



# SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif  
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°230 du 25 avril 2014

## SOMMAIRE

- Réunion thématique (DRH/OS)  
du jeudi 3 avril 2014
  
- Candidatures présentées par le SNTRS-CGT aux élections  
CS et CSI
  
- Tableaux DRH/CNRS présentés pour la réunion DRH/OS du  
25 avril 2014
  - Campagne des corps aux choix et concours internes  
non affectés de 2008 à 2015
  - Campagne des grades au choix et sélection  
professionnelle de 2008 à 2015

# Réunion thématique (DRH/OS)

jeudi 3 avril 2014

Les présents à la réunion:

Pour l'administration: M Coudroy, M Castoldi, Mme Querbouet, M Rivy, M Gautron, Mme Bec

Pour le SNTRS-CGT étaient présents D. Steinmetz, F. Boller et J. Tack

Toutes les autres OS étaient représentées

## 1 - Dispositions régissant la diffusion des messages électroniques pendant la période électorale :

La DRH dissocie les listes de diffusion vers les agents du CNRS à usage électoral et celles ouvertes au titre du droit syndical. Le périmètre des listes électorales correspond à une extraction des listes des électeurs à partir des grands collègues. L'administration souhaite traiter la question de l'égalité des moyens de diffusion entre les candidats, qu'ils appartiennent à une organisation syndicale ou non. Un candidat pourra poster uniquement sur les listes de son collègue. L'idée étant d'accéder à l'ensemble des électeurs quelque soit le type d'élections. Les organisations syndicales auront aussi accès aux listes.

SNTRS-CGT : au CNRS seules quelques élections vont être impactées par des candidatures « libres », pourquoi étendre cet accord à toutes les élections? Pour une simplicité d'utilisation, il faut faire des paramétrages par défaut des listes (champ sujet, restriction dans l'émission des messages...). Pour les modifications proposées au niveau de l'accord sur les listes de diffusion existantes pouvez-vous donner des précisions sur la fréquence des mises à jour de base? Peut-on repousser la durée de validité de 3 à 4 ans du nouvel accord signé avec les organisations syndicales?

M Castoldi : le paramétrage par défaut doit être possible. En ce qui concerne le champ d'application : on traite l'ensemble des élections et toutes les hypothèses.

M Rivy : l'actualisation des listes de diffusion des OS est permanente. Celles des listes durant la période électorale est figée pour une élection donnée. Les syndicats peuvent utiliser les listes syndicales pendant la campagne électorale.

M Coudroy propose de faire signer le texte par les secrétaires généraux ce jour pour qu'il soit prêt lors du passage en CT. Refus des organisations syndicales qui veulent avoir la version définitive avant de signer le protocole d'accord.

## 2 - Dossiers annuels des agents bénéficiant d'une décharge syndicale à temps plein :

M Gautron : la question porte sur le dossier annuel des agents en situation de détachement. 1ère hypothèse l'agent peut consulter son dossier et s'en servir si besoin. 2è hypothèse : l'agent déconnecté du processus d'évaluation.

SNIRS : l'année dernière on m'a fait signer un dossier blanc. Il faut créer un dossier.

SNTRS-CGT : au niveau de la fonction publique (FP) se déroulent des négociations des droits syndicaux pour les syndiqués détachés à temps plein. La seule base juridique actuelle dans l'établissement est la circulaire de 1983. Le CNRS doit fournir le décret ou la circulaire sur lequel la direction s'appuie pour stipuler que les décharges passent d'un mi-temps à un temps plein, rien n'étant prévu entre. L'accord signé en 83 n'est plus d'actualité. D'autant plus, qu'il est prévu dans le nouvel accord de la FP de donner à des détachés à 70 % les droits des déchargés à 100 %. Nous devons renégocier cette circulaire de 1983. Nous demandons une valorisation en termes de VAE. Pourquoi ne pas maintenir un dossier papier?

Les OS semblent toutes favorables à la 1ère hypothèse, seul Sud est pour la deuxième. L'argument principal des OS étant qu'il ne faut pas déconnecter les agents détachés de l'organisme, qu'ils ont comme les autres une carrière à gérer, ils peuvent être amenés à réintégrer un laboratoire. L'idée étant d'avoir un remplissage d'un dossier à minima pour que l'agent ait au moins un suivi...

M Gautron : Les déchargés devraient avoir un dossier sirhus complet. La partie évaluation ne doit pas être faite par la DGDR mais par les secrétaires généraux des syndicats.

