



SNTRS Informations

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

N°359 du 4 juin 2026

SOMMAIRE

Spécial Compte Rendu

- **Compte rendu de la CNDP du 12 février 2026**
- **Compte rendu de la CNDS du 9 mars 2026**
- **Compte rendu de la CNDP du 5 mai 2026**

Compte rendu de la CNDP du 12 février 2026

Ordre du jour :

1. Approbation du compte rendu de la CNDP du 13 novembre 2025 ;
2. Bilan des concours internes 2025 ;
3. Point d'information sur le groupe de travail concernant les fiches métiers IT ;
4. Bilan de la mise en œuvre de l'article 93 ;
5. Programmation des travaux de la CNDP.

Présents :

CFDT : E. Beraudo, M. Bertrand, + une rapide apparition de P. Dayre ;p

SUD : A. Serpa

SNPTES : S. Collin, C. Le Cloierec

SNCS : C. Hecquet, B. Gralak, C. Bardot

SNTRS-CGT : I. Pirozkova, V. Grandjean, D. Coppel, B. Guarnieri, C. Romestant

Compte-rendu de la CNDP du 13 novembre 2025 :

Compte rendu adopté à l'unanimité

Bilan campagne 2025 : article 93/décret 2020-569 – handicap (document 4- Article 93 – Bilan)

Accès par la voie de détachement pour les fonctionnaires en situation de handicap.

Même règle que pour les IT concernant l'ancienneté nécessaire pour être éligible.

Expérimentation pas renouvelée l'année prochaine pour des raisons juridiques.

7 postes : 2IR, 2 IE et 3 AI => 9 candidatures d'agents CNRS : 2 postes infructueux dont (1 désistement suite à eu une promotion au choix et 1 qui n'a pas réuni les critères pour être en année de stage).

Nominations effectives au 01/12/2025 et Intégrations prévues au 01/12/2026

Il n'y a pas eu d'information auprès des laboratoires, ce sont les DR qui ont proposé des postes éligibles.

La DGFP retravaille sur le dispositif pour l'améliorer. Beaucoup de DR avec beaucoup turn-over ce qui explique le peu de viviers.

La RH travaille sur la préparation des collectifs au handicap => référent handicap

7 postes ajoutés au concours RQTH cette année en compensation

Bilan Concours Interne IT 2025 : (documents : 2- Synthèse Bilan CI IT 2025 + 2- Campagne CI IT 2025)

Concours Internes Affectés (CIAF) en augmentation

2071 candidatures (moyenne 6 par postes) en 10 ans 18% de baisse. Taux de pression en baisse également.

BAP A : discrimination au niveau des femmes

BAP J : discrimination au niveau des hommes uniquement à la sélection des dossiers mais pas à l'oral

Sensibilisation au biais de genre pour les jurys de concours : mise en place sur intranet d'une vidéo

Liste complémentaire sur les concours internes : sert en cas de refus de promotion sur un candidat externe CNRS

CIAF : Instituts qui pilotent avec arbitrage DRH et se base par rapport à un vivier potentiel. Les instituts sont autorités d'emploi.

Les RP CFDT dénoncent le fait que l'élu « C » est souvent une marge d'ajustement pour la parité. Ils souhaiteraient un suivi plus rapproché sur le travail des jurys. Souhaite aussi que la DRH demande aux membres de jury leur avis sur le déroulement du concours et la gestion faite par le président du jury.

Travail sur les fiches métiers IT : (Document 3- MétiersIT)

L'objectif est de prendre en compte les évolutions des métiers exercés au CNRS y compris les fonctions inter BAP.

Table de correspondance à établir avec REFERENS 3.

1er GT mi-mars : travail sur BAP C qui était demandeuse : les travaux commenceront par la BAP C par rapport à des difficultés de recrutements dans cette BAP. Puis ça sera à la BAP E et ensuite les autres BAP.

1ère phase : identifier les métiers qui doivent être retenus. Puis analyse des ressources des métiers existants. On garde la même ossature mais l'intérieur sera souple.

Réunions plénières toutes les 3 semaines avec travail en sous-groupe par famille professionnelle.

2nd phase : rédaction des fiches métiers (phase de mise en cohérence famille et BAP).

Les fiches de poste seront par la suite retravaillées tous les ans par rapport à la dynamique des métiers (émergence, évolution, transformation, etc.)

