui nous touchent directement seront posées telles que les restructurations dans l'ESR, la mise en compétition des Universités et des laboratoires, les conditions de travail, l'emploi et la précarité.

Les revendications sur les moyens budgétaires et les postes n'ont pas été posées dans un premier temps car il a été convenu de privilégier la demande du retrait du texte de loi et éviter de donner au Ministère la possibilité de rebondir par des annonces d'attribution, au compte-gouttes, de moyens supplémentaires aux établissements « bons élèves » de la réforme. Dans cette démarche, le gouvernement est soutenu par les syndicats réformistes (CFDT, UNSA, SNPTEs) qui veulent plus de moyens pour mettre en œuvre la réforme.

La question des restructurations dans l'ESR est toujours dans l'actualité avec le vote d'hier en procédure accélérée de la loi « **Société de confiance** » à l'Assemblée Nationale qui dit dans son article 28 : « **Le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance les mesures relevant du domaine de la loi destinées à expérimenter de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui ont accepté le rapprochement, le regroupement ou la fusion** ». Nous sommes bien au-delà de ce que nous avons connu avec les COMUE. Dans notre secteur il est question de la fusion de l'IFSTTAR avec les établissements universitaires de Marne-la Vallée. Nous sommes dans la déréglementation totale et dans la mise en cause des missions nationales des établissements publics de recherche dont on voit mal comment ils peuvent être assurés dans des établissements qui n'ont pas vocation nationale.

Dans le champ de syndicalisation de notre syndicat on doit noter le projet d'intégration de l'IRSTEA dans l'INRA qui est en cours.

Au niveau de la fonction publique, une intersyndicale a eu lieu le 21 janvier pour discuter des perspectives de mobilisations transversales aux trois versants. La CGT, dès le début janvier, avait adressé à toutes les organisations syndicales un projet de tract visant à un appel à une nouvelle journée d'action, de grève et de manifestations pour la deuxième quinzaine du mois de mars. A cette réunion 5 OS (la CGT, la FSU, FO Solidaires et la FAFP-Autonomes) se sont mis d'accord pour une journée d'action la deuxième quinzaine du mois

de mars (22, 29 mars ou 5 avril). La CFDT est très réservée sur l'appel à la mobilisation et la CFTC, CGC et UNSA, même si elles partagent une grande partie de l'analyse, elles n'ont pas encore pris position.

Dans la note d'information aux organisations, la CGT fonction publique dit « *afin de donner toutes ses chances à l'arc unitaire le plus large possible, nous avons décidé de nous revoir le 6 février au soir, date où l'UNSA aura un mandat tranché* ».

La CGT doit donner aux fonctionnaires les moyens de se mobiliser pour ses revendications : rémunération, emploi, défense du statut. La mobilisation ne peut pas être crédible avec un appel à manifester tous les deux mois. Nous sommes confrontés à deux difficultés. D'une part le travail de terrain pour expliquer et convaincre nos collègues que il est possible de résister aux attaques du gouvernement, et d'autre part la recherche de consensus avec des syndicats qui par ailleurs soutiennent un bon nombre des mesures du gouvernement. Je rappelle que la recherche à tout prix d'un consensus syndical nous avait posé des gros problèmes dans les manifestations fonction publique de l'année dernière car le veto de la CFDT suivi par la direction de la FSU avait empêché les OS de l'ESR de manifester ensemble avec un appel portant sur nos revendications spécifiques.

Il est important que le syndicat soit présent au plus près des préoccupations des agents dans nos organismes. Ainsi les actions du syndicat sur le RIFSEEP, au-delà de notre opposition de fond sur ce régime de primes, continuent avec les recours possibles sur le calcul des primes recourant et un combat reste à mener pour imposer l'alignement de nos primes sur les primes de l'Université. Concernant le PPCR, la disparition des CR2 et la création de la HC pose d'une part le problème du recrutement jeune et d'autre part celui du blocage des CR1 en fin de carrière. A l'Inserm le syndicat a abordé ces questions avec la direction de l'Institut et avec le président du conseil scientifique. L'Inserm, étant un institut avec un poids très important des hospitalo-universitaires, le recrutement est de plus en plus tardif. En 2016 l'âge moyen était de 39.5 ans avec presque 10 ans de post-doc. Pour le moment la méthodologie proposée serait de faire en sorte que l'âge moyen des recrutés reflète l'âge moyenne des candidats au concours. Concernant la HC, le critère d'ancienneté est pour, l'Inserm et ses instances scientifiques, un critère secondaire qui passe après « l'excellence » même s'ils sont conscients que, ne pas privilégier l'ancienneté, se traduira rapidement par des blocages des carrières dans les deux grades du corps. Nous devons continuer à communiquer sur ces questions. Le bon accueil de la pétition, lancée par le syndicat sur la prime des chercheurs (plus de 1000 signatures) témoigne que la rémunération est une préoccupation majeure pour le personnel même si nous ne réussissons pas pour le moment à les mobiliser sur cette question.