SNTRS-CGT: Il ne faut pas oublier le volet formation. Il faut pouvoir répondre aux besoins de formation des déchargés syndicaux. Les demandes formations sont faites via le dossier de l'agent. Les agents déchargés à mi-temps rencontrent des difficultés. Les laboratoires évaluent souvent l'agent sur un travail à plein temps au lieu d'un mi-temps, ce qui génère des tensions.

M Coudroy : Les volets formation et décharge à 50 % seront traités quand le décret rentrera en application. il y a des promotions sur les déchargés à temps partiel. Il faudra faire une nouvelle circulaire et faire remonter les situations anormales. Il semble qu'un consensus aille en faveur de l'option 1.

### **3 - Application des nouvelles grilles indiciaires des catégories B et C**

Le DRH explique que les revalorisations pour les AT et T sont effectives pour la paie du mois de mars, avec un rappel pour le mois de Février.

SNTRS-CGT : Nous sommes en situation de scandale salarial dans la FP ; un ATR doit attendre 10 ans pour gagner 34 euros de plus. On recrute au même indice un bac pro ou un technicien. La situation des bas salaires est catastrophique, dans le même temps on a eu une augmentation de la masse salariale de 10 à 30 % pour les primes au niveau de la FP. L'éducation nationale et l'ESR ont été mis en dehors de ce système de rémunération par prime. On observe un décrochage de la valeur du point par rapport aux primes ainsi que la non répercussion dans le mode de calcul des retraites.

### **4 - Bilan 2013 des avancements IT :**

Les OS: documents arrivés tardivement, il est difficile de faire un travail en amont.

SNTRS-CGT : il y a quelques années les chiffres tombaient à l'automne. Vous donniez les prévisions en termes de concours internes et d'avancements au choix. Nous n'avons toujours pas d'informations sur les concours internes et les avancements de corps et de grade au choix. Nous ne pouvons que regretter cette désinformation.

M Coudroy : on n'a pas pu faire les prévisions car nous avons rencontré des problèmes informatiques au niveau de la paie du mois de Mars qui a empêché de pouvoir exploiter les données. Les services RH ne peuvent travailler sur les projections que depuis le 2 avril.

Les documents sont alors présentés, les OS font remarquer qu'il n'y a pas le ratio promu / promouvables. Les OS font remarquer une très flagrante diminution des promotions avec l'âge au cours des années.

SNTRS-CGT demande un bilan des examens professionnels réservés et une projection pour les années à venir.

M Coudroy : L'administration ne possède pas de chiffres définitifs. Je note la demande. J'espère pouvoir vous les donner assez vite. Le contrôleur financier doit viser les résultats avant leur diffusion.

### **5 - Evolution du dispositif NOEMI :**

M Coudroy : Il s'agit du même document que celui présenté au comité technique. Actuellement, le régime de la mobilité est lié aux postes qui sont gagés par concours externe. L'idée est de créer des fonctions « prioritaires » susceptibles d'être pourvues des « FSEP ». Il n'y aurait pas de procédure déclarative de la part de l'agent. Cette proposition des FSEP permet de gérer un double niveau de priorité : les noemi « classiques » ultra prioritaires puis les FSEP. Les agents verraient lors de l'affichage l'ensemble des postes en noemi. La question clé étant si

l'agent X part, quel est l'avenir du laboratoire? Cette démarche se base sur une logique coopérative entre institut. L'intérêt étant un maintien de l'affichage du nombre de noemi pour les agents. Du côté DU aucune garantie de remplacement du poste. Il faut intégrer les DR (en plus des DAS) dans la validation de la mutation de l'agent. Les mouvements par noemi internes aux instituts représentent 30 %. Le solde noemi des ressources communes est négatif, cela constitue un réel problème pour le fonctionnement des DR. Les agents partent avec leur poste lors d'une mutation de type « FSEP ».

SNTRS-CGT: les solutions proposées ne conviennent pas. Le système actuel ne permet pas de traiter les situations personnelles des agents... La mobilité est un droit de base dans la FP qui ne doit pas être exclusivement « géré » par les RH du CNRS. Les dossiers ne doivent pas être anonymisés. La formation permanente doit être dans la boucle pour permettre aux agents d'évoluer vers d'autres postes et d'autres profils grâce à une reconversion professionnelle. Nous nous opposons au verrouillage budgétaire qui consiste à limiter le nombre de noemi aux nombres de postes ouverts au recrutement. Il faut créer une banque à la mobilité avec des agents demandeurs et instaurer une procédure qui donne des priorités aux demandes des agents. Il faut une possibilité de recours auprès des CAP si un agent n'arrive pas à obtenir de mobilité (texte de 84).