Une fois le travail réalisé, il faudra en faire la promotion.

Programmation des travaux (document 5- Programmation 2026 des travaux de la CNDP)

Prochaines CNDP : 5 mai et 29 octobre mais il a été demandé plus de commissions par l'ensemble des syndicats.

Demande des autres syndicats en plus des nôtres :

Bilan formation et CPF : gestion différenciée par les délégations (CPF par rapport aux jours et au coût + bilan de compétences).

Bilan sur le RIFSEEP et primes chercheurs (attribution du C2, C3, C1) et les groupes de fonction des ITA.

Bilan des CPF très diverses selon les DR

· Connaître le taux d'échec de l'apprentissage pour le comparer au dernier connu (3% de mémoire) qui date de la période où nous faisons encore partie de la sélection des dossiers des MA.

La DRH semblait ne pas connaître la raison pour laquelle les RP n'étaient plus consultés en CNDP sur ce sujet.

Elle ne semble pas opposée et va se renseigner...à suivre.

· Bilan des CDD et CDI et évolution des salaires

· Bilan sur la carrière des agents et leur évolution des traitements / pouvoir d'achat. GT pour les carrières et l'évolution des rémunérations.

· Suivi DGG et impact sur la carrière des agents. Et les Désumérisations à mettre en CSA.

Compte rendu de la CNDS du 9 mars 2026

Ordre du jour consacré aux points suivants :

1. Approbation du compte rendu de la CNDS du 16 octobre 2025 ;
2. Restitution du baromètre social ;
3. Présentation du budget d'action sociale 2026 ;
4. Point d'avancement du groupe de travail sur la modernisation de l'action sociale ;
5. Programmation des travaux de la CNDS.

Présences :

Titulaires SNTRS-CGT	Suppléants SNTRS-CGT
Madame Brigitte GUARNIERI	Madame Habiba BERKOUN
Madame Laurence MANET	Madame Sophie LEONARD
Monsieur Christophe HERRMANN	Monsieur Kouider ABDERRAHMAN

1. Approbation du compte rendu de la CNDS du 16 octobre 2025 ;

2. Restitution du baromètre social : Qualité de Vie et Conditions de travail et Prévention des Risques Psychosociaux ; Enquête menée du 9 au 30 janvier 2026

- ✓ Projet conduit par l'équipe de Lucie Tachereau de la DRH
- ✓ Présenté par le partenaire Greenworking (Thibault Coiffier)
- ✓ Pour recevoir l'enquête et y répondre il faut :
 - Être rémunéré par le CNRS
 - L'adresse mail CNRS
- ✓ Il y a eu 8 968 réponses soit 26% de participation - 49% H et 51% F – 62% ont une ancienneté de plus de 10 ans
- ✓ L'enquête est anonyme mais s'il y a des propos qui alertent alors le secret est levé et dirigé vers la médecine du travail. Pour l'instant au CNRS le cas ne s'est pas présenté.
- ✓ Dans l'ensemble, on nous a dit que tout allait bien ! mais je laisse mes collègues compléter ce chapitre.

- ✓ Il y a quelques années, il y a eu la même enquête avec les mêmes résultats mais rien n'a été mis en place. Réponse : ces enquêtes sont menées pour gérer un ensemble et non pas des cas individuels. Ça donne une matière à réflexion et le CNRS doit trouver des solutions.
- ✓ Les délégations restitueront via la F4SCT car l'enquête a été construite pour sortir plusieurs présentations comme par exemple par délégation, par institut. Il y aura des GT pour mettre en place des actions. Les 3 grands domaines à travailler : Management, Charge de travail, L'avenir

Quelques titres relevés sur la présentation :

