



# SNTRS Informations

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

N°338 du 12 décembre 2023

## SOMMAIRE

- Compte rendu de la Commission Nationale du Développement Social  
du 29 juin 2023 Pages 2 - 20
- CR CNDS du 26 octobre 2023 Pages 21 - 23
- CNDP du 28 septembre 2023 Pages 24 - 25
- CR CNDP du 9 novembre 2023 Pages 26 - 29



**COMPTE RENDU**  
**COMMISSION NATIONALE DU DEVELOPPEMENT**  
**SOCIAL**  
**du 29 juin 2023**  
**Réunion en présentiel et en visioconférence**

**Étaient présents :**

Parmi les représentants de l'administration :

- Éric LANCIAUX, Directeur des Ressources Humaines
- Hayla TRABELSI, Responsable du service de Responsabilité Social de l'Employeur
- Valérie BAZYR Chargée de projets transverses au service RSE
- Élisabeth KOHLER directrice de la Mission pour la place des femmes
- Éléonore BOUHIER Budget
- Céline ANDREU Restauration

Parmi les représentants du personnel :

|                    |                     |            |
|--------------------|---------------------|------------|
| <u>SNTRS-CGT :</u> | Habiba BERKOUN      | suppléante |
| 3 sièges           | Patricia FOUQUEREAU | titulaire  |
|                    | Nita JACQUIN        | titulaire  |
|                    | Brigitte RENÉ       | titulaire  |

|                  |                |
|------------------|----------------|
| <u>Sgen-CFDT</u> | Alain ZEROUKI  |
|                  | Mathilde NIANG |

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| <u>SNCS-FSU :</u> | Daniel BRUNSTEIN   |
|                   | Simon TRICARD      |
|                   | Dorothée BERTOMIEU |

|                 |                   |
|-----------------|-------------------|
| <u>SNPTES :</u> | Cécile BERNARD    |
|                 | Christine MOUFFLE |

|                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| <u>SUD Recherche EPST :</u> | Antonio SERPA |
|                             | Alain CASTERA |

Ewa TARTAKOWSKY quel syndicat ??

Francis VEZZU quel syndicat ??

Secrétaire adjoint de séance : **Antonio SERPA (Sud Recherche EPST)**

**Rappel de l'ordre du jour :**

1. Action sociale : budget 2023 ;
2. Restauration : bilan 2022, information sur la prise en charge par le CNRS de la hausse des prix des repas de la restauration sociale en 2022 et 2023, et actualités – 3 documents ci-joint ;
3. Insertion, égalité et diversité professionnelle :
  - 3.1 Bilan du plan d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 et premiers éléments du plan d'action 2024-2026 - en ligne : <https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2021/01/Plan-action-egalite-CNRS-2021-2023-web.pdf> ;
  - 3.2 Lettre de mission des référents handicap régionaux – 1 document ci-joint ;
4. Programmation des travaux de la CNDS ;
5. Questions diverses.

## Questions diverses :

- 1) **Tricard** : handicap
- 2) **Vezzu** : crèches.
- 3) **Mouffle** : Problème on n'a pas pu se réunir en intersyndicale pour préparer la réunion.
- 4) Plan handicap
- 5) Quel est le règlement intérieur de cette instance ? réponse : il y a une charte qui s'applique à toutes les instances du CNRS.

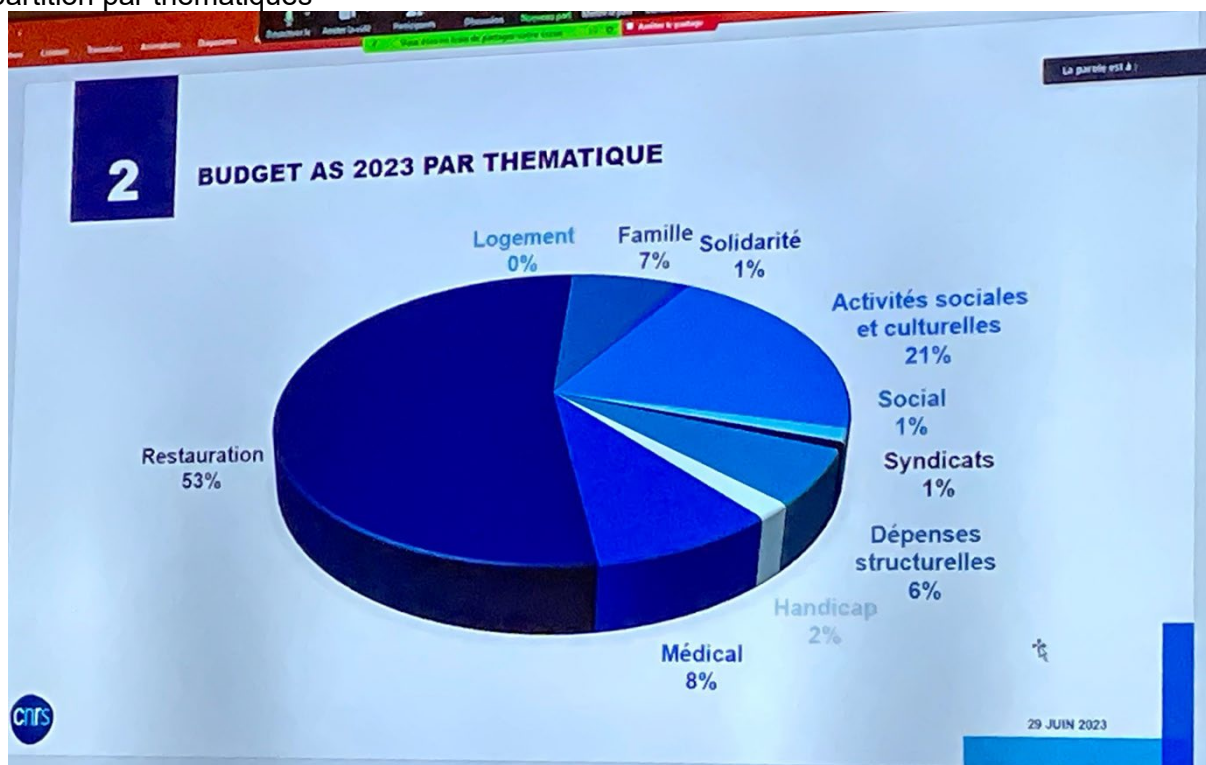
### 1 **Action sociale budget 2023** (Eléonor BOUHIER)

Budget 32 M€ :

25 M€ subvention état (32% DRH et 68% DR)

7 M€ Ressources propres (88% DRH, 12% DR)

Répartition par thématiques



**3 COUT DE L'ACTION SOCIALE PAR AGENT (HORS FIPHP)**

|                             | 2021         | 2022         | Previsions 2023 |
|-----------------------------|--------------|--------------|-----------------|
| Restauration sociale        | 443 €        | 475 €        | 541 €           |
| Logement                    | 0 €          | 6 €          | 0 €             |
| Famille                     | 51 €         | 88 €         | 73 €            |
| Solidarité                  | 5 €          | 6 €          | 7 €             |
| Activités sociales et cult. | 229 €        | 202 €        | 208 €           |
| QVT                         | 4 €          | 7 €          | 6 €             |
| <b>Sous total</b>           | <b>734 €</b> | <b>784 €</b> | <b>835 €</b>    |
| Médical                     | 76 €         | 78 €         | 86 €            |
| Services sociaux            | 13 €         | 12 €         | 14 €            |
| Organisations syndicales    | 16 €         | 6 €          | 8 €             |
| Dépenses structurelles      | 76 €         | 67 €         | 59 €            |
| <b>Sous total</b>           | <b>181 €</b> | <b>164 €</b> | <b>167 €</b>    |
| <b>Total</b>                | <b>914 €</b> | <b>948 €</b> | <b>1 002 €</b>  |

**Bases ETP au 31/12**

| 2021   | 2022   |
|--------|--------|
| 32 502 | 32 789 |

29 JUIN 2023

SNTRS CGT : pour les logements en fait les seuls logements propres du CNRS sont les logements de GIF, problème attractivité du SNTRS pour recruter des agents.

Hayla TRABELSI : C'est le même problème pour toute la fonction publique. Il n'y a plus de réservation de logements et ce n'est pas prévu de refaire des réservations.

SNTRS CGT : pourquoi l'amélioration du poste de travail passe par des demandes au CAES ? C'est du ressort de l'employeur.

Hayla TRABELSI : normalement c'est le CNRS qui prend en charge, mais pour ce qui ne relève pas du travail (fauteuil, prothèses auditives) il y a des demandes au CAES pour le reste à charge.

Sud Recherche : en fait les reste à charge sont parfois très élevés : 1000 à 2000€

Hayla TRABELSI : il existe maintenant pour les prothèses auditives un dispositif avec zéro reste à charge, c'est donc à l'agent de choisir ce dispositif. L'enveloppe est donnée par le FIP et il y a des règles, mais pour le reste à charge on peut s'adresser aux DR pour une aide exceptionnelle.

Sud Recherche : c'est au CNRS de payer sur ses fonds propres.

SNTRS CGT : peut-être que les demandes sont systématiquement renvoyées au CAES et non aux anciennes CORAS.