Les interventions des autres OS: Pour l'instant les procédures en place ne sont que des moyens pour l'administration de maîtriser les mobilités, il va falloir beaucoup d'accords nécessaires pour arriver à une mobilité effective. Cette nouvelle procédure va à l'encontre des cadres légaux sur la mobilité dans la fonction publique. Il faut cesser de corréler les noemi aux recrutements externes. Quelle est la fonction réelle qui relie les noemi aux recrutements externes ?

M Coudroy : les noemi sont mises en place pour corréler affichages / recrutements.

UNSA : M Coudroy a prononcé « regard territorialisé » et « mutualisation » pour récupérer un agent d'un autre laboratoire « qui n'aurait pas grand chose à faire »... Le regard de la DR est inacceptable.

M Coudroy : Je me suis mal exprimé...

SNTRS-CGT : ce dispositif n'est rien d'autre que du pilotage de la part de l'administration et des instituts. La problématique côté agent n'est pas du tout la même. Les agents vont se retrouver bloqués sur des postes qu'ils ne désirent plus occuper. Les FSEP ne vont aboutir que si elles rentrent dans le cadre de votre politique de pilotage. Comment allez-vous gérer la frustration d'un agent après un entretien positif avec un DU pour pourvoir une FSEP qui n'aboutira pas faute d'accord du DAS ou de la DR?

Sud : Pas une seule fois le mot CAP n'est prononcé dans vos documents alors qu'elles ont des compétences légales.

Snirs : Des délégations perdent des effectifs et du coup ont recours aux CDD en masse, le service se dégrade.

UNSA : Demande la création d'un volant de noemi minimum de 4 à 5 % du nombre des agents CNRS.

M Coudroy : actuellement on est à 2 %, avant nous étions à 3,5%... En ce qui concerne le vivier, nous sommes intéressés par l'idée que l'agent puisse se signaler tout au long de l'année comme pour les cadres supérieurs. Pourquoi ne pas décorrélérer les noemi des concours externes ? C'était le système des afip qui n'ont pas donné satisfaction. Cette présentation est le choix de la DRH aujourd'hui: le grade appartient à l'agent et l'emploi à l'administration. L'administration définit ses priorités en terme d'emploi, c'est son droit. Il y a en effet le problème des accords entre les instituts. Pour la confidentialité une piste serait de la conserver pour les fsep et non pour les noemi. Il faut réfléchir à la relation entre l'agent et le DU.

SNTRS-CGT: la relation du DU et de l'agent passe tous les ans par les dossiers annuels. Les DR savent très bien que des blocages de carrière pour certains agents nécessitent de faire bouger cet agent vers une autre structure.

M Coudroy : Le souhait des RH est de ne pas mettre les agents en difficulté lors d'une demande de noemi.

## **6 - Questions diverses :**

M Coudroy : Demande d'accès aux copieurs de PMA par les OS, il va se charger de faire remonter cette demande à qui de droit.

FMCAC : circulaire 12 février 2014. Les frais de mission liés aux convocations sont bien pris sur le budget formation. La note est fautive. Une nouvelle info va être faite.

# Candidatures aux élections CS et CSI

## Conseil Scientifique

CS	A1	Sophie Duchesne
	A1	Georges Lutfalla
	A1	Didier Chatenay
	A2	Jérôme Riedi
	B1	Lise Caron
	B1	Olivier Le Contel
	C	François Bonnarel
	C	Albane Burens

## Institut Collège Candidat

INSB	A1	Hugues Gascan
	A2	Cécile Fairhead
	B1	Naima Belgareh-Touzé
	B2	Michael Demarque
	C	Laurent Heliot
	C	Guillaume Bec
INS2I	C	Sylvain Cantaloube
	A1	
	A2	
INSMI	B1	
	B2	
	C	Serge Torres
	C	Jean-Marc Larré
	C	Cyriaque Mbaka
	A1	
INSIS	A2	
	B1	Aurélien Djament
	B1	Grégoire Nadin
	B2	
	C	Anna Wojciechowska
	C	Nathalie Catrain
IN2P3	C	Christine Disdier
	A1	Olivier Masbernat
	A2	
	B1	
	B2	Hervé Berviller
	C	Christophe Fonte
	C	Patrice Salzenstein
	C	Hervé Guézennec
	A1	Laurent Tassan Got