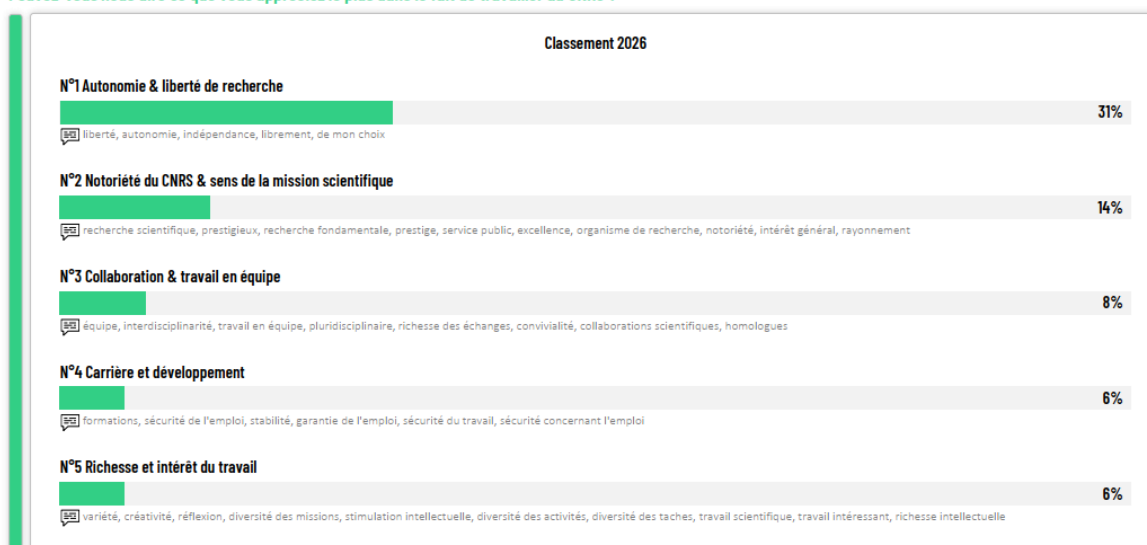
- La situation psychosociale au CNRS est contrastée, avec un niveau de bien-être satisfaisant mais des taux de stress relativement importants.
- Taux de satisfaction moyen
- Les répondant.es se disent fier.es d'appartenir à l'institution et de participer au développement de la recherche en France.
- Le contenu du travail est une source importante de satisfaction : pour la nette majorité des répondants/répondantes, le travail est jugé varié. Dans certains cas cette polyvalence, si elle participe à l'intérêt du travail, peut néanmoins être source de difficulté
- L'environnement de travail est décrit comme propice à l'apprentissage, tandis que les perspectives d'évolution sont bien identifiées par la majorité des répondant.es.
- L'organisation du travail est jugée claire
- Les marques de soutien sont importantes, et l'ambiance de travail est appréciée même si elle demeure légèrement en retrait du benchmark.
- Toutefois la charge de travail perçue est relativement élevée.
- Dans ce contexte, le risque de débord du travail sur la vie personnelle est augmenté.
- Les répondant.es partagent des préoccupations face à l'avenir, et témoignent d'un besoin d'accompagnement renforcé de la part du CNRS.
- Des pratiques managériales qui pourraient être renforcées.
- Les femmes sont davantage exposées au stress.
- Les moins de 30 ans sont nettement moins sujets au stress.
- Les agent.es de moins d'un an d'ancienneté présentent les indicateurs psychosociaux les plus favorables.
- Une augmentation du stress à mesure que les responsabilités croissent.

Les VERBATIMS :

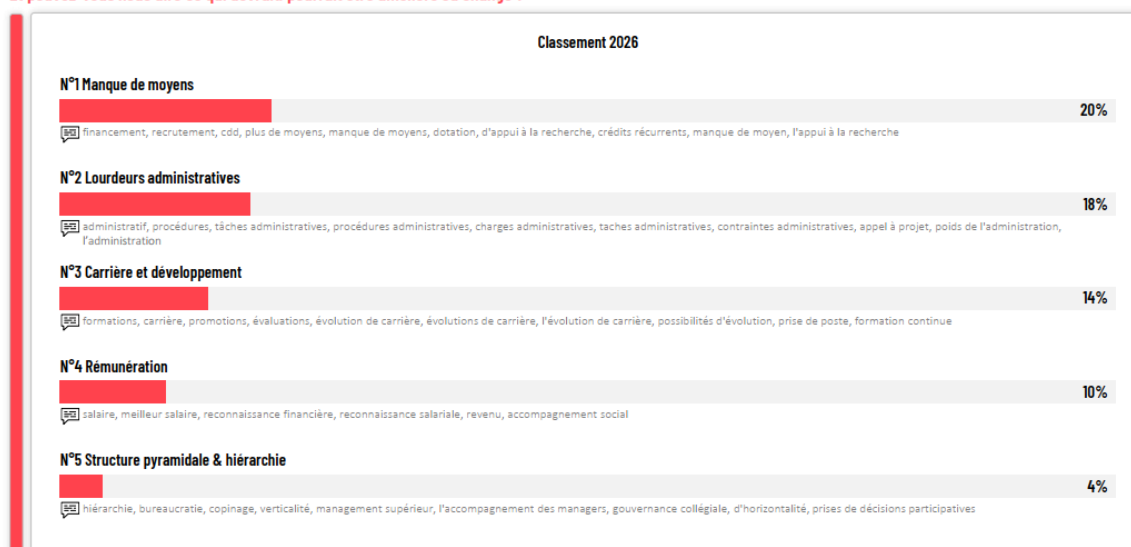
RESTITUTION DES VERBATIMS (1/2)

