



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°283 du 27 avril 2018

SOMMAIRE

- **Compte rendu de la Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP) du CNRS le 5 avril 2018**
- **Compte rendu de la réunion DRH - OS du CNRS du 06 avril 2018**
- **Compte Rendu du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER) 16 avril 2018**

Compte rendu de la Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP) du CNRS le 5 avril 2018

Il s'agit d'une CNFP spécifique réservée à l'examen de la campagne d'apprentissage au CNRS.

Isabelle LONGIN assure la Présidence de séance en l'absence Pierre COURAL.

Christophe INNOCENT (SNCS-FSU) secrétaire de séance adjoint.

En raison du mouvement de grève dans les transports, peu de représentants des personnels ont pu être présents (3 SNTRS-CGT, 1 SNCS-FSU, 1 CFDT)

1. Validation du compte rendu de la dernière CNFP sur l'apprentissage du 20 avril 2017

Le CR est validé par un vote à l'unanimité.

L'attribution d'une journée et demie pour l'examen des dossiers s'est révélée adaptée. Le principe est validé pour les prochaines campagnes d'apprentissages.

2. Présentation du dispositif de l'apprentissage au CNRS

Principe:

Participer à la formation des étudiants sur les métiers qui correspondent aux spécificités de l'établissement et/ou qui nécessitent un effort particulier pour attirer les jeunes vers des métiers scientifiques.

Nombre d'apprentis depuis 2003:

Depuis 2003, année où le dispositif d'apprentissage a été étendu à l'ensemble des délégations régionales, **605 jeunes** ont pu bénéficier d'un contrat d'apprentissage au CNRS.

L'Apprentissage au CNRS: Calendrier de campagne

La ligne de vie des étapes pour la mise en œuvre de la campagne d'apprentissage au CNRS pour 2017-2018 :

- a. Octobre : **Lancement de la campagne et informations aux unités** par les SRH des DR.
- b. Octobre à janvier (trois mois) : **Identification des projets et analyse et arbitrage** des SRH.
- c. Février : **Transmission des dossiers** par la SRH et aux chargés de missions des instituts (CFMI) et à la DRH (SFIP).
- d. Mars : **Présentation et examen des dossiers en CRFP.**
- e. Avril : **Examen des dossiers par la CNFP** et décision pour l'année à venir. A l'issue de la CNFP **Communication aux DR et aux unités** via les SRH.
- f. Avril à septembre : **Recrutement des apprentis** par les SRH en lien avec les unités, **Mise en place des contrats** par les SRH. **Déploiement formations des maîtres d'apprentissage** DRH (SFIP).

Rôle de la CNFP dans le domaine de l'apprentissage :

Le rôle de la CNFP est régi suivant l'**Article 20 de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992**.

La CNFP :

- Examine les conditions d'expérience et de diplôme exigées du maître d'apprentissage
- S'assure de l'adéquation entre le projet confié à l'apprenti dans l'unité d'accueil et le contenu du diplôme préparé.

Conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé
- Personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- Personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. Cette condition de compétence professionnelle sera celle principalement retenue pour les agents de la fonction publique qui deviendraient maîtres d'apprentissage.

Rôle des Chargés de Mission Formation d'Institut (CMFI) dans le domaine de l'apprentissage

- Valident si la thématique scientifique visée par le contrat d'apprentissage fait partie des priorités scientifiques de l'institut ;
- S'assurent que le calibrage du projet confié à l'apprenti correspond bien au niveau de diplôme visé;
- Apportent des informations sur la stabilité de l'unité d'accueil pendant la période d'accueil de l'apprenti (pas de fusion en cours, de regroupement ou de déménagement.).

Financement de l'apprentissage

Maintien de l'enveloppe de l'année dernière. **A budget constant augmentation du nombre de contrats d'apprentissage à 100. Pas de certitude sur l'attribution et le niveau de subvention que fera l'état pour compenser la masse salariale. Cependant le CNRS s'engage encore pour cette année mais sans visibilité sur les années suivantes.**

Le budget d'apprentissage est soit pris sur la masse salariale du CNRS, soit sur les ressources propres de l'unité d'accueil.

La rémunération des apprentis est équivalente à un % du SMIC qui variable de 25 à 80% selon l'âge et le niveau de formation de l'apprenti.

Le salaire apprenti : contrat d'apprentissage

Formation initiale	Moins de 21 ans	21 ans à 26 ans
Niveau inférieur au Bac pro	814,15 € (55% du SMIC)	1036,19 € (70% du SMIC)
Niveau égal ou supérieur au Bac Pro	962,18 € (65% du SMIC)	1184,22 € (80% du SMIC)

Le salaire apprenti : contrat de professionnalisation

	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	370,07 € (25% SMIC)	606,91 € (41% SMIC)	784,54 € (53% SMIC)
2 ^{ème} année	547,70 € (37% SMIC)	725,33 € (49% SMIC)	902,96 € (61% SMIC)
3 ^{ème} année	784,54 € (53% SMIC)	962,18 € (65% SMIC)	1154,61 € (78% SMIC)

Frais de formation de l'apprenti :

- Le CNRS ne prend pas en charge les frais de formation sur son budget formation.
 - Le financement partiel ou total est pris en charge par le laboratoire d'accueil sur ses ressources propres.
 - Parfois, il peut y avoir une prise en charge des frais d'apprentissage par le Conseil Régional.
- INSHS et INSB insistent que certaines formations représentent un coût de formation très élevé.