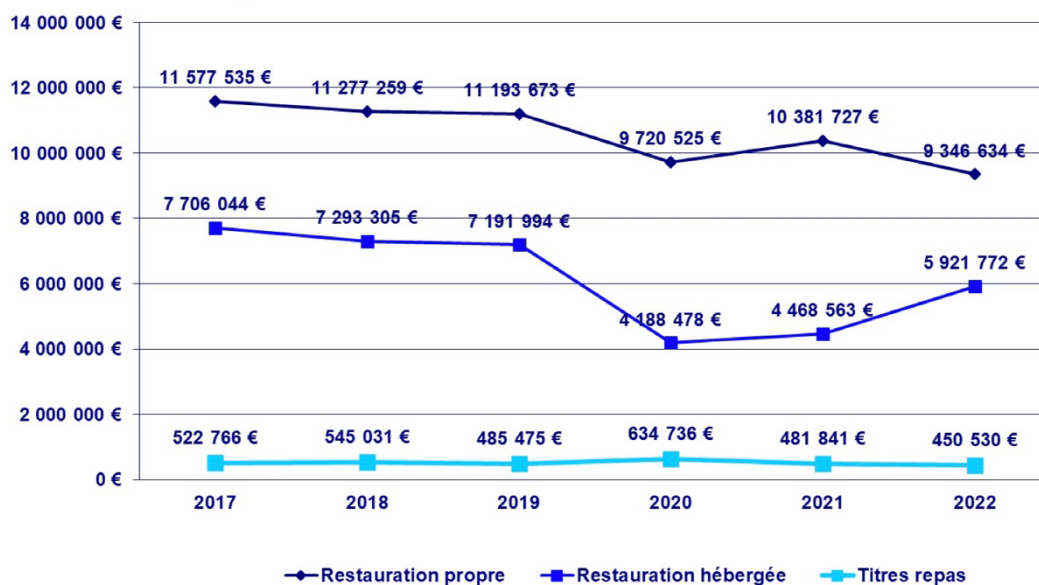
Hayla TRABELSI : Le budget de l'AS est constant et n'a pas suivi l'inflation.

## 2 Restauration : bilan 2022, information sur la prise en charge par le CNRS de la hausse des prix des repas de la restauration sociale en 2022 et 2023, et actualités (3 documents) (Céline ANDREU)

### Dépenses de restauration sociale 2022

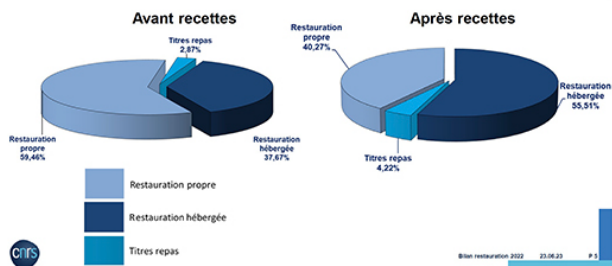
|                              | Dépenses réalisées HT   |                       | Variation          |                    |
|------------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|
|                              | 2021                    | 2022                  | €                  | %                  |
| <b>Restauration propre</b>   | % du total restauration |                       |                    |                    |
|                              | 67,71%                  | 59,46%                |                    |                    |
| Part patronale - Part agent  | 8 678 718               | 8 150 856             | -                  | 527 862 €          |
| Part employeur conventionné  |                         |                       | -                  | -6,08%             |
| Infrastructure               | 533 660                 | 592 569               | 58 909 €           | 11,04%             |
| Equipped et petit matériel   | 1 161 406               | 581 574               | -                  | 579 832 €          |
|                              |                         |                       | -                  | -49,92%            |
| Contrôles qualité            | 7 385                   | 21 635                | 14 250 €           | 192,96%            |
| Actions nationales           | 558                     | 0                     | -                  | 558 €              |
|                              |                         |                       | -                  | -100,00%           |
| <b>Total</b>                 | <b>10 381 727 €</b>     | <b>9 346 633,78 €</b> | <b>-</b>           | <b>1 035 093 €</b> |
|                              |                         |                       |                    | <b>-9,97%</b>      |
| <b>Restauration hébergée</b> | % du total restauration |                       |                    |                    |
|                              | 29,15%                  | 37,67%                |                    |                    |
| <b>Total</b>                 | <b>4 468 563 €</b>      | <b>5 921 772 €</b>    | <b>1 453 209 €</b> | <b>32,52%</b>      |
| <b>Titres-repas</b>          | % du total restauration |                       |                    |                    |
|                              | 3,14%                   | 2,87%                 |                    |                    |
| <b>Total</b>                 | <b>481 841 €</b>        | <b>450 530 €</b>      | <b>-31 311 €</b>   | <b>-6,50%</b>      |
| <b>Total général</b>         | <b>15 332 131 €</b>     | <b>15 718 936 €</b>   | <b>386 805 €</b>   | <b>2,52%</b>       |

### Evolution des dépenses de restauration depuis 2017 (hors opérations immobilières)

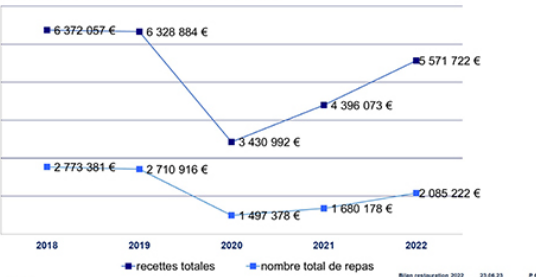


Bilan restauration 2022 23.06.23

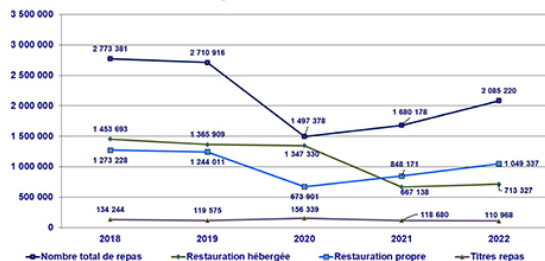
## Répartition des dépenses de restauration sociale en 2022



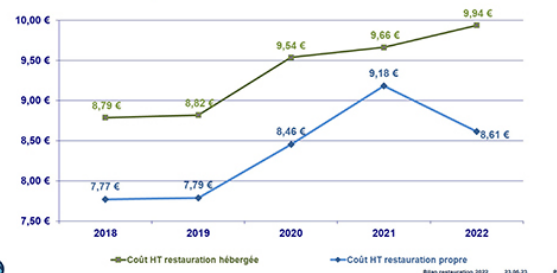
## Evolution des recettes d'action sociale



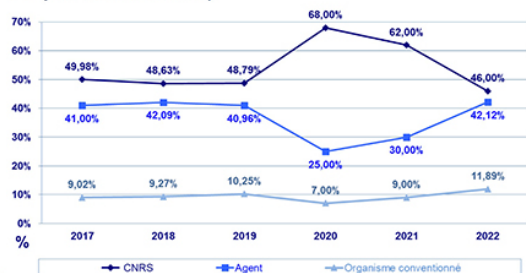
## Evolution du nombre de repas en restauration sociale



## Evolution du coût du repas en restauration sociale (hors équipement et infrastructure)



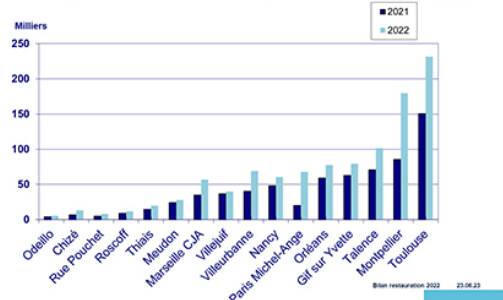
## Evolution de la répartition de la dépense en restauration propre (hors opérations immobilières)



## Evolution du nombre de repas servis sur les sites de restauration propre

| Délégation                   | Site            | Repas servis     | Jours d'ouverture | Repas servis par jour | Taux de prise en charge |
|------------------------------|-----------------|------------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| Paris-Villejuif              | Villejuif       | 58 706           | 250               | 159                   | 78,67%                  |
| Reims-France Sud             | Thiery          | 18 446           | 240               | 77                    | 77,59%                  |
| Reims-France Nord            | Gif sur Yvette  | 78 245           | 253               | 313                   | 76,76%                  |
| Reims-France Ouest et Nord   | Meudon Bellevue | 38 098           | 251               | 112                   | 79,74%                  |
| Centre-Est                   | Pouchet         | 8 055            | 210               | 38                    | 78,41%                  |
| Centre-Est                   | Nancy           | 60 540           | 240               | 246                   | 79,67%                  |
| Rhône-Auvergne               | Villeurbanne    | 69 015           | 243               | 278                   | 83,97%                  |
| Centre, Poitou-Charentes     | Orléans         | 77 424           | 247               | 313                   | 82,58%                  |
| Provence et Corse            | Chazé           | 13 135           | 198               | 66                    | 100,00%                 |
| Provence et Corse            | Marseille C&L   | 54 824           | 251               | 227                   | 79,59%                  |
| Langue-d'Oc-Roussillon       | Montpellier     | 139 526          | 253               | 710                   | 80,54%                  |
| Langue-d'Oc-Roussillon       | Orléans         | 5 453            | 244               | 22                    | 100,00%                 |
| Midi-Pyrénées                | Toulouse        | 231 568          | 246               | 941                   | 80,51%                  |
| Aquitaine-Limousin           | Talence         | 101 336          | 253               | 401                   | 79,43%                  |
| Paris-Michel-Ange            | PSM             | 67 885           | 240               | 273                   | 79,91%                  |
| Bretagne et Pays de la Loire | Roscoff         | 11 889           | 238               | 49                    | 100,00%                 |
| <b>Total</b>                 |                 | <b>1 049 337</b> |                   | <b>4 229</b>          | <b>83,62%</b>           |