6 465
verbatim

Pouvez-vous nous dire ce que vous appréciez le plus dans le fait de travailler au CNRS ?



Et pouvez-vous nous dire ce qui devrait/pourrait être amélioré ou changé ?



3. Présentation du budget initial de l'action sociale 2026 ;

- ✓ Beatrice Bussy de la DRH reprend la responsabilité de l'action sociale
- ✓ Pour 2026, le budget de l'action social sera entièrement en RP. C'est une décision de la DSFIM afin de garder la SE pour payer les salaires des fonctionnaires jusque fin 2026
- ✓ Les crèches et les logements interministériel sont gérés par les délégations :
465 000 euros/an (dont 17 k€ /an pour le logement)
- ✓ Dans le budget du social une partie est fixe (le budget en RP) et une partie est variable par rapport aux recettes prévisionnelles issues de :
 - Part des agents sur la restauration, en augmentation
 - CAF pour les berceaux (crèches) hors interministériel
 - SPAT : accidents de travail
 - FIPHFP convention : remboursement
- ✓ La part des délégations sur le budget du social est constante depuis 5 ans
- ✓ Convention FIPHFP : la dernière commission se déroulera mercredi
- ✓ Particularité pour 2026 :
 - Financement exclusivement sur RP
 - Nouvelle convention FIPHFP, en attente de l'accord (mercredi 11 mars)
 - Evolution des tarifs de restauration
 - Offre interministérielle pour les crèches en 2026 (448k€ /an)

Suite aux demandes de précisions par les RP, il est indiqué que ce n'est « pas un budget » mais « des prévisions ».

4. Point d'avancement du groupe de travail sur la modernisation de l'action sociale ;

- ✓ Il y a eu 2 réunions :
 - Une en décembre : générale, pour décrire les actions sociales du CNRS à aujourd'hui (état des lieux)
 - Février : le GT avance par thématique. Il a commencé par la famille
- ✓ La 3^{ème} réunion :

- Prévue en mai : poursuite de la thématique sur la famille + la thématique culture et la thématique loisirs
- ✓ Le GT ne prend pas de décision, il doit faire ressortir des idées qui seront présentées au CSA.
- ✓ Les présentations du GT sont des questions que le groupe s'est posées. Ce travail n'est pas terminé.
- ✓ Aucun compte rendu formalisé n'a encore été produit pour le groupe de travail dédié à la modernisation de l'action sociale. En parallèle, la préparation du Sdrive est en cours pour faciliter le partage des documents, incluant les réflexions et contributions liées à ce groupe.
Etat d'avancement : Deux réunions d'initialisation ont déjà eu lieu.
- ✓ Les RP sollicitent un bilan détaillé concernant les dons de congés. Pour rappel, les dons de jours sont strictement encadrés par la réglementation.
Les RP demandent d'adresser une communication aux agents pour les informer des modalités permettant de bénéficier de dons de jours. Les critères d'éligibilité sont très précis et concernent notamment : les proches aidants, les parents d'un enfant gravement malade,
Point d'information : le pot commun de jours disponible s'élève à plus de 13 000 jours à la fin de l'année 2024.