3. Bilan de la campagne d'apprentissage 2017-2018

Pour 2017, il y a eu **129 projets** d'apprentissage déposés

- **87 ont reçu un avis favorable** (sur les 87 possibilités, 78 apprentis recrutés)
- **42 ont reçu un avis défavorable**
- 9 laboratoires ont renoncé à recruter un apprenti :
 - 7 n'ont pas trouvé de candidat - 1 candidat a renoncé au laboratoire - Difficultés à recruter en BAP E licence et ingénieur
 - 1 maître d'apprentissage a effectué une mobilité
 - 1 maître d'apprentissage est en congé maladie

Formation des maîtres d'apprentissage au CNRS

Mise en place d'un marché national de formation de maîtres d'apprentissage au CNRS avec pour objectifs :

- d'appréhender l'environnement administratif, juridique et financier des contrats d'apprentissage dans la fonction publique ;
- de comprendre la place du maître d'apprentissage dans le dispositif de formation, aux côtés et en collaboration avec le CFA ;
- de développer des outils opérationnels en vue de transmettre des compétences et d'organiser le parcours de formation de l'apprenti de manière progressive et d'évaluer les progrès et les acquis ;

- de sensibiliser aux mécanismes d'apprentissage, aux techniques de communication, à la gestion de la relation avec l'apprenti.

Le marché a été validé en juillet, information des maîtres d'apprentissage courant septembre pour une formation en octobre, ceci peut expliquer les 74% de participants.

- 8 sessions déployées dans les DR → 50 maîtres d'apprentissage formés
- 74 % des stagiaires très satisfaits

Bilan côté apprenti :

Retours très positifs de la part des apprentis, avec une alerte sur les BTS d'assistant manager !! 3% problèmes relationnels avec le maître d'apprentissage (mais souvent à double sens) - 1 apprenti a quitté le laboratoire pour chercher une nouvelle entreprise.

- Les difficultés rencontrées sont avant tout techniques ou l'équipement non disponible d'où retard dans la mission
- Lacunes du maître d'apprentissage
- 3% cas arrêt pour manque de dispo du maître d'apprentissage et difficulté d'intégration et d'autonomie de l'apprenti malgré la médiation tuteur pédagogique et SRH

Quelles sont les perspectives professionnelles à l'issue du contrat d'apprentissage ?

- 23 apprentis souhaitent poursuivre leurs études
- 35 souhaitent trouver un emploi parmi lesquels:
- 14 souhaitent intégrer la fonction publique
- 3 souhaitent partir à l'étranger

Nous avons posé la question : Combien d'apprentis intègrent le CNRS ou la fonction publique à l'issue de leur apprentissage ? Plus de précision pourront être données ultérieurement avec le suivi des apprentis.

Bilan coté maître d'apprentissage (MA) :

98% des MA ont un retour positif.

Des points négatifs d'ordre organisationnel dans la mesure où l'alternance complexifie la planification du travail surtout dans le cas de manip qui ne peuvent s'interrompre.

Faire remonter aux CMFI les MA qui ne répondent pas. Quelques explications des problèmes rencontrés :

- Organisationnel parfois mais il ne s'agit pas d'une surprise pour les MA. Poursuivre les recommandations aux MA pour sensibiliser et prévenir les conditions un peu sensibles.
- Les manip sont parfois difficiles à adapter. Il est important de pouvoir adapter les contrats et les rythmes d'alternance avec les cours autant que faire se peut.
- Contrat avec un démarrage décalé dans le laboratoire par rapport au cursus pédagogique
- Les points positifs :
- Carnet de liaison électronique et visite en labo des tuteurs
- MA à 97% apprécient la transmission de compétences
- Prendre un apprenti même sur une longue durée engendre un retour très faible sur investissement mais permet un échange et une remise à niveau partagée.
- Adn CNRS à l'instar des chercheurs « former à et par la recherche ». Démarche perso du MA souvent qui sont passés par ce type d'apprentissage.

4. Examen des dossiers des maîtres d'apprentissage –Campagne 2018-2019

Les critères d'arbitrage des dossiers validés par la CNFP sont les suivants :

- Adéquation entre :
 - le niveau de diplôme préparé par l'apprenti et le niveau de qualification et/ou de diplôme du maître d'apprentissage
 - entre le diplôme préparé par l'apprenti et le projet* confié dans l'unité d'accueil Fiche projet
- Disponibilité du maître d'apprentissage
- Stabilité de l'unité d'accueil
- Priorité scientifique de l'institut
- Critère secondaire : privilégier les unités
 - n'ayant pas accueilli d'apprentis
 - et/ou celles pour lesquelles le maître d'apprentissage proposé n'a pas encore encadré d'apprentis.

Examen des 127 dossiers des MA :

- 91 dossiers de MA ont été retenus
- 1 dossier a reçu un avis favorable pour MA, mais n'a pas obtenu de financement
- 35 dossiers de MA ont reçu un avis défavorable car ne correspondaient pas aux critères

Nos remarques :

- Demander à **programmer une CRFP** impérativement en mars pour étudier les dossiers et nous faire remonter (liste) des questions, remarques, questions éventuelles et permettant l'examen et les classements en CNFP.
- Vérifier que la rédaction des dossiers soit **le plus explicite possible, on observe une hétérogénéité des dossiers et parfois des informations trop laconiques ou succinctes qui pénalisent le dossier.**
- Pourquoi la DR02 n'a-t-elle pas tenu de CRFP sur la campagne d'apprentissage ?
- Demander à certaines DR (DR04, DR14, DR15) de mieux renseigner l'argumentaire DR
- Joindre dans les dossiers MA, les fichiers contenant les avis des instituts pour l'examen des dossiers avant la CNFP.
- Nous regrettons qu'il y ait si peu de dossiers de niveau 5 et 4 en apprentissage.
- Il nous semble essentiel que la formation de deux jours pour les maîtres d'apprentissage soit fortement recommandée, voire obligatoire, d'ailleurs les retours d'expérience des MA ayant suivi la formation sont très bons.
- Porter une vigilance particulière pour les BTS assistants manager peu propice au CNRS, vérifier si l'année dernière cela n'avait pas été évoqué.
- Dans le cas de difficultés relationnelles s'interroger sur le fait que le MA a suivi la formation ou pas
- Le nouveau document « fiche projet » réalisé comme un formulaire pour permettre un usage plus efficace qu'un document pdf ?
- Pouvoir identifier facilement les laboratoires qui demandent un apprenti pour la première fois.
- Bien rappeler la différence importante entre apprentissage et stage.
- Pouvoir évaluer la disponibilité d'un enseignant chercheur et des chercheurs au cas par cas pour identifier des projets de recherche et non des sujets d'apprentissage.