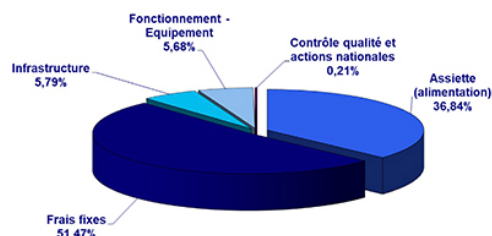
## Nombre de repas servis en 2021 et 2022 par site de restauration propre



## Répartition du coût moyen du repas en restauration propre

| Exercice 2022                          | Coût HT             | Nombre de repas  | Coût moyen par repas |
|----------------------------------------|---------------------|------------------|----------------------|
| Assiette (alimentation)                | 3 770 580 €         |                  | 3,59 €               |
| Frais fixes                            | 5 268 196 €         |                  | 5,02 €               |
| <b>Sous total</b>                      | <b>9 038 777 €</b>  |                  | <b>8,61 €</b>        |
| Infrastructure                         | 592 569 €           |                  | 0,56 €               |
| Fonctionnement - Equipement            | 581 574 €           |                  | 0,55 €               |
| Contrôle qualité et actions nationales | 21 635 €            |                  | 0,02 €               |
| <b>Total</b>                           | <b>10 234 554 €</b> | <b>1 049 339</b> | <b>9,75 €</b>        |

## Répartition du coût moyen du repas en 2022



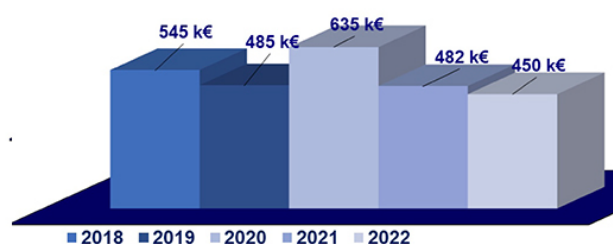
#### Evolution des dépenses de restauration hébergée (montant TTC)

| Années | Nombre de conventions | Participation CNRS | Participation agents | Coût total   | Nombre de repas servis | Participation moyenne du CNRS par repas | Participation moyenne des agents par repas | Coût moyen du repas |
|--------|-----------------------|--------------------|----------------------|--------------|------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------|
| 2018   | 203                   | 7 293 305 €        | 5 910 093 €          | 13 203 398 € | 1 365 909              | 5,34 €                                  | 4,33 €                                     | 9,67 €              |
| 2019   | 205                   | 7 191 994 €        | 5 880 367 €          | 13 072 361 € | 1 347 330              | 5,34 €                                  | 4,36 €                                     | 9,70 €              |
| 2020   | 215                   | 4 188 478 €        | 2 810 749 €          | 6 999 228 €  | 667 138                | 6,28 €                                  | 4,21 €                                     | 10,49 €             |
| 2021   | 200                   | 4 468 563 €        | 3 113 804 €          | 7 582 367 €  | 713 327                | 6,26 €                                  | 4,37 €                                     | 10,63 €             |
| 2022   | 200                   | 5 921 772 €        | 4 189 554 €          | 10 111 326 € | 924 915                | 6,40 €                                  | 5,50 €                                     | 11,90 €             |

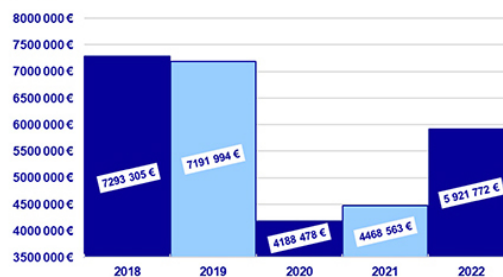
#### Titres repas 2022

| Délégations                        | Nombre d'agents bénéficiaires | Nombre de titres repas |                  | Dépenses réalisées 2022 |
|------------------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------|-------------------------|
|                                    |                               | délivrés annuellement  | par bénéficiaire |                         |
| Normandie                          | 1                             | 216                    | 216              | 877                     |
| Centre Est                         | 1                             | 199                    | 199              | 808                     |
| Ile-de-France Maudon               | 15                            | 2 205                  | 147              | 8 952                   |
| Ile-de-France Gif-sur-Yvette       | 15                            | 1 749                  | 117              | 7 101                   |
| Centre, Limousin, Poitou-Charentes | 61                            | 1 786                  | 29               | 7 251                   |
| Côte d'Azur                        | 18                            | 2 957                  | 164              | 12 005                  |
| Bretagne et Pays de la Loire       | 41                            | 4 071                  | 99               | 16 538                  |
| Aquitaine                          | 25                            | 4 128                  | 165              | 16 760                  |
| Alpes                              | 30                            | 4 551                  | 152              | 18 477                  |
| Paris Michel-Ange                  | 40                            | 5 821                  | 146              | 23 633                  |
| Occitanie Ouest                    | 37                            | 4 941                  | 134              | 20 060                  |
| Ile-de-France Villejuif            | 36                            | 6 622                  | 184              | 26 885                  |
| Rhône-Auvergne                     | 62                            | 9 925                  | 160              | 40 296                  |
| Occitanie Est                      | 87                            | 14 354                 | 165              | 58 277                  |
| Hauts-de-France                    | 132                           | 17 966                 | 136              | 72 942                  |
| Paris Centre                       | 306                           | 4 496                  | 15               | 18 254                  |
| Provence et Corse                  | 133                           | 24 981                 | 188              | 101 433                 |
| Total CNRS                         | 1 040                         | 110 968                | 107              | 450 530 €               |

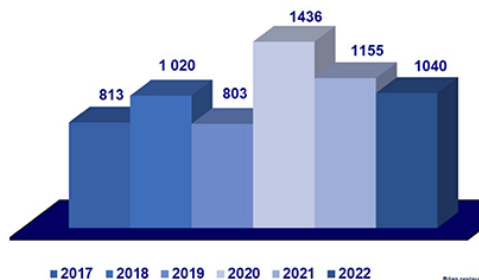
#### Evolution des dépenses « titres repas »



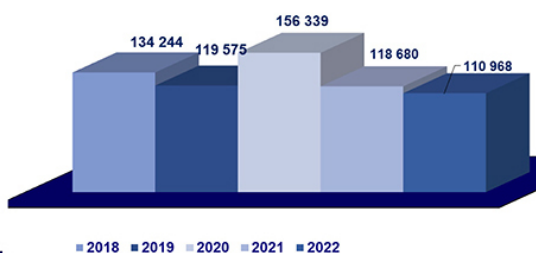
#### Evolution de la participation du CNRS au coût de la restauration hébergée



#### Nombre de bénéficiaires de titres repas



#### Evolution du nombre de « titres repas »



L'augmentation du nombre de bénéficiaires de titres repas en 2021 et 2022 correspond à la fermeture pour travaux du restaurant de Paris Michel Ange ; depuis 2023, suite à une jurisprudence, les agents qui bénéficient de titre repas continuent à en bénéficier les jours où ils sont en télétravail

## ■ CONTEXTE

- Augmentation du coût des denrées alimentaires
- Augmentation des frais d'exploitation (coûts d'emballages, de logistique, de vaisselle, ...)
- Augmentation des frais de personnel (revalorisation du SMIC)



**Demande de réexamen des prix des 3 prestataires de restauration du CNRS** : bouleversement de l'équilibre économique de l'offre initiale

## ■ PROTOCOLE TRANSACTIONNEL/AVENANT

### Formalisation de 2 supports juridiques :

**2022**

- Signature d'un **protocole transactionnel**
- Indemnisation des prestataires pour les pertes subies au titre de l'état d'imprévision

**2023**

- Signature d'un **avenant** aux marchés publics
- Révision trimestrielle du prix unitaire des prestations
- Reconduction trimestrielle de l'avenant par décision expresse du CNRS, en cas de persistance des circonstances imprévues

## ■ PROTOCOLE TRANSACTIONNEL/AVENANT

- Impact sur le budget d'action sociale 2023 du versement d'indemnités au titre de l'année 2022 et de la revalorisation trimestrielle 2023 des prix unitaires des prestations
- Pas de répercutions des revalorisations tarifaires sur la part agent pour les années 2022 et 2023
- Qualité des prestations non revue à la baisse
- Signature d'un avenant aux conventions d'accueil pour les partenaires accueillis dans les restaurants propres afin de les faire participer à l'accompagnement exceptionnel des prestataires : répercussion de l'inflation sur le prix du repas d'environ 10%

## Actualités Restauration

### **DR1 – Ile-de-France Villejuif**

- Lancement du marché de restauration pour les sites de Villejuif et de Thiais  
Notification du marché prévue fin juillet 2023

### **DR4 – Ile-de-France Gif-sur-Yvette**

- Conclusion d'une nouvelle convention de restauration avec le IOGS sur le site de Palaiseau pour les agents du laboratoire Charles Fabry,
- Renouvellement pour un an de la convention de restauration pour l'accueil des agents CNRS dans les restaurants de la DDFIP à Versailles,
- Renouvellement pour un an de la convention relative à la restauration sociale sur l'Université Paris-Saclay,
- Renouvellement en cours de la convention de restauration avec l'Ecole Polytechnique,

### **DR5 – Meudon/Pouchet**

- Vente de la partie Est du campus Meudon Bellevue  
Le marché de restauration « classique » a été déclaré sans suite
- Publication d'un nouveau marché de restauration avec des réfrigérateurs connectés le 01/03/2023  
Des titres repas revalorisés ont été délivrés aux agents en attendant la mise en place du nouveau marché
- Le marché sera notifié en juillet, le marché débutera en septembre

Quand les réfrigérateurs connectés seront installés, les repas seront des repas complets (avec hors d'œuvre, plat, dessert), il y aura des micro ondes en nombre suffisants pour réchauffer les plats et il y aura une salle pour la restauration. La vaisselle sera consignée (pas de vaisselle jetable). L'entretien de la salle et des micro ondes seront assurés par la société qui aura obtenu le marché.