5. Programmation des travaux de la CNDS.

DEMANDES SNTRS-CGT TRAVAUX CNDS 2026

- Recensement des CRDPS convoquées pour chaque DR depuis 2023 (hors commissions d'attributions berceaux, logements et aides exceptionnelles). Avec l'ordre du jour traité.
- Bilan aides exceptionnelles (remboursables vs non remboursables) par délégation avec si possible suivi des items (par exemple handicap, surendettement, problèmes d'ordre privé/professionnel etc. ...). Si possible suivi financier : montant de l'enveloppe/consommé.
- Réservation de berceaux en crèche : premier bilan (dernière CNDS 2026 ?) de l'entrée en vigueur du dispositif de l'Action sociale interministérielle. Par délégation (avant/après).
- Agent.es en attente de CLM et passage à traitement à 50% : quelles possibilités afin d'éviter un délai trop long et de mettre encore plus en difficulté les concerné.es ? quelles mesures facilitatrices au point de vue financier ? (Et en évitant l'octroi d'une aide exceptionnelle).
- Les RP réitèrent leur demande d'une réunion en plus dans l'année pour ne pas survoler les sujets importants et traiter séparément FIPHFP et restauration

6. Divers :

- ✓ Les RP ont demandé une mise à jour de l'organigramme et une présentation de la DRH
- ✓ Christelle Poulain est la nouvelle directrice adjointe de la DRH. Elle était auparavant chargée de mission sur les opérations sensibles ; elle a été à la valorisation, aux RH et en délégation. Elle était présente à la CNDS, c'est elle qui l'a animée.
- ✓ Faire suivre à Romain le message de la DR08 au sujet de la restauration
- ✓ Transmettre la liste des sujets demandés par le **SNTRS-CGT** à Romain.

Prochaine CNDS en juin : bilan restauration et état des lieux en amont des GT.

Compte rendu de la CNDP du 5 mai 2026

Secrétaire de séance : Mme Bertrand CFDT

La séance débute par l'approbation du dernier CR de la CNDP du 12 février 2026.

L'ordre du jour est changé suite à des impératifs de Mme Maury (préparation de l'émission « le CNRS et vous » du 18 mai).

4. Bilan avancements IT 2026 et possibilités 2027 ;

Concours interne 2026 :

298 postes (320 en 2025), levier de promotion supplémentaire

Maintien du quota au plus près des possibilités (50%)

Le SRH essaie de trouver des postes pour les lauréats externes au CNRS sur les CINA, première recherche sur les concours externes par rapport à la région du candidat, puis sur l'institut. De plus, les postes NOEMI sont programmés donc si un externe réussit c'est sur le besoin sauf qu'un CNRS ne coutera rien mais un externe oui.

Problème du corps des T en cours de disparition

A la question : pourquoi les CIA sont-ils en cours d'augmentation ? le SRH rappelle que la norme est de bouger quand il y a une réussite au concours et que les CINA est une spécialité CNRS. En effet, dans toutes les administrations lorsque les agents réussissent le passage d'une promotion, ils doivent faire une mobilité.

Le volume des possibilités en T pour valoriser les ADJ a triplé. Les délégations les ont mobilisés pour qu'ils s'inscrivent.

Concours externes : 360 postes

Campagne de corps au choix 198 possibilités (propositions 2027 : 198 - possibilité maxi : 230)

Nous sommes passés de 6% à 12% pour les personnes BOE

Campagne de grade au choix : volume de promouvables qui baisse

Age moyen en baisse.

Taux bon pour les femmes notamment en IRHC et HEB

Encore du travail pour les personnes en fin de grade (proposés mais moins promus)

Pour les BOE, plus on monte dans les corps plus les promotions sont basses. On a du mal à promouvoir les changements de grades en IEHC et IRHC.

Sélection professionnelle

Pour les TCE pas assez de vivier

En 2035, plus d'adjoint

1/3 des effectifs ADT et T est accompagné

Echelon spéciale HEB, taux cible maximal IRHC 9,5% : taux stabilisé. Donc, une fois atteint le taux cible, seuls les retraités et les départs ouvriront les possibilités HEB.

5. Lancement d'un kit de communication valorisant la mobilité interne le 7 mai ;

Insistance du SRH pour que les agents bougent. Les syndicats rappellent le manque d'attractivité de la mobilité interne (pas de changement de grade ou de corps, baisse pour certains de l'IFSE...) et problème de remplacement des agents lorsqu'ils partent

6- Plan managérial n°2 : Éric CHAREYRE

Dans la continuité du travail de Mme Sinanides

4 500 cadres managers

Existence d'une plateforme JADE pour qualifier les managers et leur proposer des opportunités

+ de formations pour les managers

Un manager a un mandat (durée de vie définie) il ne doit pas rester sur le même siège toute une vie.
Un vivier de managers est constitué via les 75 critères de Sirhus à renseigner (Référentiel RFCM). Quid du vivier des managers chercheurs ?
Qui identifie les managers ? Directeur fonctionnel, DAS, DR et SRH, avec croisement des regards
Le sujet sera présenté en CSA prochainement.