Compte rendu de la réunion DRH - OS du CNRS du 06 avril 2018

Toutes les organisations syndicales étaient présentes

Pour le SNTRS-CGT : Marc Regny-Démery, Josiane Tack, Sophie Toussaint-Leroy

Pour la Direction : Pierre COURAL (DRH), François GAUTRON (Responsable du SDPIT, service du développement professionnel IT), Florence BOUYER (référente pour la mise en place du Télétravail)

Ordre du jour

- bilan des fonctionnaires stagiaires non titularisés
- bilan des fonctions mutualisées
- lignes directrices sur le télétravail
- questions diverses

La séance s'est ouverte à 9h30 et close à 13h30

1/ Bilan quantitatif des non titularisations de fonctionnaires stagiaires

Selon la direction, les informations détaillées ont été données en CAP.

Tableau 1: les fonctionnaires stagiaires non titularisés entre 2014 et 2017

	2014	2015	2016	2017
Nombre de postes (concours externes)	260	307	314	314
Renouvellements de stage	5	0	6	2
Refus titularisation	1	1	3	2

Tableau 2 : les CDD Handicap entre 2014 et 2017

	2014	2015	2016	2017
Titularisations	37	21	26	22
Renouvellements	0	1	1	1
Fins de CDD	1	5	1	2

A la demande notamment du SNTRS-CGT et de Sud, la direction accepte que soient rajoutées des informations pour mieux appréhender les situations de refus de titularisation : poste mutualisé ou non, renouvellement ou non de la période de stage préalablement au refus de titularisation, suivi de formations dans le cœur de métier.

Plusieurs syndicats (Sud, SNTRS-CGT notamment) soulignent le niveau relativement élevé de refus de titularisation de CDD handicap. (environ 10%).

Ces syndicats constatent le non-respect de la DRH de l'engagement pris de réserver les postes mutualisés aux agents déjà titulaires (et expérimentés) afin de limiter les risques d'échec. Ce constat suscite la réprobation des organisations syndicales et en particulier du SNTRS-CGT qui relève le non-respect des engagements pris par le DRH. En 2017, pour les CDD handicap, les deux refus de titularisation concernent des postes mutualisés.

Vous trouverez l'ensemble des documents transmis par l'administration sur ce sujet dans l'intranet

<http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/spip.php?article2491>

2/ Bilan des fonctions mutualisées pourvues dans le cadre des dispositifs de mobilité interne (NOEMI et FSEP).

Pour 2017, seules 15 des 39 fonctions mutualisées offertes à la mobilité ont été pourvues. Il est constaté que les fonctions mutualisées pourvues concernent dans une plus grande part les BAP J et E, les niveaux AI, T et IE, et l'INSHS.

Le DRH précise que la faible part de fonctions mutualisées témoigne de la volonté de donner un cadre à des pratiques existantes, mais qu'il ne s'agit pas d'une ligne de force de l'organisme.

Les organisations rappellent au DRH son engagement, non tenu, de ne pas ouvrir des fonctions mutualisées au recrutement. Ce sujet a été abordé deux fois lors de cette réunion car il s'agit d'un point sensible de mise en difficulté potentielle des agents.

Le SNTRS-CGT entend veiller au respect de cet engagement afin de limiter les situations complexes auxquelles les lauréats des concours externes avec fonctions mutualisées peuvent être confrontés et pouvant conduire à des refus de titularisation.

3/ Lignes directrices sur le télétravail

La DRH précise les grandes lignes directrices qu'elle souhaite mettre en œuvre au CNRS pour le télétravail. Le contenu du document présenté diffère peu de celui présenté par la direction avant les discussions avec les organisations syndicales.

Il est à noter toutefois, le changement important de statut du texte. Il ne s'agit plus d'une circulaire d'application du décret, ayant valeur juridique, mais d'un simple document de recommandations-préconisations à l'usage des différents acteurs.

Le SNTRS-CGT soulève la difficulté introduite dans ce changement de statut dans la mesure où ces préconisations n'ayant pas valeur juridique, la demande de l'agent sera soumise au pouvoir discrétionnaire renforcé de sa hiérarchie (directeur d'unité et délégué régional) et cette gestion de la mise en œuvre du télétravail pourra donner lieu à de nombreux recours auprès de la CAP. Sud recherche EPST argumente dans le même sens.

3bis/ Présentation des résultats de l'enquête menée par la direction sur le télétravail.

Un questionnaire en ligne était accessible (à toute personne, CNRS ou non, fonctionnaire ou non, actif ou non) du 13 au 30 mars 2018, qui avait pour but pour la direction du CNRS de sonder l'ampleur de l'attrait ou du rejet des agents du CNRS vis-à-vis de cette modalité de travail, estimer les besoins d'équipements informatiques, et recueillir les souhaits des agents volontaires en terme de nombre de jours télétravaillés par semaine.

8556 réponses ont été recensées.

6631 répondants ont exprimé le souhait de télétravailler. Les IR, IE et AI ont plus massivement répondu au questionnaire, et se sont fortement déclarés intéressés (près de 45 % des répondants). Il est également noté des disparités en terme de délégation régionale de rattachement : les agents rattachés aux DR 16 (siège), DR 7 (Rhône Auvergne et DR 17 (Bretagne et Pays de la Loire) ont exprimé plus fortement leur intérêt pour le télétravail que les agents des autres DR. Une très forte proportion de ceux souhaitant télétravailler habitent à plus de 20 Km de leur lieu d'affectation (2575 répondants), et/ou ont un trajet supérieur à 20 minutes (5306 répondants dont 2801 ont un temps de trajet supérieur à 45 minutes).

En terme de besoins d'équipement informatique, 1442 répondants souhaitant télétravailler ont déclaré ne pas avoir actuellement d'ordinateur portable, et 738 utiliser leur ordinateur personnel.