### **DR6 – Centre Est**

- Renouvellement de la convention avec le CROUS de Reims : du 01/12/2022 au 30/11/2026
- Changement de prestataire au restaurant du crédit agricole : Alsacienne de Restauration : convention du 01/04/2022 au 31/03/2027
- Changement de prestataire au restaurant de l'INRIA : API Restauration : Convention du 01/09/2022 au 31/08/2026

### **DR7 – Rhône-Auvergne**

- Signature d'une convention avec la DREAL au restaurant propre (une dizaine de personnes)
- Installation d'une pergola sur la terrasse du restaurant propre
- Remplacement des fours 10 et 20 niveaux
- Réalisation de travaux dans le local économat (du 22/05 au 09/06) puis dans la réserve positive (du 12/06 au 23/06)

## DR8 – Centre Limousin Poitou Charentes

- **Restauration propre**  
Réfection d'une pièce laverie : mise en place d'une résine sur le sol (en attente du devis).  
Réfection de la peinture de la légumerie (devis en attente).  
Réfection casier vestiaires femmes.
- **Restauration hébergée**  
Nouvelle convention avec le CROUS d'Orléans  
Nouvelle convention avec le RIE des deux Lions situés à Tours  
Interruption de la convention avec le CROUS de La Rochelle (changement de périmètre), nouvelle convention avec le CROUS de Poitiers

## DR12 – Provence et Corse

- Contrôle de la DDPP en mars 2023 : niveau d'hygiène satisfaisant
- Réaménagement de la salle de restaurant de l'étage
- Réaménagement de la terrasse extérieure
- Installation de 5 tables extérieures supplémentaires

## DR13 – Occitanie Est

- Réalisation avant l'été d'une étude avec un BE afin d'optimiser la zone de distribution du restaurant devenu sous dimensionnée pour un passage quotidien de plus de 800 personnes.
- Installation d'un troisième four et d'un lave-vaisselle supplémentaire pour faire face à une fréquentation plus importante.

## DR14 – Occitanie Ouest

- **Conventions :**
  - Renouvellement convention hébergée Météo-France avec nouveau prestataire de restauration
  - Renouvellement de 4 conventions d'accueil depuis le 1er janvier 2023 : INP, INRAE, CNES, Toulouse Tech Transfert et Université de Toulouse
- **Travaux/aménagements en projet :**
  - Construction nouveau restaurant : Phase de négociation avec les entreprises en cours
  - Démarrage des travaux prévus sur septembre/octobre 2023
- **Autres :**
  - Travail de préparation de l'appel d'offre du prochain marché de restauration prévu sur dernier trimestre 2023

## DR17 – Bretagne et Pays de la Loire

- **Restauration propre – station Biologique de Roscoff, le « Gulf Stream »**  
Analyse des activités hébergement et restauration de la SBR demandée par le tutelles CNRS et SU, à un cabinet d'expertise comptable (Cabinet EXCO).  
Etude rendue fin novembre 2022 et restituée aux équipes sur site début décembre 2022.  
Travail de réflexion visant à faire évoluer/ optimiser le fonctionnement des activités hébergement et restauration.
- **Restauration hébergée – délégation régionale**  
Fermeture définitive du RU situé à proximité de la délégation régionale à la rentrée de septembre, fermeture pour travaux du RIA de juillet à octobre.  
Pour palier la fermeture du RIA, conventionnement avec un prestataire qui propose de la livraison de repas

### Pas d'actualités

- DR2 – Paris-Centre
- DR10 – Alsace
- DR11 – Alpes
- DR15 – Aquitaine
- DR18 – Hauts de France
- DR19 – Normandie

## Pause Repas

### 3 Insertion, égalité et diversité professionnelle :

3.1 Bilan du plan d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 et premiers éléments du plan d'action 2024-2026 - en ligne : <https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2021/01/Plan-action-egalite-CNRS-2021-2023-web.pdf>

(Elisabeth KOHLER)

## 1 Plan d'action égalité du CNRS

- 2011, 1<sup>re</sup> feuille de route
- 2014: 1<sup>er</sup> plan d'action CNRS
- 2021-23: Plan d'action égalité (obligation légale dans la fonction publique)
- Consulter le plan en ligne : <https://mpdf.cnrs.fr/roadmap/>
- 2023 : co-construction du nouveau plan d'action égalité 2024-2026**

Le plan d'action pour l'égalité 2021-2023  
Mission pour la place des femmes

## 2 LE CADRE JURIDIQUE

Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, article 80

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 précisant la mise en œuvre des plans d'action

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement harcèlement-violences-discrimination

- 3 ans, renouvelable une fois (2021-2023 + 2024-2026)
- À adopter au plus tard le 31 décembre 2023 (sinon pénalités = 1% masse salariale)
- Plan et sa mise en œuvre évalués par le MESR, selon un référentiel publié par la DGAFF

A noter : si le plan n'est pas adopté le 31 décembre 2023 le CNRS aura une pénalité représentant 1% de la masse salariale.

## 3 CADRE D'ELABORATION DU PLAN (RÉFÉRENTIEL DU MESR 2020)

- Des objectifs à atteindre accompagnés d'un calendrier, d'indicateurs de suivi et de modalités d'évaluation
- L'organisation du dialogue social: ce dialogue vise à définir le contenu des mesures du plan, leur calendrier, leurs modalités de suivi ainsi que leur déclinaison à chaque niveau pertinent. Le comité technique est obligatoirement consulté sur le plan d'action (jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux comités sociaux de la loi de transformation de la fonction publique prévue en 2022).
- L'association des agents : parallèlement à la consultation des organisations syndicales, les agents peuvent être mobilisés par tout moyen approprié (groupes de travail, assemblée générale, mobilisation des encadrants, débats publics, boîtes à idée, etc.)

PIED DE PAGE P.4

## 4 LE CONTENU - 5 AXES FIXÉS PAR LA LOI

- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle, voire autres axes transverses

P 5

## 5 ETAPES DE L'ELABORATION DU NOUVEAU PLAN D'ACTION 2024-26

- Co-construction du nouveau plan par 5 groupes de travail (1 par grand axe / 10 membres max. par GT); objectif : garder, enlever, modifier et ajouter des actions en tenant compte du bilan du plan d'action 2021-23
- Diffusion pour consultation auprès d'un cercle élargi d'agents (**OS**, correspondant-es égalité en délégations régionales et en labos, référente égalité des DR)
- Validation en CD
- Consultation en CSA
- Adoption en CA

PIED DE PAGE P 6

La co-construction du nouveau plan doit se faire par **5 groupes de travail avec 10 membres maximum par groupe.**

## 6 COMPOSITION DE CHAQUE GROUPE DE TRAVAIL

- Mission pour la place des femmes : 2
- Comité parité-égalité : 1
- Direction des ressources humaines : 1
- Correspondant-es égalité en délégation régionale : 1
- Référent-es égalité en labo : 4 (2 CH + 2 IT)
- Organisations syndicales : 1 ?

Le problème concerne la composition de chaque groupe de travail : la direction a prévu 1 seul représentant d'organisation syndicale (OS) par groupe de travail. Aux

organisations syndicales de se mettre d'accord pour choisir un représentant par groupe de travail.

Tous les représentants des OS ont protesté en disant que ce n'était pas sérieux.

En premier lieu on nous met devant le fait accompli, on n'a pas eu la présentation dans les documents préparatoires à la CNDS et on ne nous a pas prévenu qu'il était prévu un seul représentant des OS par groupe.

Toutes les OS n'ont pas la même position.

L'égalité professionnelle n'a jamais été discuté en CNAS ou dans les différentes instances, cela a toujours été discuté entre la DRH et les OS ou en CHSCT.

Il va falloir une co-construction avec les OS, le moyen devra être trouvé à l'automne (puisque le plan doit être adopté avant le 31 décembre).

Tous les représentants des OS sont contre la participation d'un seul représentant des OS aux groupes de travail.

Il va falloir que les différentes OS se concertent sur ce sujet et il est hors de question que nous donnions une réponse en juillet pour la constitution des GT.