Un mot sur la nomination d'Antoine Petit, ancien PDG de l'Inria, à la tête du CNRS. Dans sa lettre du 25 janvier 2018 adressée aux agents du CNRS il s'inscrit dans la logique du gouvernement actuel à savoir, la science doit être le socle pour les avancées technologiques elle doit être à l'origine des innovations de rupture et pour cela il faut travailler en lien avec les acteurs industriels et économiques. Pas un mot sur le personnel du CNRS ni sur les difficultés qu'ils doivent affronter quotidiennement : financements, carrières, conditions de travail. Le SNTRS le rencontrera prochainement en bilatérale pour l'interroger sur la politique qu'il souhaite mettre en place et avancer nos revendications.

Pour finir, je rappelle que cette CE est la dernière avant la tenue du 29^{ème} Congrès du syndicat qui se tiendra du 20 au 23 mars à Dives sur Mer. Nous avons à l'ordre du jour de cette CE à débattre sur sa préparation. Le Congrès est un moment important dans la vie du syndicat. C'est le moment de débattre, d'abord dans les sections et en suite dans le Congrès du rapport d'activité, du document d'orientation, du statut du syndicat et des fiches revendicatives. Ces documents ont été envoyés à tous les adhérents et toutes les sections. Ils sont disponibles sur le site du syndicat. Les sections du syndicat doivent se réunir et débattre ces textes, proposer des amendements et nommer des délégués avec titre délibératifs.

Le Congrès aura à élire une nouvelle Commission Exécutive (CE) et le CSN aura à élire un nouveau Bureau et un/une nouvel.le Secrétaire Général.e. En 2018 il y aura le renouvellement des instances représentatives du personnel dans les organismes (CT et CAP) et CT ministériel qui définissent la représentation syndicale et le taux des décharges. Au CNRS, dès le printemps, nous aurons à organiser la campagne pour les élections aux conseils scientifiques d'institut. La nouvelle Direction du syndicat aura la lourde charge de mener le syndicat dans ces campagnes électorales et dans les luttes futures pour défendre les intérêts des salaires de notre secteur et conquérir des nouveaux droits.

Votes de la Commission Exécutive du SNTRS-CGT du 1^{er} février 2018

Motion 1

La commission exécutive du SNTRS-CGT réunie le 1^{er} février 2018 exige que la direction du CNRS communique à tous les agents les modalités de calcul de l'IFSE qui leur est servie.

Voté à l'unanimité 23 voix pour

Mandater pour faire un courrier qui comprend :

Voté à l'unanimité 23 voix pour

Demande d'explication à la direction du CNRS sur le reclassement suite à promotion. Et rappel de la reconnaissance de toutes les années d'ancienneté acquises dans le grade et le corps lors d'un reclassement auprès changement de corps ou de grade, pour les IR et les CR.

Envoyer le projet RI (règlement intérieur) aux sections, régions et CE et le vadémécum

Les intervenants internationaux : québécois, sénégalais, algérien, marocain, italien, espagnol et les grecs

Vote du RI par la CE

à l'unanimité 23 voix

Vote du vadémécum

à l'unanimité 23 voix

Vote à l'unanimité pour les soirées thématiques CAP et télétravail

Vote des fiches revendicatives à l'unanimité

Cantine, risque individuel de surtravail, pas de bureau partagé

Jour fixe pour télétravail présence obligatoire le mardi et le jeudi

Réduction du temps de trajet, gain en concentration (moins déranger)

La question de la sécurité des données... accès aux outils informatiques dans le cadre du télétravail.

Motion sur démocratie et liberté syndicale à renvoyer à l'UFSE voté par la CE du SNTRS-CGT à l'unanimité soit 19 voix pour.