Environ 4500 répondants ont exprimé le souhait de télétravailler 1 à 3 jours par semaine, dont près de 2000 agents (soit environ 30 % des personnes souhaitant télétravailler) sur 2 ou 3 jours par semaine (soit un nombre de jours de télétravail supérieur aux « recommandations-préconisations » de la DRH).

Des biais sont perceptibles dans le questionnaire, par exemple il n'y a pas de différenciations des IT titulaires et contractuels.

L'enquête fait ressortir de possibles besoins en équipement informatique qui ne pourraient être satisfaits immédiatement (réflexion de la DRH en faveur d'un plan pluriannuel d'équipement).

Le DRH note le caractère raisonnable et lucide des réponses faites. Il exprime également son souhait d'un consensus social afin de donner plus de poids au texte qui sera proposé et qui n'aura pas valeur juridique. Il milite également en faveur d' « un droit souple en matière de gestion des ressources humaines ».

Le SNTRS-CGT a rappelé son attachement à la prise en compte de l'environnement nécessaire pour que les télétravailleurs travaillent dans de bonnes conditions matérielles mais aussi en préservant la cohésion du travail en équipe. Il reste étonné par le changement de stratégie

Vous trouverez l'ensemble des documents transmis par l'administration sur ce sujet dans l'intranet

<http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/spip.php?article2491>

4/ Questions diverses

***/ Don de jours** : le CNRS reçoit davantage de dons de jours (don CET, via le logiciel Agate) qu'il n'en est actuellement distribué aux agents demandeurs.

A la demande d'organisations syndicales, et notamment du SNTRS-CGT, la direction adressera une information aux assistantes sociales, médecins de prévention, conseillers ressources humaines, afin qu'ils puissent diffuser cette information auprès des agents, lorsqu'ils le jugent pertinent.

La direction reconnaît que le CNRS dispose actuellement d'environ 4600 jours donnés (soit l'équivalent de 20 ETPT). Seulement 351 jours ont été distribués à des agents en 2017 !

***/ Jour de carence**

Le CNRS prélèvera le jour de carence à partir du salaire du mois d'avril ; avec effet rétroactif au 01/01/2018.

***/ RIFSEEP**

Les différentes questions posées permettent de pointer des problèmes de mise en œuvre, que la DRH tente de régler progressivement.

Le SNTRS-CGT s'est fortement mobilisé sur cette question en faveur de vraies avancées !

Il est noté que 1487 agents ont perçu la garantie indemnitaire (allant de 200 à 1420 euro par mois !).

La DRH modifiera la mise en œuvre du RIFSEEP pour mieux tenir compte des situations d'encadrement (l'objectif pour la DRH est de reconnaître à 800 à 1000 agents le bénéfice de cette situation, contre seulement 700 actuellement).

La DRH reconnaît le caractère non satisfaisant de la solution mise en œuvre pour les recrutements 2016 et 2017 en ce qui concerne l'ancienne PFI (53 agents sont concernés pour 2016 et ont perçu un CIA – complément indemnitaire annuel ; 54 agents sont concernés pour 2017).

Les agents promus en 2018 ont, en principe, vu leur situation réexaminée par les délégations régionales afin de décider de leur nouvel IFSE.

Pour les IEHC ex IE1, la révision de leur groupe de fonction se fera en fonction de leurs responsabilités effectives (pas de passage automatique en groupe 1). Certains IEHC resteront donc dans le groupe 2, d'autres seront dans le groupe 1 en fonction de l'appréciation faite par l'administration de leurs responsabilités et notamment de leur niveau d'encadrement.

***/ Prime chercheur**

Plusieurs organisations syndicales, dont le SNTRS-CGT, ont interpellé la direction en ce qui concerne le niveau inacceptable de prime dont bénéficient les chercheurs.

Le DRH constate le « retard inacceptable » du niveau de prime des chercheurs. La direction du CNRS a rencontré le ministère et adressé une demande budgétaire. Il estime le besoin à plusieurs millions d'euros.

Une demande portée collectivement (syndicats et direction) auprès du ministère est perçue favorablement et de nature à peser sur le ministère.

Un groupe de travail sera constitué.

***/ Accès au nouveau grade de CR HC (chargé de recherche hors classe)**

Ce point sera abordé lors de la DRH / OS du 02 Mai.

Le DRH explique que les candidats au grade de CR HC sont essentiellement des CR1 au dernier échelon (alors qu'ils représentaient un peu moins de la moitié des promouvables), ce qui atteste d'une régulation spontanée du milieu ... mais ne préjuge en rien des promotions.

***/ Nombre de CR titulaires d'une HDR**

2396 CR sont titulaires d'une HDR (environ 1500 hommes et 900 femmes).

Le DRH explique que les femmes obtiennent leur HDR environ 5 ans plus tard que leurs homologues masculins (une hypothèse est émise sur l'effet de la maternité conduisant à un retard dans la carrière).

***/Nombre d'IR et IE titulaires d'un doctorat**

1260 IR sont titulaires d'un doctorat, et 108 ont obtenu une HDR.

224 IE sont également titulaires d'un doctorat.

***/ Situation de l'INIST**

Le SNTRS-CGT, avec le SNCS-FSU, ont interpellé la direction de l'organisme sur la situation des collègues de l'INIST et sur la conduite de la « réorganisation » de l'INIST.

Le DRH considère qu'un « plan de modernisation » était nécessaire afin de permettre la survie de l'INIST et son adaptation à l'environnement actuel. Dans ce cadre le maintien ou non de certaines activités de l'INIST se pose. Notamment, il a été décidé que l'activité de fourniture de documents ne répondait plus à la demande (passage de plus de 30 000 demandes/an à environ 2500/an aujourd'hui, pour un coût jugé excessif de 20 euros par document transmis). De même, il est jugé le niveau de fonctions support trop élevé (volonté de le ramener à hauteur d'environ 10 % à comparer avec le taux de 8 % pour l'ensemble du CNRS). Il est clairement affiché le souhait que ces personnels de l'INIST retrouvent une affectation ailleurs. Le DRH estime que les laboratoires lorrains et notamment nancéiens ont des besoins.

