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°363 du 30 juillet 2026

SOMMAIRE

Spécial Compte Rendu

- Compte rendu de la CNDP du 8 juillet 2026

Compte rendu de la CNDP du 8 juillet 2026

Point unique à l'ODJ : dispositifs de mobilités IT

Présents : Améziane Cherfouh, Emmanuel Têtaud, Antonio Serpa Claire WATRENEZ, Brigitte, Caroline Romet, Romy Canviot, Céline Romestant, Cécile Bernard, Denis Coppel, Corinne Bardot, Estelle Riboit Hélène Maury, Véronique Grandjean

Motion à lire et à intégrer au CR lu par Véronique GRANDJEAN
Motion des représentantes et des représentants SNTRS-CGT à la CNDP : les représentantes et les représentants SNTRS-CGT à la CNDP s'alarment de la situation actuelle et alertent la direction du CNRS au sujet du gel des recrutements sur les ressources propres. En effet, cette décision rajoute une difficulté supplémentaire aux unités déjà dans une situation inextricable à la limite du collapse de leur fonctionnement. Ceci pourrait avoir comme conséquence un arrêt total ou partiel de certaines activités des unités de recherche et pourrait conduire à l'abandon de certaines thématiques de recherche. Ces postes, correspondant au départ de l'ensemble des agents titulaires non remplacés, sont pourtant indispensables pour assurer la survie de la recherche française et à sa souveraineté, déjà fortement fragilisée depuis la loi LRU de 2007, puis aggravée par la LPR de 2020 et la baisse drastique des moyens ces 2 dernières années.

La DRH soumet de la faire remonter au niveau CSA et directement au PDG.
Pas une décision de la DRH (de l'état de Bercy). Budget du CNRS en difficulté du fait de l'état.
Budget contraint qui oblige de prendre des mesures salariales (CAS pension retraite (sur SE) sans compensation, mesures Guerini, etc...). Discussion avec les tutelles. Recrutement sur RP-B uniquement sont touchés pas sur les contrats. RP-B sont de plus en plus importantes et ne cesse d'augmenter. Le gel des recrutements est sur les RPB mais aussi sur SE. Il n'y a pas que les unités qui sont impactées mais aussi les délégations et les directions du siège comme la DRH.
Le GVT n'a jamais été compensé.

Le SNTRS invite la DRH à suivre les webinaires de la CGT sur les problèmes du Budget. La Motion a été présentée au dernier CA et sera présentée dans un prochain CSA.

Impact vraiment dans les laboratoires car pas de compensation des départs car ils sont remplacés par des CDD. Risque de fermeture de labo. RPS en conséquence.

La DRH porte ce message au plus haut niveau.

GT Mobilités : pas de représentants du personnel => voulu par la direction pour identifier les problèmes. Impact direct sur la manière de comptabiliser les emplois.

Possible de faire des remarques et d'adapter le processus. DU Ok mais il faut demander aux agents ce qu'ils en pensent.

Présentation par Caroline Romet et Estelle Riboit :

GT pour adapter le processus de mobilités internes car ne fonctionne pas bien

Kit de mobilités internes établit
Formation auprès des managers peuvent être un frein

Freins :
Temporalité de la campagne (arbitrage des procédés d'avancement en labos en même temps) 67% des FSEP sans candidature
Baisse constante des mobilités internes
Accueil en détachement en augmentation => blocage des accueils Mobilité au fil de l'eau assez réussi (expérimentation)
Problèmes (baisses) de groupes de fonctions, aussi les agents ne postulent plus même pour quelques euros par mois.
Impacts négatifs sur les agents désirant faire une mobilité (CIA, dossier carrière, avancement de carrière, etc)

GT animé par Caroline Romat:
9 participants (direction institut, labo (DU + RA), dr) Réunit 2 fois : 12 mars et 9 avril
Prise de fonction au 1er avril
Volonté commune d'améliorer le dispositif Validation unanime du dispositif proposé