**7**

**CALENDRIER DE L'ELABORATION DU NOUVEAU PLAN**

- Juillet : constitution des GT
- Septembre : Réunion en visio (1 par GT) pour co-construction du plan
- Octobre (première quinzaine): diffusion par la MPDF pour consultation auprès d'un cercle élargi d'agents par document partagé
- Octobre (deuxième quinzaine) : consolidation du plan d'action par les GT (2<sup>ème</sup> réunion)
- Novembre (première quinzaine) : validation en CD
- 28 novembre (pré-CSA) et 4 décembre (CSA) : consultation
- 15 Décembre : adoption en CA

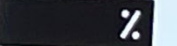
## Le contenu : 5 axes

| 4 AXE 1 : EVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectifs                                                                  | Actions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Avancement                                                                          |
| Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération          | Adapter aux besoins du CNRS l'outil de calcul des écarts de rémunération MESRI-DGAFP<br>Mettre à jour annuellement les données CNRS dans l'outil MESRI-DGAFP                                                                                                                                                               |  |
| Analyser et réduire les écarts de rémunération                             | Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière<br>Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux cotations IFSE et primes IT<br>Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts dans les primes des chercheurs et chercheuses |  |
| Diagnostiquer les écarts de rémunérations liés aux revenus complémentaires | Etudier les écarts de revenus liés à la propriété intellectuelle<br>Etudier les écarts de cumul de rémunérations, notamment pour les fonctions d'expertise                                                                                                                                                                 |  |

29 JUIN 2023 P 10

### Avancement des travaux

|                                                                                     |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|  | aucun   |
|  | partiel |
|  | total   |

| 4 AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectifs                                                                                | Actions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Avancement                                                                                                                                                                     |
| Attirer et conserver le vivier                                                           | Renforcer les actions et la communication visant à mettre en avant des parcours de femmes dans les métiers scientifiques, à destination d'un public scolaire, étudiant et grand public<br>Développer des actions de mentorat à destination des post-doc                                                                                              | <br> |
| I                                                                                        | Déployer au sein des sections du comité national et de l'ensemble des unités du CNRS le module d'autoformation CNRS sur les biais de genre                                                                                                                                                                                                           |                                                                                           |
| Recruter sans biais de genre                                                             | Renouveler la présence et le rôle des référentes et référents parité dans les sections et CID dans la prochaine mandature du CoNRS<br>Désigner des référentes et référents parité parmi les membres des instances de recrutement et promotion IT et introduire un suivi de la proportion de femmes en temps réel à toutes les étapes de la procédure | <br> |

4

## AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

| Objectifs                                             | Actions                                                                                                                                                                          | Avancement                                                                          |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Garantir l'égalité dans les progressions de carrières | Pérenniser le principe des "promotions en cascade" (proportion de femmes promues supérieure ou égale à la proportion parmi les promouvables)                                     |  |
|                                                       | Instaurer des mesures pour augmenter le nombre de directrices d'unités et de femmes occupant des postes à responsabilités                                                        |  |
|                                                       | Veiller au niveau des unités à avoir un équilibre femmes-hommes dans la répartition des fonctions d'encadrement, des tâches collectives, voire dans la composition des instances |  |
|                                                       | Chiffrer et remédier aux écarts femmes-hommes dans les réponses aux appels à projet                                                                                              |  |
|                                                       | Diagnostiquer les écarts entre compétences requises et profil de poste IT                                                                                                        |  |

4

## AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

| Objectifs                                  | Actions                                                                                                                                                                                                                               | Avancement                                                                           |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Accroître la visibilité des femmes au CNRS | Maintenir la parité dans les distinctions du CNRS                                                                                                                                                                                     |   |
|                                            | Vérifier que les femmes soient présentes dans les manifestations scientifiques, à tous les niveaux et dans une proportion atteignant ou dépassant celle de la discipline et ne s'associer qu'aux événements respectant ces conditions |  |
|                                            | Renforcer la présence des femmes expertes dans les médias                                                                                                                                                                             |  |
| Encourager la mixité des métiers           | Lancer des campagnes de communication sur les métiers IT pour valoriser les métiers faisant intervenir des femmes dans des BAP très masculins et des hommes dans des BAP très féminins                                                |  |
|                                            | Mettre en place des stages d'immersion visant à favoriser la mixité des métiers dans les BAP très peu mixtes                                                                                                                          |  |

20 JUIN 2023

4

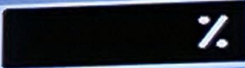
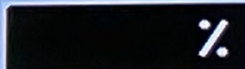
## AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

| Objectifs                                                        | Actions                                                                                                                                                                                  | Avancement                                                                           |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Mieux prendre en compte les interruptions de carrière des femmes | Garantir les prolongements de contrats ou des remplacements en cas de congé maternité des CDD                                                                                            |  |
|                                                                  | Systematiser et harmoniser le temps à décaler en cas de congé maternité et faciliter la déclaration des interruptions de carrière dans les dossiers pour les concours et les avancements |  |

| 4 AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE |                                                                                                                                                                       |                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectifs                                                                        | Actions                                                                                                                                                               | Avancement                                                                          |
| Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle      | Réactualiser les chartes du temps dans le règlement intérieur des laboratoires                                                                                        |  |
|                                                                                  | Systématiser les entretiens pré- et post-congés maternité ou parental                                                                                                 |  |
| Favoriser l'investissement dans la parentalité                                   | Lancer des campagnes de communication pour inciter les pères à prendre le congé d'accueil de l'enfant et généraliser les entretiens d'accompagnement à la parentalité |  |
|                                                                                  | Généraliser des aménagements d'espace pour l'allaitement et maintenir l'offre de places en crèche pour favoriser la prise en charge de la garde de jeunes enfants     |  |

Il faut des référents des chartes du temps dans les laboratoires pour vérifier qu'il n'y ait pas de réunions trop tôt ou trop tard (pour pouvoir notamment accompagner les enfants à l'école et les récupérer le soir).

SNCS : attention en laboratoire l'équipe de direction peut être productrice d'inégalités, donc c'est un problème que les référents soient sous l'autorité du DU.

| 4 AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS                                 |                                                                                                                                                                |                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectifs                                                                                                                           | Actions                                                                                                                                                        | Avancement                                                                            |
| Sensibiliser et former les personnels du CNRS aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations | Lancer des campagnes de communication à destination de tous les personnels                                                                                     |  |
|                                                                                                                                     | Mettre en place des outils pour former à reconnaître et à réagir face aux violences sexuelles et sexistes, au harcèlement et aux discriminations               |  |
|                                                                                                                                     | Créer et diffuser des guides et chartes de bonnes pratiques                                                                                                    |  |
| Fournir des informations claires et centralisées permettant l'appropriation des bonnes pratiques par tous les personnels            | Créer une page web /une rubrique dédiée sur le site du CNRS et renouveler les fiches de procédure CNRS, en tenant compte des interactions avec les co-tutelles |  |
|                                                                                                                                     | Incorporer un volet concernant les violences sexistes et sexuelles et les agissements sexistes dans le règlement intérieur des unités                          |  |

| <div>4</div> <b>AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS</b>                   |                                                                                                                                               |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Objectifs                                                                                                                               | Actions                                                                                                                                       | Avancement |
| Faciliter le signalement des actes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discriminations et accompagner les victimes | Renforcer le dispositif de signalement à destination des titulaires et non-titulaires                                                         |            |
|                                                                                                                                         | Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accompagnement des victimes titulaires et non-titulaires                                          |            |
|                                                                                                                                         | Proposer un suivi psychologique ou social pour les personnels victimes ou témoins, titulaires et non-titulaires, et les collectifs de travail |            |

| <div>4</div> <b>AXE 5: GOUVERNANCE, PILOTAGE ET SUIVI DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b> |                                                                                                                                                        |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Objectifs                                                                                           | Actions                                                                                                                                                | Avancement |
| Valoriser l'égalité comme axe prioritaire de la gouvernance dans l'ensemble des politiques du CNRS  | Etablir un plan de communication au-delà de la diffusion du plan d'action                                                                              |            |
| Favoriser l'appropriation de la politique d'égalité professionnelle dans toutes les entités du CNRS | Développer le réseau de correspondantes et correspondants égalité dans les laboratoires et impliquer les DU en leur fournissant des outils de pilotage |            |
| Evaluer la mise en œuvre du plan d'action                                                           | Etablir un suivi des indicateurs, identifier les freins et les solutions à apporter et faire des recommandations au Directoire                         |            |
| Préparer le prochain plan d'action                                                                  | Prospecter de nouvelles thématiques ("Gender budgeting", égaconditionnalité des partenariats...)                                                       |            |

| <div>4</div> <b>AXE 5: GOUVERNANCE, PILOTAGE ET SUIVI DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b> |                                                                                                                                                        |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Objectifs                                                                                           | Actions                                                                                                                                                | Avancement |
| Valoriser l'égalité comme axe prioritaire de la gouvernance dans l'ensemble des politiques du CNRS  | Etablir un plan de communication au-delà de la diffusion du plan d'action                                                                              |            |
| Favoriser l'appropriation de la politique d'égalité professionnelle dans toutes les entités du CNRS | Développer le réseau de correspondantes et correspondants égalité dans les laboratoires et impliquer les DU en leur fournissant des outils de pilotage |            |
| Evaluer la mise en œuvre du plan d'action                                                           | Etablir un suivi des indicateurs, identifier les freins et les solutions à apporter et faire des recommandations au Directoire                         |            |
| Préparer le prochain plan d'action                                                                  | Prospecter de nouvelles thématiques ("Gender budgeting", égaconditionnalité des partenariats...)                                                       |            |

Au moment du dialogue pour les ressources des unités on peut vérifier la parité dans les unités.  
CFDT : Il n'y jamais d'audit RH dans les unités, on verrait les dysfonctionnements.