Plus d'une trentaine d'agents sont en situation de devoir être reclassés et bénéficient d'un plan d'accompagnement RH à travers une structure dédiée et des modalités particulières d'accompagnement pilotées par la délégation régionale.

Sont mis en place :

- des missions pérennisables (missions qui, à l'issue d'une période définie, doivent donner lieu à l'affectation de l'agent dans la structure) - une dizaine d'agents seraient actuellement bénéficiaires d'une mission de ce type ;
- des missions « découverte » destinées à permettre à l'agent de tester un projet professionnel (reconversion professionnelle par exemple). Ces missions découverte sont en principe limitées à deux par agent, et ont vocation à aider l'agent à définir son projet professionnel (la mission découverte n'a pas pour vocation de stabiliser l'agent dans l'unité de sa mission découverte). L'agent devra par la suite trouver une affectation – une vingtaine d'agents seraient actuellement dans cette situation ;
- un collège de repositionnement, statuant sur l'attribution du/des postes des candidats internes (et donc le rejet d'un ou plusieurs des titulaires actuels du poste, se retrouvant en surnombre en raison de la réorganisation). Les agents non retenus ont vocation à être accompagnés par la cellule RH mise en place.

Le DRH rappelle qu'il considère cette évolution de l'INIST comme étant indispensable ; et qu'elle seule permettra, dans un deuxième temps, le recrutement d'agents ayant des compétences mieux adaptées à l'évolution des besoins et outils en information scientifique et technique.

Cette réorganisation concerne des fonctions plus ou moins périphériques de l'INIST, mais à terme, à travers ces évolutions et les recrutements attendus, c'est bien le cœur des métiers de l'INIST que la direction entend faire évoluer.

Compte Rendu du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

(CNESER) 16 avril 2018

Le CNESER n'a pas été boycotté. Le boycott avait été proposé par le SNESup après discussions avec l'UNSA, le SGEN-CFDT, la FAGE, l'UNEF et PdE lors du Groupe de travail n°4 au MESRI. L'objectif était de dénoncer la façon dont les élus sont traités, avec des textes disponibles au dernier moment portant sur des enjeux majeurs pour l'ESR et la jeunesse. Le matin même nous avons appris que le SGEN-CFDT ne voulait pas boycotter. De notre côté nous n'étions pas convaincus de l'utilité du boycott.

Premier point à l'ordre du jour: **Projet de loi «Liberté de choisir son avenir professionnel»**, toutes les OS se sont prononcé contre le texte.

Intervention CGT lue par Simone Cassette

En préambule, la CGT partage ce qui avait été dit précédemment par les autres OS. En particulier le problème de l'ONISEP et on se joint à la motion présentée et de l'apprentissage "tout au long de la vie".

La réforme de la formation professionnelle du gouvernement Macron affiche la volonté de simplifier l'accès à la formation. En réalité, le gouvernement convertit les obligations actuelles des entreprises en droits individuels sans garanties collectives. Cette transformation aboutit à rendre chaque salarié·e responsable de son « employabilité » et à en dédouaner le patronat. L'entreprise contribue de moins en moins à ce financement, pourtant elle a toujours comme obligation de maintenir ou de développer les compétences de ses salarié·e·s. Le CPF (Compte Personnel de formation) change totalement de régime : il ne sera plus comptabilisé en heures mais en euros gérés par la Caisse des dépôts. Ce scénario avait été totalement refusé lors des négociations entre partenaires sociaux. Le gouvernement part d'un coût horaire supérieur à 14 euros, contre 12 euros aujourd'hui. Pourtant, selon les données collectées par la Caisse des dépôts, le taux horaire pratiqué actuellement par les OPCA pour les formations CPF engagées par les salarié·es a un montant moyen de 41,61 euros pour l'ensemble des collecteurs. Bref, les salarié·es vont y perdre ! De même avec la disparition du CIF, le nouveau système limitera plus l'accès long à des formations longues et qualifiantes. De plus, cette monétisation va de pair avec la mise en place d'une application accessible sur smartphone ou utilisable dans les agences Pôle emploi et avec l'aide des futurs prestataires du CEP (conseil en évolution professionnelle). Au programme, concurrence et marchandisation, avec l'ouverture totale de la formation aux officines commerciales. Pour remplacer les diplômes, le patronat veut imposer les certificats de qualification professionnelle et les blocs de compétences dont il définira lui-même les contenus. Globalement, les récentes réformes de la formation professionnelle tout au long de la vie organisent la formation sous le seul angle de l'emploi, au prétexte que la formation permettrait de réduire le chômage. Or la formation ne crée pas l'emploi. L'objectif réel est de servir les seuls intérêts du patronat et de renvoyer à l'individu la charge de son « employabilité ».

Motion proposée par la FSU

Le CNESER se prononce pour défendre le réseau des délégations régionales de l'Onisep, son maintien dans le cadre du service public national d'information sur les formations et les métiers sous tutelle de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Alors que le plan étudiant et la loi orientation et réussite des étudiants (ORE) font de l'orientation un instrument essentiel de la lutte contre l'échec des étudiants, il n'est pas acceptable que l'article 10 de l'avant-projet de loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" transfère aux régions les missions d'information sur les formations et les métiers des DRONISEP ainsi que leurs personnels.