A2		
B1	Jérôme Giovinazzo	
B2		
C	Pascal Manigot	
C	Daniel Vincent	
C	Didier Laporte	
INSHS	A1	
	A2	
	B1	Nejma Goutas
B2	Céline Chadenas	
C	Rossana Vaccaro	
C	Nathalie Le Tellier-Becquart	
C	Agnès Fercoq	
INP	A1	Bernard Jusserand
	A2	
B1	Wutharath Chin	
B2		
C	Pierre-Frédéric Sibeud	
C	Olivier Andrieu	
C	Ivan Breslavetz	
INSU	A1	Nikos Prantzou
	A2	
B1	Alessandro Retinò	
B1	Gwenael Imfeld	
B2	Yann Lucas	
C	Christian Guillaume	
C	Jérôme Schmitt	
C	Kacem El Hadi	
INC	A1	
	A2	Geoffrey Bodenhausen
B1		
B2	Odile Majérus	
B2	Jamal Moussa	
C	Lorena Klein	
C	Catherine Claparols	
C	Alexandre Vimont	
INEE	A1	Finn Kjellberg
	A2	
B1	Françoise Hennion	
B2		
C	Patricia Sourrouille	
C	Estelle Baehrel	
C	Laurent Pourinet	

## Campagne des corps au choix et concours internes non affectés de 2008 à 2015

CONCOURS INTERNES NON AFFECTÉS									
	2008	2009 postes	2009 étudiants (*)	2010 postes (*)	2010 étudiants (*)	2011	2012	2013	2014
IR	46	39	53	53	60	50	34	22	22
IE	57	65	65	65	75	63	49	27	32
AI	96	95	106	106	114	95	45	46	57
T	18	18	23	34	34	25	28	12	24
AJT	3	2	3	3	4	4	5	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>209</b>	<b>250</b>	<b>281</b>	<b>287</b>	<b>240</b>	<b>162</b>	<b>109</b>	<b>138</b>

(\*) Correspondance aux années financières agréées (hors C2G)

(\*) Données simplifiées des possibilités d'ajouts de postes présentées dans le tableau des postes  
pour les affectés par le vote des listes complémentaires

CORPS AU CHOIX										
	2008	2009 postes	2009 étudiants	2010 postes	2010 étudiants	2011	2012	2013	2014	2016
IR	27	22	29	22	31	33	27	25	25	25
IE	37	45	45	45	45	50	44	37	36	36
AI	65	64	70	64	71	60	65	35	32	40
T	27	27	27	27	27	31	25	37	36	35
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>158</b>	<b>171</b>	<b>158</b>	<b>174</b>	<b>194</b>	<b>166</b>	<b>134</b>	<b>129</b>	<b>138</b>

TOTAL									
	2008	2009 postes	2009 étudiants	2010 postes	2010 étudiants	2011	2012	2013	2014
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>367</b>	<b>421</b>	<b>439</b>	<b>461</b>	<b>434</b>	<b>317</b>	<b>243</b>	<b>267</b>

## Campagne des grades au choix et sélection professionnelle de 2008 à 2015

GRADE AU CHOIX									
	2006	2009	2010	2011	2012	2013 (*)	2014	2015	
IR1	102	126	147	146	148	146	143	140	
IEHC	50	48	48	49	46	34	46	42	
IE1	176	175	175	134	153	156	169	169	
TCE	40	60	60	72	72	74	78	60	
TCS	95	123	144	115	112	152	134	103	
AJTP1	30	30	30	34	34	37	35	29	
AJTP2	5	6	6	3	4	4	2	3	
AJTR1	2	1	1				1	1	
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>569</b>	<b>611</b>	<b>553</b>	<b>569</b>	<b>603</b>	<b>608</b>	<b>567</b>	

(\*) : Impact de la mise en place du ME3

SELECTION PROFESSIONNELLE									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (*)	2014	2015	
IRHC	24	30	37	46	46	46	46	46	
TCE	60	70	70	136	136	41	47	52	
TCS (*)						117	110	96	
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	<b>107</b>	<b>162</b>	<b>162</b>	<b>204</b>	<b>205</b>	<b>196</b>	
<b>TOTAL</b>									

(\*) : Impact de la mise en place du ME3

<b>TOTAL</b>	<b>584</b>	<b>669</b>	<b>718</b>	<b>735</b>	<b>751</b>	<b>807</b>	<b>813</b>	<b>763</b>	
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	

(\*) : Impact de la mise en place du ME3