## 3.2 Lettre de mission des référents handicap régionaux

### ■ Le fondement juridique

Article L.131-9 du code général de la fonction publique

#### Objectif:

promouvoir et mettre en œuvre une politique handicap en matière de recrutement et de parcours professionnels des agents de la fonction publique

#### Création d'un droit:

« tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».

### ■ Modalités de nomination et positionnement

- Un référent handicap régional par délégation régionale au 1<sup>er</sup> septembre 2023
- Nommé sur la base du volontariat et après appel à candidature
- Candidat en fonction au sein du service des ressources humaines
- Compétences et/ou appétence en matière de politique du handicap, capacité à interagir avec l'ensemble des agents de la structure et grand sens de la confidentialité
- Positionné autant que possible en transversalité de façon à pouvoir impulser une dynamique régionale en faveur des personnes handicapées

Une indemnité a été votée en CA pour ces missions de référents. Les indemnités (140€ brut par mois) seront versées à partir de septembre (l'indemnité n'est pas rétroactive). Ce ne sont pas obligatoirement des assistants de service social, il y a également des personnels RH.

Le correspondant national handicap gèrera tous les référents handicap (c'est le responsable adjoint du service qui sera ce correspondant)

### ■ Missions du référent handicap régional

- I. Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle.
- II. Suivre, à l'échelle de leur délégation, les actions de l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.
- III. Informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par l'employeur
- IV. Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP
- V. Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap

- **Lettre de mission**
- **Quotité de temps**
- **Reconnaissance**
  - Institutionnelle
  - Professionnelle
  - Financière
- **Moyens organisationnels**

SUD Recherche : tous les services RH sont actuellement "sous l'eau" inquiet qu'on prenne ce référent dans les services RH. De plus pourquoi une indemnité complémentaire ? Ce travail a toujours été fait sans indemnité.

Il faut rémunérer justement les référents.

On a besoin que les référents aient un certain degré d'indépendance vis-à-vis de l'administration, notamment pour les aménagements "raisonnables" ou "nécessaires".

Hayla TRABELSI : c'est la loi qui dit raisonnable et non pas disproportionné par rapport aux moyens du CNRS

SUD Recherche : Le référent aurait-il une marge de manœuvre ?

Hayla TRABELSI : Actuellement le FIPHP est géré entre les Assistants de service social, le médecin de prévention et les services DRH.

#### **4 Programmation des travaux de la CNDS**

Bilan sur la politique handicap

Bilan sur les crèches (fin d'année)

Bilan exercice 2022-2023

Bilan activité sociale.

Les membres de la CNDS auront accès à la formation sur le handicap.

#### **5 Questions diverses**

- **Handicap** : Tout employeur doit atteindre 6% de porteurs de handicap dans ses employés, le CNRS en a 5,64% (c'est en hausse) donc on paie une contribution. Mais quand tous les employeurs auront atteint le taux de 6% il n'y aura plus de FIPHP (c'est pour cela que l'enveloppe se réduit tous les ans et que le CNRS doit augmenter ce qu'il met en propre).

Plan handicap se termine cette année : il faut travailler sereinement sur le prochain plan donc le CNRS prolonge le plan actuel d'un an.

Le plan handicap concerne tous les agents CNRS qu'ils travaillent en France ou à l'étranger.

Jusqu'au 31 décembre 2026, si vous êtes fonctionnaire handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, vous pouvez être détaché dans un corps ou cadre d'emplois : Ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois de niveau ou de catégorie supérieure. À la fin d'une durée minimale de détachement, éventuellement renouvelable, vous pouvez être intégré dans ce corps ou cadre d'emplois. Votre détachement et votre intégration sont prononcés après avis d'une commission sur votre aptitude à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois d'accueil. Ceci devrait être prolongé après 2026.

- **Crèches** : Il y a le marché national des réservations de berceaux en crèches. Les DR qui n'en font pas partie ont un marché en cours avec des crèches locales, mais si ce sont des crèches concurrentielles les DR devront intégrer le marché national lors de la fin de ces marchés locaux.

Le CNRS suit la règle de la fonction publique avec appel d'offre obligatoire. Nous avons plus de 200 places réservées sur tout le territoire.

Il est possible de déroger au marché si l'opérateur est non économique : associations ou municipalités (et il faut que leur tarif soit très en dessous du marché), on en a plusieurs en Ile de France.

Les crèches associatives et les municipalités peuvent répondre à l'appel d'offre du CNRS sur les crèches. Il y a actuellement 700 crèches dans le marché national

**- Préparation des réunions de la CNDS** : Il y a plusieurs solutions :

- Préparation en amont la veille ou quelques jours avant en visioconférence (car la veille cela peut poser des problèmes aux représentants venant de province).
- Préparation en amont la veille sur place : problème pour avoir une salle sur PMA (et la direction ne souhaite pas payer des nuitées sur Paris)
- Faire les réunions uniquement l'après-midi et la préparation le matin : toujours le problème des salles (et de plus il faudra faire plus de réunions et la direction ne souhaite pas payer des voyages supplémentaires).

Apparemment la direction se dirigerait vers une préparation en visioconférence sur une demi-journée avec une convocation pour cette réunion.

**FIN de la CNDS**

# CR CNDS du 26/10/2023

Par Brigitte RENE

Habiba et moi étions en présentiel.

Il y avait 2 sujets à l'ordre du jour la restauration et le projet de plan 2024 2026 pour l'égalité, ce dernier a été présent à la CNDS plutôt qu'à la CNDP (9 novembre) à cause de problèmes de calendrier. Il doit passer en CSA le 7 décembre et les documents doivent être prêts pour environ le 20 novembre.

Question sur le plan handicap : il est prolongé d'un an.

Attention les convocations sont maintenant envoyées sur les boîtes mail CNRS et non plus sur les adresses mail des laboratoires, donc il faut penser à les vérifier.

Tarifs restauration : augmentation à cause de la revalorisation du taux URSSAF de 4%.

Question pourquoi on calcule sur le petit repas et non pas sur un repas complet. Comme cela avait été décidé par un groupe de travail on décide refaire un groupe de travail pour revoir les groupes de tarification et la base de la tarification.

Le CNRS a pris en charge toute l'inflation sur les repas en 2022 et 2023. L'augmentation des tarifs aura lieu le 1er février 2024, on ne nous a pas demandé de voter.

Parité : présentation par Elisabeth Kohler et son équipe (Jean-Louis Vercher et Mathieu ?).

Commentaires beaucoup d'action en faveur des chercheurs moins pour les ITA.

Ils ont renoncé à 1 représentant syndical dans leur groupe de travail et c'est pour cela que cela a été présenté en CNDS, on pourra faire des remarques dans les premières semaines de novembre.

Les groupes de travail sont des groupes de travail au hoc avec des personnes choisies parmi les référents égalité des labos, des instituts et des DR.

Le contenu 5 axes fixés par la loi.

FSU a posé la question du handicap dans ce plan, réponse : cela ne rentre pas dans le cadre de la loi sur la parité

Propositions actions : axe 1 les rémunérations (si pas respecté pénalités financières en 2027)

On ne doit pas moduler le CIA en fonction des congés de maternité ou d'adoption.

Propriété intellectuelle, quand est-on dans le rouge ?

Futur indicateur décliné sur celui du privé. Le seuil c'est une note globale (pénalité 1% de la somme de la masse salariale)

Augmentation du nombre de CDD et CDI c'est là qu'il y a le plus de biais dans les salaires, il faut intervenir au niveau du recrutement car les femmes ne négocient trop peu leur salaire. Les progressions de salaire sont plus longues chez les femmes que chez les hommes.

Axe 2 problème des domaines scientifiques ou des BAP. La technique attire moins les femmes dans l'enseignement et on est donc impacté lors du recrutement, moins de candidates.

Mentorat, formation pour les femmes pour diriger des équipes ou des unités.

Recruter sans biais de genre : pas trop de problèmes au niveau du comité national mais plutôt dans les jurys recrutement ITA, il faut former les membres des jurys.

Cécile Bernard : il faut intervenir au niveau des fêtes de la science, pour les écoles primaires.

Référents égalité dans les laboratoires : n'existent pas encore dans tous les laboratoires, le déploiement est progressif. Dans les gros laboratoires il peut y avoir des groupes de travail et dans les petits laboratoires un ou deux référents.

Dans les dossiers H ÉRES il y a un point sur l'égalité : nomination par les DU d'un référent égalité.

Promotion chercheuse : faire même chose pour promotion des ITA.

Financement recherche : Chaires juniors : statistiques les femmes sont minoritaires (30 ou 40. % sont des étrangers) mais cela joue sur des petits nombres.

Cecile Bernard : les femmes qui travaillent à 80% sont impactées pour les promotions, il faut faire attention aux managers qui dénigrent les agents qui ne sont pas à plein temps.

Jean-Louis Vercher : il faut convaincre les DU pour qu'ils ne pénalisent pas les femmes pour l'avancement de carrière (congés maternité, enfants malades, temps partiel.....)