La préconisation 9 de l'avis sur l'orientation du Conseil économique, social et environnemental rendu le 11 avril dernier insiste aussi sur l'importance du rôle de l'Onisep pour rendre lisible et disponible une offre d'information nationale sur les métiers et les formations

Le CNESER dénonce :

- ▶ *L'impréparation du projet gouvernemental (méconnaissance du travail en réseau de l'Onisep, non concertation avec les régions ...), dont les propositions démantèlent l'Onisep qui, privé de son réseau, ne sera plus en capacité de mener sa mission d'information sur les formations et les métiers à destination des parents, des élèves, des étudiants sur l'ensemble du territoire ;*
- ▶ *Les lourdes répercussions pour les usagers : dégradation du service rendu : perte d'une information nationale, exhaustive, fiable et neutre ; information ciblée sur les formations correspondants aux besoins des entreprises locales, rupture de l'égalité d'accès à l'information à l'information pour l'orientation sur le territoire ; privatisation de l'information à l'orientation encouragée*

Le CNESER demande :

- ▶ *d'abandonner l'article 10 qui transfère les missions des DRONISEP et leurs personnels aux régions*
- ▶ *que le MEN, Le MESRI ne se dessaisissent pas de leurs missions d'information à l'orientation et préservent ses opérateurs (CIO, Onisep, DRONISEP)*
- ▶ *de maintenir le réseau des DRONISEP dans le service public de l'Education nationale.*

SNESUP-FSU, SNCS-FSU, SNCS-FSU, SGEN-CFDT, SNPTES

Vote sur le texte ministériel: 0 pour, 23 contre, 4 abstentions

Vote sur la motion FSU: 22 pour, 3 contre, 2 abstentions

Sur les 6 **textes en application de la loi «ORE»**, 4 ont été retirés de l'OdJ pour une consultation juridique, entre autres raisons. Les deux soumis au vote sont:

"Projet de décret relatif au réexamen des candidatures de préinscription pour l'accès aux formations initiales du premier cycle de l'enseignement supérieur et modifiant le code de l'éducation". 18 pour, 7 contre, 2 abstentions.

Et **"Projet de décret relatif à la suspension temporaire des études dans les établissements publics dispensant des formations d'enseignement supérieur."** 23 pour, 4 contre, 0 abstentions

La CGT a voté contre les deux textes en accord avec sa position contre la loi ORE.

Une **motion de la FAGE** sur la lutte contre les discriminations dans l'ESR est adoptée à l'unanimité.

La motion CGT sur la fusion IRSTEA INRA a été lue au CNESER, en début d'après-midi, en présence de Pierre Valla, adjoint de Beretz à la DGRI venu exprès pour répondre à notre motion.

Le CNESER demande un moratoire sur le projet de fusion à marche forcée INRA-IRSTEA et l'ouverture de négociations immédiates entre organisations syndicales et ministères de tutelle

Par lettre de mission rendue publique le 6 février, les ministres de tutelle ont chargé les deux PDG de l'INRA et l'IRSTEA de « réfléchir » au « rapprochement » de deux instituts mais en leur fixant deux contraintes majeures : un EPST unique devrait être créé au 1er janvier 2020 et son budget serait plafonné à la somme des budgets actuels de l'INRA et de l'IRSTEA ! Pour y parvenir, à eux (et donc à leurs personnels) de se débrouiller.

Alors que le rapport commandité aux PDG ne préconisait que de promouvoir les synergies entre les recherches de l'INRA et celles de l'IRSTEA, notamment dans le cadre de l'« Alliance nationale de recherche pour l'environnement » (AllEnvi), les Ministres entendent imposer une fusion à marche forcée, les statuts du nouvel EPST devant être présentés dans quelques mois (fin 2018) ! Depuis lors, les directions des deux instituts semblent prises d'une frénésie fusionnelle, qui retombe en cascade sur toute la hiérarchie scientifique. Les réunions de « COMités OPérationnels », avec ou sans directeurs d'unités INRA et/ou IRSTEA, se succèdent pour tenter de configurer l'organisation scientifique de ce nouvel organisme autour des 5 piliers définis : Eau, Forêt/bois, Technologie et procédés pour la bioéconomie, Agriculture et environnement, Territoires. Un premier document de synthèse est demandé par les PDGs pour la fin juin 2018 ! Comment peut-on demander aux responsables scientifiques de se prononcer sur une structuration scientifique dans une ignorance complète des règles du jeu du futur Institut et avec un calendrier déraisonnable de l'avis de tous ?!

Chacun le sait aujourd'hui : la volonté affichée du gouvernement, et donc celle de ses ministres, dans le cadre d'Action Publique 2022 (CAP 2022), c'est une diminution drastique du nombre de fonctionnaires (moins 120 000) et des missions de service public, qui seraient abandonnées ou confiées au privé. Avec, en parallèle, la mise en place d'un plan de départs volontaires pour les fonctionnaires, conjugué à un recours accru au recrutement de contractuels. C'est cela qu'ils veulent à tout prix faire passer, partout, (y compris par ordonnances).

Dans un tel contexte, le rapprochement/fusion de ces deux EPST n'aurait pour but que de développer « les synergies scientifiques » ? Il n'y aurait aucune économie (budgets et personnels) en vue ? Aucune disparition de structures INRA ou IRSTEA ? Aucune remise en cause, au détriment des agents, des réglementations actuelles de chaque établissement ?

Des différences significatives existent entre l'INRA et l'IRSTEA tant au niveau des statuts des personnels qu'au niveau des garanties sociales, pouvant être plus ou moins favorables selon l'organisme : présence d'agents du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation en position normale d'activité à l'IRSTEA, application du RIFSEEP et des modulations de primes, réglementation des RTT, collèges électoraux au conseil scientifique (unique à l'IRSTEA, limités aux catégories A à l'INRA), procédures et critères d'évaluation, droits en matière de formation, etc. Tous ces points ne sauraient être abordés sans réelle négociation avec les personnels au niveau adéquat c'est-à-dire en inter-EPST sous l'égide des ministères et non à l'intérieur de chaque organisme. Les personnels ne sauraient accepter que la création d'un nouvel institut soit l'occasion pour niveler vers le bas leurs conditions de travail et la politique sociale et statutaire, en se basant sur le « moins disant » social.

Les PDGs des deux EPST se répandent en propos lénifiants : « Toutes les missions de l'INRA et de l'IRSTEA seront conservées » ; « Les unités de recherche ne feront pas l'objet de modification » ; « Nous n'avons aucune intention de fermer des sites a priori » ; « Nous serons attentifs à la situation des fonctions supports qui sont sous tension dans les deux établissements »...