Rappel des différents dispositifs de la mobilité interne Constats :
Noemie ont du mal à fonctionner, FSEP (25% de postes pourvus)
Mobilité au fil de l'eau fonctionne bien (doublement de postes pourvus)
22% des postes pourvus (15 points en moins en quelques années), Petit mieux cette année 70 FSEP pourvus sur 280
Pb avec l'attribution des CIA qui sont juste après la campagne Conclusions du GT :

Expérimentation en 2026/2027
Arbitrage favorable du PDG + audit en cours DAI 3 ajustements :
1 campagne unique au lieu de 2 (avril 2027 jusqu'à mi-mai) prise de fonction en septembre
150 max en FSEP, soit 31% pour la prochaine campagne (on revient à 30%, c'était d'ailleurs une demande des syndicats à l'origine des FSEP en 2015)
Campagne 2027 : NOEMI 402 postes ; FSEP 150 postes ; Au fil de l'eau 233 postes ; soit un total de 785
Augmenter le nombre de mobilité au fil de l'eau (arbitrage par les instituts : sensibilité des postes)

- Présentation du nouveau calendrier (cf document de travail)
- FSEP : 28% en 2015, 45% ces dernières années => fixer à 150 désormais (273 dernièrement)
- Mobilité au fil de l'eau en fonction de l'urgence, du type de poste

Projection : 785 postes (908 avant)

Le SNTRS demande : Au fil de l'eau seulement au CNRS ? Prise de fonction rapide ?
Réponse : Non pas seulement CNRS (obligation d'affichage). Date de prise de fonction après 3 mois de prise de décision

20% de FSEP pour les syndicats plutôt le DRH pour les 30%
Noémie => une fois qu'on a décidé d'y aller le DU est au courant alors que FSEP c'est dès que l'on postule (risque c'est d'être dans un placard).
Effet des moutons à 5 pattes, proposition de Solidaires : jury de recrutement sic !!
FSEP à améliorer : supprimer les arbitrages des instituts et garder l'anonymat jusqu'au jour de l'information de prise de décision

Intervention de SNTRS
Mobilités : effet de trahison ressentie par la structure cédante, mais la mobilité interne est un facteur et un signe de

bonne santé d'un employeur public, CIA est sur le travail passé donc pas normal qu'il y ait une incidence. Effets Tabou, pas d'anticipations dans la gestion des mouvements départ/recrutement, prise de fonction au 1 er septembre pour la scolarité des enfants est plutôt positif, freins coûts de la mobilité (villes chères), les instituts ne jouent pas le jeu de la mobilité.

SNTRS : Mobilité doit être attractif pour l'agent et le labo. => contraintes budgétaires

(M. Tétaud) quelle OS ? : pas vu comment le nouveau process améliore les freins. Recrutement handicap ?
=> d'autres modalités
Nouvelle temporalité permet de faire la publicité après le CIA ou avancement au choix Entretien avant le départ de l'agent
Baisse du volume de FSEP (à voir sur la suppression de ce dispositif...) Ouverture à toutes les fonctions au fil de l'eau

Suppression des FSEP : La DRH répond que ce n'est pas possible aujourd'hui en termes de plafonds d'emploi de supprimer les FSEP et de les basculer en NOEMI. Cependant, le sujet s'est posé dans le GT. Un nouveau point sera fait dans un an et si nécessaire le CNRS pourra revoir sa copie.

Formation des décideurs sur la dynamique des mobilités SNPTES :
Attend le retour de l'audit de la DAI
BAP C et E à problème

SNTRS :
Garanti du CIA sur 3 années et proposition/proposable avancement garanti, groupe de fonction garanti sur 3 années
Groupes de fonction qui ne doivent pas baisser, sinon ça n'incite pas à faire une mobilité. C'est un sujet qui préoccupe aussi la DRH. Ils sont en alerte à ce sujet. Possibilité de faire un nouveau point dans un an ou avant.

Point de frein le groupe de fonction sur lequel le SRH travaille encore. Rien n'empêche l'agent d'une mobilité de faire étudier ce point lors de la prise de poste.