CRISTAL CNRS : réflexion sur les BAP et catégories pour visibilité des femmes.  
Manifestations scientifiques : femmes moins présentes que les hommes

Voir le rapport 2017 de la mission sur la parité.

Axe 3 : vie professionnelle vie personnelle  
Charte des temps, pas de réunion les mercredis, trop tôt ou trop tard, pas le week-end.  
Droit à la déconnexion en télétravail.  
Anticiper le retour des congés maternité ou maladie  
Sanctions prévues dans les règles vie privée, vie professionnelle

Axe 4 : guide DGFP sortira le 10 novembre

### **Par Brigitte GUARNIERI**

#### **Plan handicap :**

Suite à l'intervention d'une camarade au sujet :

- d'un nouveau texte sur signé entre les OS et le ministère de la fonction publique entre autres sur le handicap, l'invalidité, la maladie, etc... et notamment par rapport à l'inflation (texte voté et mis en place en 2024)
- le congés de longue maladie : actuellement les agents en CLM ne perçoivent pas les primes mais ça ne sera plus le cas avec le nouveau texte
- comment le CNRS va mettre en place ce nouveau texte, la DRH a signalé que le sujet du plan handicap sera mis à l'ordre du jour de la séance de décembre. Le plan est prolongé d'un an afin de nous laisser le temps de faire le prochain.

#### **Restauration :**

Le nouveau tarif de la restauration sociale sera mis en place au 1<sup>er</sup> février 2024

Je n'ai pas bien compris le sujet par rapport au taux de l'URSSAF de 5.20 euros qui s'impose au CNRS mais quoi qu'il en soit actuellement la prise en charge sur le repas par rapport à l'URSSAF est de 70% et une camarade a demandé pourquoi ça ne passerait pas à 100% par rapport à l'inflation. Les camarades ont demandé à refaire un groupe de travail sur ce sujet car rien n'est obligatoire sur le % donc on peut le passer à 100% pour 2.60 euros d'autant plus que les conditions ont changé, que la restauration est une aide sociale, il faut donc revoir tout ça.

La DRH se défend en disant que ces deux dernières années, les agents n'ont pas subi l'inflation quant à la restauration puisque c'est le CNRS qui l'a prise à sa charge.

La DRH va y réfléchir et nous en reparlerons à la prochaine commission

#### **Préparation du nouveau plan d'action pour l'égalité et parité prof du CNRS 2024-26 :**

Nouveau plan, co-construit par : MPDF, comité parité égalité, référents égalité, DRH,  
Il part à la validation le 4/12 au CSA et le 15/12 au CA. Il doit être adopté au plus tard en fin d'année.  
Il y a eu le plan de 2021/23 (3 ans renouvelable une fois) soit 2024/2026  
Pour le nouveau plan : on continue certaines actions et il y en a de nouvelles notamment au sujet des carrières des IT. Un groupe de travail a été constitué à ce sujet avec les correspondants parité  
Le document de travail (en PJ) a été balayé, je n'ai pas tout noté :

#### **Axe 1 rémunérations :**

Obligation : Pas nominatif mais il faudra afficher sur le site du CNRS le nombre de F/H des 10 premières plus hautes rémunérations (Il y aura sanction + pénalités si pas de parité)

Le CIA ne doit pas être modulé en fonction des absences de congés maternité ou d'adoption

Revenus de la Propriété intellectuelle, à la base c'est une invention collective mais la part des hommes est dominante

#### Axe 2 accès aux corps/grades et emplois :

Attention aux stéréotypes

Il y a eu des progrès au niveau des recrutements : plus de femmes au niveau scientifique

Outil de sensibilisation pour tous les membres qui recrutent. Former les encadrants au niveau RH

Part H/F sur les AAP

La majorité des CDI sont des informaticiens hommes bien payés (cela vient de la problématique de recrutement dans cette thématique particulière)

Les chaires juniors : hommes principalement

Visibilité des femmes : réflexion à mener

Il faut plus de femmes dans les séminaires

#### Axe 3 vie prof et vie personnelle et familiale :

Congés maternité/paternité/parental/télétravail : proposer une préparation par des entretiens (départ/retour)

Frais de garde enfants pendant les missions : solutions en exploration par la DRH. La DRH s'investit énormément sur ce sujet en recherchant des textes pour trouver des solutions.

Salles d'allaitement prévues par le code du travail : quelques créations mais attention elles seront mises en place par les propriétaires des locaux. La majorité des UMR sont hébergées par les universités

#### Axe 4 prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations :

Inscription sur les RI à la demande de certaines unités : dans certains cas les unités rencontrent des problèmes pour recadrer des agents qui dérapent car il n'y a pas de texte sur lesquels elles pourraient s'appuyer pour effectuer un recadrage qui aura un impact.

Nouveaux entrant (et les +de 45 ans par vague) : faire signer une charte de bonne conduite (cependant attention : sujet culturel et générationnel)

DGFP a un gros projet de mutualiser des logements pour les administrations qui pourront récupérer des appartements en cas d'urgence notamment dans le cadre des violences conjugales car l'employeur doit avoir des logements disponibles et des places de crèche pour les cas d'urgence + accompagnement sociale

#### Axe 5 gouvernance :

Continuer à développer le réseau des référents égalité : 500 référents égalité mais attention, certains sont en binômes ou trinômes (H/F) dans les unités. Il n'y en a pas encore dans toutes les unités (mise en place progressive)

#### Axe 6 actions transverses :

Prévoir une formation pour la féminisation des termes

#### Prochaines commissions :

9/11 CNDP

7/11 CNDS

Déclaration liminaire de SUD : pas suffisamment de temps pour étudier convenablement les documents. Pas d'échanges possibles à la hauteur des enjeux, et à la hauteur du travail effectué par MPDF

Sur l'égalité pro par de mesures coercitives

- **Sujet des écarts de rémunération** : comité parité-égalité, représentants instituts, DR, CoNRS travail MPDF égalité Femmes/H. Examen de la fiabilité des recommandations.
- Rapport très dense mais part d'une étude scientifique. Crédibilité. Garantie de l'analyse. Etude prévue dans plan d'action 2021-2023.
- Projection diaporama attestant un écart de rémunération important
- Question : écart hors primes ? (Par exemple BAP E très peu féminisée et primes spécifiques) - SNTRS pas d'accord sur ce positionnement car tout à fait significatif. Réponse pas question de retirer mais faire 2 comparaisons et sortir les corps qui ne bénéficient pas de surprimes. Enorme pb et disparité entre métiers hommes en majorité ou féminins
- Apparaît clairement que le RIFSEEP a encore plus creusé l'inégalité. Le complément familial doit aussi être pris en considération (va souvent sur le plus haut salaire du couple). Idem indemnités de résidence (femmes surreprésentées en IDF).
- Assez éloquent de voir que la majeure partie de la prime d'intéressement va aux cadres supérieurs, postes plutôt occupés majoritairement par des hommes. Ces mêmes hommes qui prétendent vouloir résorber l'inégalité salariale : un comble !
- **Recommandations** : sur le dossier annuel et la prime encadrement (+ groupes de fonction) ancienneté moins d'un an non pris en considération notamment CDD et en Bap A. Management autre que hiérarchique non pris en compte.
- Maintien du groupe de fonction en cas de mobilité : pas réglementaire ! vision rétrograde, les textes peuvent évoluer, et évoluer favorablement pour les agents n'est pas interdit ...
- Question du repyramidage : meilleure prise en compte du diplôme
- **Bilan des concours externes** : pas d'informations sur le détail des postes pourvus/non pourvus.
- Nombre de candidats par poste ?
- Inquiétude sur la grande diminution de candidats
- **Bilan Cristal** : existence du cristal collectif et plus représentatif des différents corps et grades. Représente une certaine mixité (multi tutelles). Répartition entre siège/DR/labos ? possibilité de quotas sur chaque corps ? réflexion sur les critères avec objectif d'empêcher l'éviction des premiers corps.
- **Ecole du management et parcours de formation** : pas une formation certifiante ou diplômante
- Projet offre spécifique à destination des femmes afin de prendre des postes à responsabilité (plus projet accompagnement développement que formation). Quels sont les intervenants ? contenu réellement adapté ? Pour les encadrants extérieurs un module spécifique sur le rôle et missions du CNRS est-il établi ?
- Séminaire institutionnel pour les DU et DAS (extérieurs) connaissance de l'établissement. Chiffres de participation à venir.

- Quid de la gestion des conflits, de l'autonomie des agents, espace d'expression (et de dialogue/écoute) notamment en cas de difficultés, bienveillance, management autre que pyramidal ...
- Question de la formation interne, remplacement à terme du prestataire par une cellule interne ? et à quelle échéance ? Réponse : formation interne pour e-learning, prochainement (assez vite) passer sur des formateurs internes. Marché avec prestataire externe sur 3 ans. Démarche de recensement (à travers les EAA) de volonté de collègues voulant s'impliquer dans la formation interne. Charte à établir déontologie (difficulté de confidentialité quand formateur connaît un ou des participants). Echanges avec autres organismes (par exemple INRAE car en avance sur cette démarche).
- Programmation des travaux : manque 2 services (OMES et MPDF) donc échange de mails pour propositions de la direction et force de propositions en retour des OS.