Les personnels des deux EPST sont effectivement attachés à la pérennité de leurs missions publiques. Mais quelle valeur ces engagements des PDGs auraient-ils dans le cadre d'un budget dit « consolidé » et alors que les

deux EPST ont vu leurs effectifs de titulaires largement décroître dans la dernière période (-5% en cinq ans) ? N'est-ce pas la préparation de l'extinction des missions les moins dotées financièrement et en personnels ?

- D'ores et déjà, les directions discutent de remodeler les départements actuels avec des bouts de départements de chaque organisme.
- Qui peut nous dire qu'à terme le devenir des sites excentrés IRSTEA des grandes implantations de recherche, comme celui des Unités expérimentales INRA soumises à labellisation n'est pas directement en jeu ?
- Pourquoi la politique de « mutualisation » des personnels des services d'appui, actuellement à l'œuvre à l'INRA et largement effective à l'IRSTEA, cesserait-elle de s'appliquer, et notamment pour les personnels des sièges et de l'appui à la recherche des deux EPST ?

Il est inacceptable que les conséquences d'un tel projet de fusion INRA-IRSTEA, tant pour l'activité scientifique que pour le devenir des personnels, ne soient pas réellement discutées avec les représentants du personnel et prises en compte AVANT TOUTE DECISION DE FUSION.

Ce sont les ministres qui ont pris la décision politique de ce projet de fusion INRA-IRSTEA, c'est à eux de répondre aux questions des personnels et ce, avant toute décision de mise en œuvre. Cela implique de revoir le cadre imposé par la lettre de mission du 6 février. Les Comités Techniques de l'IRSTEA et de l'INRA, réunis respectivement les 5 et 6 mars 2018, se sont prononcés pour que soit organisée, à l'initiative de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, une réunion quadripartite entre les ministres concernés (Recherche, Agriculture, Environnement) et les organisations syndicales représentant les personnels.

Le CNESER appuie la demande de moratoire et d'organisation d'une négociation au niveau interministériel (Recherche, Agriculture, Environnement) fondée sur les principales exigences suivantes :

- Alignement vers le haut des budgets des deux EPST (fonctionnement, crédits récurrents aux URs/UMRs...)
- Alignement vers le haut des statuts et droits sociaux des personnels et des règles et pratiques de fonctionnement interne (notes de service, instances...)
- Garanties de pérennisation de toutes les missions et activités des deux EPST en particulier des recherches environnementales (la question de la tutelle du Ministère de l'Ecologie doit être posée) et des recherches à visée non marchande
- Garanties sur les emplois et sur le devenir de tous les personnels, des unités de recherche et de l'appui des deux EPST
- Garanties sur le maintien des implantations des deux EPST

Le CNESER demande également l'ouverture d'un débat sur le sujet en son sein, lors de la prochaine séance plénière.

Pierre Valla a répondu au nom de la DGRI :

« Il s'agit de deux EPST qui ont une production de grande qualité. Un audit de l'IRSTEA de 2015 avait déjà évoqué le rapprochement avec l'INRA. Les Ministères ont souhaité aller dans ce sens. Les rapports de PDG de 2017 montrent que les missions des deux organismes sont convergentes et complémentaires. Les ministres ont fixé le cap avec l'objectif de la création, en 2020, d'un nouvel institut qui sera un EPST. Les briques de base sont les unités. Les départements pourront être constitués des unités des deux organismes pour obtenir la synergie scientifique. Les CA et les OS ont été informés de ces objectifs, l'IRSTEA d'abord et l'INRA, en 2017. Un dialogue social est prévu à l'automne. Les textes seront disponibles pour 2019, le CNESER aura à donner un avis en séance plénière. »

La CGT demande une réponse sur des négociations immédiates avec les ministères. Et besoin de garanties pour le personnel, pour les missions et pour le financement du nouveau EPST.

Réponse de Pierre Valla : Un courrier est adressé par le ministère avec une réponse positive pour une rencontre des deux cabinets avec les OS. Pour le financement, le budget sera la somme du budget des deux EPST.

Question CGT : En raison des difficultés financières de l'IRSTEA, la reconduction du budget des deux EPST signifie que le budget de l'INRA devra épurer les difficultés de l'IRSTEA.

Réponse de Pierre Valla : Il y a des tensions car l'IRSTEA a beaucoup d'implantations, de même pour l'INRA. On peut avoir un meilleur service rendu à travers de synergies, en particulier des services support, sans changer les implantations. C'est dans ces domaines que nous attendons des plus-values.

Commentaire : le débat au CNESER se fera quand les carottes seront cuites en 2019. Nous pouvons relancer des questions mais c'est l'obtention des négociations directes avec les Ministères qui est l'enjeu principal. Pour le moment il est question d'une rencontre des OS avec les cabinets ministériels. La CFDT de son côté est dans une logique d'accompagnement de la fusion avec un cahier revendicatif pratiquement vide.

FO était d'accord avec la motion mais n'était pas présent au moment du vote. SUD n'est pas représenté à la commission permanente du CNESER.

Résultat du vote: 8 pour (essentiellement CGT et FSU) et 15 abstentions.

En fin de journée, notre camarade de la FERCsup a lu la **déclaration sur les violences à Montpellier**. Dans le contexte actuel de luttes dans notre secteur, la CGT a été la seule OS à intervenir sur la répression des mobilisations en cours. Il n'y a pas eu de réponse des représentants du Ministère. Alain Abecassis transmettra notre texte au Ministère.