Constat des syndicats :
Plan est hors réalité. Invitation à visiter la vie dans un laboratoire.
Les Managers de proximité doivent faire de la production par manque de moyens.
Managers en mode pompier.
On demande de la sérénité.

3- Suivi post évaluation : Fanny DUBRAY

220 chercheurs/chercheuses en suivi (23 chercheurs avis réservé ou alerte sortants et 23 nouveaux). Les chercheurs/chercheuses y restent environ 2 à 3 ans. Avec 2 avis favorables, on en sort.
CRCN sont les plus nombreux : il y a une bascule à partir des 45-49 ans
Comment se passe les entretiens avec les sections : cas d'intégration dans le corps des IT : accompagnement avec deux RHs dédiés en lien avec les délégations et les différents acteurs. Situations difficiles à résoudre.

- Rôle de MPDF : Mission pour la place des femmes (non prévu à l'ODJ)

Étude sur les promotions CR-DR
Basé sur les Données Zento
Écart d'âges entre hommes/femmes à être promu DR
Étude de 2009 à 2025
Explications probables : Peu de femmes DR parte à la retraite, recrutement plus nombreux de femmes donc plus de femmes éligibles que d'hommes : le différentiel tend à se réduire
Certaines sections ne jouent pas le jeu mais la présence de référents égalité et un kit a amélioré les choses.
Étude sur les viviers : dure à faire car on n'a pas de données claires au niveau international
On dépasse les 40% de femmes chercheuses recrutées.
Il ne faut pas lâcher les promotions des femmes sinon on se retrouvera comme au départ.
Attention : par rapport aux options choisies au lycée, on a perdu des étudiant-e-s en physique, chimie et math.

2- Bilan CPJ : Christelle Poulain (DRH adjointe)

Évolution des campagnes CPJ : accroissement de 25 offres à 59 offres entre 2022 et 2025 (nouvelles offres + celles non pourvues de N-1)
Evolution des candidatures de 300 à 847 entre 2022 et 2025.
Nombre de lauréats : 19 à 54 entre 2022 et 2025
De plus en plus de nationalités différentes (63 nationalités). Plus 25% en 2025 par rapport à 2022.
Profil des lauréats :
Moyenne d'âge 37 ans en 2025
74% de nationalités étrangères
92% de postes pourvus
Taux de pression qui augmente
Nombre de postes pourvus en augmentation
Les syndicats ont rappelé leur avis défavorable sur l'existence de ce type de contrat. Pris sur le plafond d'emploi des statutaires. On nous expliquera comment se passent les titularisations la prochaine fois. Les contrats sont de 3 à 5 ans. On souhaite également savoir si les étrangers ont des diplômes étrangers ou français.

- Questions diverses :

Cellule de signalement (dernier bilan juin 2025 et sera fait prochainement), pb de maj du site qui liste les sanctions disciplinaires
Bilan RIFSEEP au prochain CSA, hausse des coûts de transport : un geste est-il possible ?
Arbitrage 360 postes IT CE 2026, la revalorisation salariale des CDI de mission suit celle de droit commun et celle-ci est en cours de révision.
Groupe de travail BAP C : point d'étape et perspectives pour la BAP E

Fin de l'article 93, promotion BOETH. Expérimentation non renouvelée, en attente de réponse de la DGFP

Bilan apprentissage : on est passé de 80/90 à 200/an

Attractivité : quelles sont les pistes ? Discrimination des métiers entre les BAP scientifiques et techniques par rapport à la prime des fonctions supports et pas sur les BAP autres que J.

CPF : les pratiques vont être harmonisées car il y a une disparité entre les délégations.

Baromètre social : un groupe de travail va être lancé.

3 CNDP par an : la prochaine sera en octobre

Réponses à des questions et discussions

- 360 POSTES EN CE 2026
- Revalorisation de l'indemnité de télétravail suite à l'inflation, le SNTRS CGT rappelle la demande de ticket restaurant en compensation de la cantine pendant le télétravail
- Revalorisation des CDI de mission, la même que les CDD en cours de révision
- Actuellement, attente sur l'article 93 (promotion des BOETH)
- Bilan de la campagne d'apprentissage :
- Prime des fonctions support à étendre