# CR CNDP du 9 novembre 2023

Véronique Grandjean et Brigitte Guarnieri

Mme Galloo Parcot a commencé par nous demander d'approuver et de proposer des sujets pour nos séances de travail. Nous ne disposons pas du calendrier de travail donc nous avons un délai pour faire remonter des sujets. Le calendrier prévisionnel des travaux 2024 sera envoyé par Marie Galloo Parcot. Il sera à compléter et à lui retourner pour décembre si possible. La salle a proposé de faire un focus sur les critères d'attribution du CIA lorsque le sujet campagne CIA sera abordé (plus d'indicateurs, plus d'informations, plus de segmentation par exemple par délégation, au siège, etc... plus d'information également sur les groupes de fonction : répartition par BAP car la plupart des G3 sont en BAP J et pas en A,B,C. Perspectives : reconstitution de carrière, grilles à repenser, harmoniser les pratiques notamment des primes.)

Rappel : CSA, on vote ; 3FSCT (CNDP et CNDS) : c'est consultatif, ce sont les travaux préparatoires. La CNDP regroupe 4 anciennes commissions. Regrouper les sujets et faire plus de commissions ou des commissions sur la journée.

Romain Magret remplace Sabine Querbouet.

On désigne un/une secrétaire de séance pour faire un relevé de notes (prendre des notes, relire, envoyer). Il/elle contactera les autres RP pour compléter le relevé.

Transmettre les questions 2 jours avant la séance.

Approbation du CR de la dernière fois reportée car diffusé trop tard.

## 1. Bilan annuel de la mobilité et perspectives 2024

Création d'un pôle recrutement et accompagnement des parcours professionnels au sein du SDP-IT  
Motifs de changements : rapprochements conjoints, conflit manager

Bénéfice pour la personne : développer ses compétences  
Bénéfice pour la structure : personnel opérationnel rapidement

Mise en œuvre des NOEMI de remplacement à la place de la NOEMI de compensation : plus élargi, demande de remplacement de départ de l'agent quel que soit le motif (retraite, détachement)

Mobilité au fil de l'eau sur fonctions sensibles, à pourvoir rapidement (RA, les BAP E informaticiens, les postes juridiques notamment pour les marchés, etc...) : 1 mois de publication, renouvelée 1fois. D'où l'idée de les déposer sur le portail emploi avec possibilité de mettre une alerte pour les agents en situation de recherche de mobilité. Donc évolution du portail emploi avec toutes les offres de mobilité, avec les candidatures en ligne et des alertes car jusqu'à présent aucune visibilité du suivi des candidatures (traçabilité)

Beaucoup de remarques des OP, en l'absence de poste, les labos cherchent des "moutons à 5 pattes" ce qui fait que beaucoup de postes ne sont pas pourvus

## 2. Cadre sup : Muriel Sinanidès

Mode opératoire : les offres sont affichées au fil de l'eau

Publi : Intranet, site carrière, APEC, réseaux sociaux LinkedIn, ministères, organismes de recherche, université, presse régional ou spécifique comme pour les recrutements dans le bâtiment, place de

l'emploi public (obligatoire). Simultanément en interne et en externe mais aussi on contacte les cadres CNRS en détachement

Déroulement des auditions : comité de sélection (recruteur, représentant de la filiale métier, direction des cadres sup. Ce n'est pas un format concours mais une préparation est demandée. 35 à 50 mn de questions

Bilan transmis au siège puisque recrutement de tous les cadres du siège mais aussi aux délégations puisque recrutements des Délégués, leurs adjoints et les responsables de service et enfin aux labo puisque recrutement des responsables administratifs de très gros labo et des DU notamment pour les UAR.

Accompagnement du recruteur jusqu'à l'intégration du candidat

Bilan sur l'année universitaire

Beaucoup plus de recrutements d'externes en délégation : recrutements de chefs de service RH, achats, etc...

Quelles recherches en interne : contact des agents qui ont l'idée de mobilité et la hiérarchie qui propose des personnes qui ont du potentiel.

### 3. Flux d'entrée/sortie

Quels sont les freins pour les mobilités ?

Pourquoi plus de mobilités ? car plus de départs et moins de candidats

FSEP

Donner plus de détail pour le taux de pression au niveau des stat par BAP et corps

Revoir les profils de postes en NOEMI

Pour les bilans : mettre les BAP J à part car BAP J est partout mais les autres BAP sont régionales  
Groupes : passage du G1 au G3, il faudrait harmoniser d'une délégation à une autre. Réponse : on continue à former les conseillères RH en délégation à ce sujet. Seule possibilité de revoir le groupe, c'est lorsqu'on revoit la fiche de poste. Quand on est G1 et que l'on fait une mobilité on ne doit pas perdre notre groupe même si l'offre propose un groupe inférieur, la DRH a passé le message aux délégations.

Par rapport aux cadres recrutés en CDD et CDI cela dépend de leur statut précédent l'arrivée au CNRS mais il y a aussi des cas particuliers : portabilité de CDI, arrivé du privé et âge avancé aussi aucun intérêt à avoir le statut de fonctionnaire, arrivant du privé qui veulent une expérience dans le public de quelques années. On discute du statut en fonction des profils.

Message des OS : On fait trop attention aux métiers d'encadrement BAP J et on laisse de côté le cœur de métier CNRS, la science, instrumentation.

### 4. Présentation du réseau Recorh, réseau des conseillers RH juin 2021

Liberté dans le choix des sujets : un sujet amené par la DRH mais les autres sujets sont choisis par les conseillères RH

Réseau rattaché à la DRH

Lettre de mission : pour les 5 ans du réseau

Charte : à envoyer aux RP

Comité de pilotage : 2 marraines => 2 RRH de délégation qui remontent les problématiques ; création de GT et sous-groupe de travail ce qui a sorti la valise du CRH cad des outils.

60 CRH

### 5. Présentation des 7 gestes des fonctions supports, présenté par Christophe Coudroy

Pourquoi :

Pense que cela va redonner de l'attractivité pour travailler au CNRS

Mettre en évidence les choses communes entre les différentes fonction support

Illustrer le lien entre les fonctions support et les laboratoires -sciences

Comment transmettre : L'enjeu de la préservation, de la transmission (exemple : Pourquoi les agents sont malheureux quand il y a du turn over et pourquoi lorsque les retraités partent, il n'y a pas de transmission)

Comment

Observations de terrain : 4000 personnes en fonction support, comment au quotidien réalisent leurs activités

Proposer à une dizaine de cadres (siège et labos), groupe de travail qui donnait des exemples de geste (fin 2022 à mai 2023)

A la question : comment ont été choisis ces membres, critères de choix, aucune réponse concrète.

Pas la technique, ni la méthode de travail mais comment au quotidien je travaille avec des scientifiques ou collègues.

Les gestes identifiés sont

- Allez à la rencontre des autres (contraire attendre la saisie) : curieux, à l'écoute, respect
- Problématiser et résoudre (contraire arbitrage) rechercher collectivement une solution, pas d'aprioris
- Réunir les acteurs de la recherche, Gout de la réunion
- Faciliter l'activité et l'accompagner, Se mettre en 4 pour trouver des solutions dans le respect des règles = service au chercheur

Appliquer les règles avec maîtrise. Contraire : on n'a jamais fait donc c'est comme ça.

Applique les règles sans maîtrise. Quand le marché est plus cher qu'ailleurs mais qu'on nous dit il faut utiliser le marché

- Porter la parole Scientifique, Manifestations scientifiques
- Conduire et accompagner les évolutions

Il en découle un clip qui présente les gestes, comment le diffuser et à qui ?

Les usagers => diffusion

Fonctions support, nouveaux entrants, livret d'accueil, BAP J, cadres, réseaux, entretiens annuels

Les OS : Pourquoi seulement les fonctions support, ça peut aller jusqu'aux DU et aux scientifiques.

Ne pas envoyer le clip seul mais avec un message d'autant plus en ce moment par rapport notamment à la problématique des outils de mission. Décalage par rapport à la réalité du terrain. Rappeler les fondamentaux

Le problème d'attractivité reste dans la possibilité de pouvoir faire son travail sereinement, ce qui n'est plus le cas actuellement, manque cruel de postes et outils défaillants, non écoute du retour d'expérience des agents

Les OS ont toutes précisées le mal être dans les labos (surcharges de travail, salaires...) et dit que le clip présente un monde de "Bisounours". Coudroy est vexé et s'accroche sur on est d'accord sur les gestes.

6 Le point sur la formation est reporté, ce point est en lui-même l'ordre du jour d'une commission. La réunion de plusieurs commissions en une montre bien qu'il faille beaucoup plus de réunions pour traiter tous les sujets.

Travail entamé pour une meilleure information sur la formation sur l'intranet du CNRS

#### CPF

On finance le CPF, inclus dans le budget régional. A l'initiative des agents pour son projet évolution professionnel

7 210 h CPF mobilisé en 2022 (anticipation incluse)

Les OS réclament les intitulés des formations CPF

Bilan de compétence au titre du CPF

Bilan de compétence à la demande des SRH (exemple pour les situations difficiles) ou à la demande des agents (porte d'entrée et motivations différentes)

Les délégations ont un budget et là-dessus elles doivent se faire une enveloppe CPF. Si les délégations ont besoin de plus de budget alors elles les demandent au siège.

Si par exemple les écoles thématiques ne s'organisent pas alors les budgets prévus à cet effet sont de nouveau répartis pour autres choses.