"La CGT dénonce toutes les velléités répressives des directions d'établissement et du ministère. Les violences policières, la répression de la contestation, la contrainte physique, n'ont pas leur place dans l'enceinte universitaire. Des faits graves se sont produits dans plusieurs universités, en particulier à Montpellier, où des fonctionnaires d'état ont participé et/ou organisé un coup de main musclé envers des étudiants dans l'enceinte de cette Université. Une enquête a été diligentée, pour laquelle vous aviez affirmé un traitement rapide, le rapport des inspecteurs de l'IGAENR devait être remis "avec des délais rapides" après la réouverture de l'université le 3 avril! Des témoignages étudiants ainsi que des vidéos désignent sans ambiguïté les auteurs de ces agressions. Une partie des personnels identifiés occupent des responsabilités importantes au sein de l'établissement de droit. Des agents de sécurité sont impliqués, un Taser a été utilisé lors de l'agression, type d'arme normalement uniquement détenue par la police. A l'énoncé de ces faits, votre mutisme ainsi que le traitement local de ce dossier s'apparentent à un étouffement d'une affaire d'une extrême gravité concernant des fonctionnaires d'État occupant de hautes responsabilités, circonstance aggravante, dont vous ne pouvez ignorer l'identité. Nous vous demandons solennellement de rendre public les résultats de l'enquête comme vous vous y êtes engagé publiquement. Nous utiliserons tous les moyens médiatiques et institutionnels à notre disposition si vous reculez devant l'exposé de la réalité des faits."

Le dernier point abordé a été l'**intervention CGT (SNTRS) sur le jury des IDEX :**

Dans un communiqué commun du 19 mars 2018, le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation et le Secrétariat Général pour l'Investissement ont annoncé les résultats du jury Idex validés par le Premier ministre. Les attendus confirment que les critères déterminants dans l'attribution des Idex sont ceux de la gouvernance, celle-ci devant être la plus intégrée possible.

Afin d'obtenir une labellisation définitive, les Idex de Paris Saclay et de Paris Sciences et Lettres(PSL), bénéficieront d'une période 30 mois qu'ils devront mettre à profit pour :

1) définir une stratégie propre la plus unifiée possible

2) adopter des règles de gouvernance qui donnent au président de l'Idex

-« le droit d'auditer et d'amender le projet de budget prévisionnel de tous les institutions fondatrices».

-« un droit de veto aux propositions de recrutement des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs des institutions fondatrices »

-« la signature de tous les diplômés, sans exception ».

L'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales a décidé à la suite de ce communiqué de se retirer de l'Idex PSL arguant que les deux premiers points n'avaient pas jamais été envisagés jusqu'ici.

Le terme institution utilisé par le Jury ne figure pas dans les textes définissant les Idex de Saclay et PSL. A quoi fait-il référence ? Aux grandes écoles ? Aux universités ? Aux organismes de recherche ? Si le terme institution concerne les organismes de recherche, cela implique de modifier le code de la recherche. Est-ce cela que le gouvernement a en vue avec le droit à l'expérimentation ? Les organismes de recherche, réduits à des agences de moyens, seraient sous la tutelle des Idex Saclay et PSL. Cela signifie la liquidation de toute politique nationale de recherche. Il est inenvisageable que les organismes nationaux de recherche n'aient plus la maîtrise de leur budget, de leur politique scientifique et de leur recrutement. Ces expérimentations doivent être débattues au sein du CNESER.

Alain Abecassis a apporté quelques « éclairages » au nom du ministère.

« L'objectif est de permettre, plus encore que dans les COMUES et de manière expérimentale, l'emboîtement des différentes personnalités juridiques tout en respectant l'identité de chaque composante de l'ensemble. Le dispositif français est original, car il fait coexister et coopérer des universités, des grandes écoles et des organismes nationaux via des unités mixtes de recherche. Ce dispositif peut être, pour un jury international, difficilement compréhensible. Le jury était interrogatif sur le degré d'intégration réel des Idex PSL et Saclay. Il a posé trois conditions que vous avez citées. Elles ont été reprises à son compte par le gouvernement car les réponses à ces questions prouvent qu'il y a une vraie volonté de mettre en place la coopération sur les sites.

Ces trois conditions sont :

- La signature de l'ensemble des diplômés qui doivent apparaître comme étant sur le même site et appartenir à la même entité.
- Les questions de ressources humaines, à savoir, est que pour la politique de recrutement et de choix d'affectation, il s'agit bien d'une vision intégrée qui s'exprime par le droit de veto.
- La notion de budget et d'allocation des moyens, à savoir qu'il y a une volonté de mise en commun des moyens au-delà des moyens apportés par l'Idex.

Dans la mesure où les recommandations du jury peuvent potentiellement faire jurisprudence, le ministère travaille avec chacun des responsables des sites pour savoir comment, dans les dispositions juridiques actuelles, il est possible de répondre. Les sites disposent d'une période probatoire de trente mois pour apporter une réponse sur ce qu'ils souhaitent faire dans la mise en commun concernant les trois conditions posées par le jury.

Le système actuel, avec des personnalités morales différentes et des prérogatives emboîtées les unes dans les autres, n'est pas facile à comprendre par un jury international. Pour les acteurs du site, il n'est pas facile non plus de savoir comment cela fonctionne y compris par rapport aux différents statuts. Le seul dispositif existant qui permet l'emboîtement sont les COMUEs, or dans de nombreux cas on peut s'interroger sur la manière avec laquelle elles ont mis ensemble des compétences.

Nous travaillons actuellement à la réponse à ces recommandations et évidemment le CNESER sera informé. Il n'est pas question d'envisager une quelconque modification du statut des personnels enseignants-chercheurs ou chercheurs ni d'envisager des modifications du statut des organismes nationaux de recherche ou des établissements. En revanche, dans le cadre des ordonnances sur les expérimentations, il y a des éléments susceptibles d'apporter des réponses à ces questions mais pour le moment rien n'est figé. Nous entendons les inquiétudes des organismes de recherche : il n'est pas question de remettre en cause une vision nationale de la politique de recherche. En revanche, il faut articuler la politique nationale de recherche avec la politique des sites. »

La CGT a demandé un débat au CNESER sur cette question.

Les réponses du Ministère ne sont pas rassurantes. Tout en disant que il n'est pas question de modifier les statuts ni les missions des organismes de recherche ils sont en train de travailler à des dispositifs, sur forme d'ordonnances, qui permettront aux Idex d'avoir la main sur les recrutements et sur le budget des laboratoires.