



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 – Courrier électronique : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

N°50 du 27 septembre 2005

Spécial Comptes Rendus

- Rencontre Direction CNRS – Syndicats (9 septembre 2005) 2
- Assemblée Générale des personnels du Siège du CNRS (8 et 9 septembre 2005) 3
- Commission de suivi de la mobilité des personnels du siège du CNRS (15 septembre 2005). 4

Erratum :

sur le dernier SntrsInfoCR (n°49) en première page il faut lire « CTP du 11 juillet » et non « CTP du 13 juin »

Rencontre Direction-syndicats du CNRS

9 septembre 2005

Etaient présents :

CNRS : B Larrourou, DG ; M. Mathieu, secrétaire général ; L. Flabbée, Directrice des ressources humaines.

Syndicats : SNCS-FSU, SNPTES-UNSA, SGEN-CFDT, SNIRS-CGC, SNPRES-FO, SNTRS-CGT (N. Elie, G. Mandville, D. Steinmetz, A. Kieffer)

Les syndicats s'étaient rencontrés auparavant (SNTRS, SNCS, UNSA, CFDT) pour s'accorder sur les questions à poser au DG. Les principaux points concernent la place du CNRS dans un dispositif centré sur le financement par projet par des agences, en particulier les incidences sur le budget ; le fonctionnement du CNRS, en particulier la place respective des DIR et des DS ; la politique du personnel, avec en premier lieu le problème de la restructuration du siège, les déclassements opérés par les jurys d'admission des concours chercheurs, la levée de la limite d'âge, le rattachement des labos aux CSD.

Le DG a déclaré ne pas encore connaître les nominations au CA du CNRS. Il n'a pas non plus d'informations sur la loi, ni des évolutions depuis les fiches Monteil. Pour ce qui concerne le CNRS, il a écrit aux directeurs des laboratoires afin de leur demander de mettre leur budget en conformité avec des objectifs clairement exposés. J.F. Minster a été nommé Directeur Scientifique Général.

Place du CNRS dans un dispositif de recherche sur projets.

Le DG déplore la visibilité limitée du CNRS dans ce dispositif. Il est inquiet. On a besoin, précise-t-il, de voir clairement là où va l'agence. Il approuve les idées avancées en juillet sur l'affectation des crédits de l'agence aux organismes et pour les infrastructures. Il émettra ces points de vue au conseil d'administration de l'ANR dont il est membre. Le budget de l'agence passe de 240 à 590 millions d'euros, mais les engagements (AP) sont de 790 millions d'euros par an, il y a des risques de cavalerie. L'argent de l'agence est très convoité.

Le SNTRS alerte sur les dysfonctionnements de l'agence. Chirac et Villepin ont déclaré qu'une partie des 3000 postes créés en 2006 seront affectés aux pôles de compétitivité. Les recrutements seront-ils profilés sur ces pôles ?

Le DG reconnaît les « bugs » de l'ANR, « on essuie les plâtres » se contente-t-il de répondre. Il n'a reçu pour le moment aucune instruction concernant les recrutements vers les pôles. Qu'on prenne des éléments de dispositifs territoriaux dans l'affectation des moyens ne le choquerait pas en soi, le problème étant selon lui quel salut en dehors des pôles ? C'est un problème d'équilibre, la question est aussi comment on fait ?

Budget 2006.

Ce budget est meilleur pour l'emploi pour le CNRS puisqu'il prévoit des créations de postes, ce qui n'était pas le cas du budget 2005, mais il y aura des tensions sur les autres crédits. Ceci rejoint le problème de l'ANR : quels équilibres y aura-t-il à moyen terme entre les financements des opérateurs de recherche (organismes et universités) et la place forte faite à l'agence. En 2005, il n'y avait pas d'emplois mais des crédits, même si l'on peut dire qu'il s'agissait d'un rattrapage, en 2006 on aura des emplois, des financements de mesures salariales, mais il y aura des problèmes de financements des grands équipements. La LOLF

sera appliquée dès 2006, elle prévoit des transferts de prérogatives vers les organismes. On connaît les chiffres globaux, le contingentement des emplois, mais les problèmes d'arbitrage entre masse salariale et dépenses hors masse salariales deviendront du ressort des établissements.

Les syndicats dénoncent un budget en trompe l'œil. Ils critiquent la demande faite par le DG aux Directeurs de laboratoires de motiver leurs demandes budgétaires.

La restructuration du siège. Liliane Flabbée expose le dispositif mis en place. Elle raisonne en grande catégorie de la fonction publique, met l'accent sur les compétences et les parcours professionnels des agents qui se portent candidats¹. La logistique va être mutualisée. Les contours des directions scientifiques ont été définis. Une campagne Noémi a été ouverte pour les labos et les directions scientifiques, un troisième groupe sera ouvert pour les besoins nouveaux qui « apparaissent comme prioritaire ».

Le SNTRS dénonce la méthode qui consiste à réorganiser les services sans débat avec les personnels, à créer un marché du travail interne au CNRS qui met les personnels en concurrence les uns avec les autres et les oblige à chercher eux-mêmes des solutions. Les tâches, les fonctions sont définies en dehors, d'eux, leurs sont imposées. Toutes les conditions sont réunies pour que les personnels n'investissent pas dans leur travail. Des tensions inutiles sont créées. Le syndicat demande que les documents présentés

Les attributions respectives des Directeurs interrégionaux et des directeurs scientifiques.

Les représentants du SNTRS et du SNCS ont relevé des dysfonctionnements qui permettent de penser que le DG a maintenu son projet initial d'un rôle prépondérant des DIR au détriment de celui des DS. Des entretiens expérimentaux (ie les entretiens annuels objectifs moyens avec les directeurs de laboratoires) se sont déroulés sans la présence de DS. Pour le DG, ceci n'est du qu'au fait qu'il faut faire vite. Les DS ne sont pas toujours disponibles ou ont été prévenus trop tard. La future équipe des DS n'est pas encore nommée faute d'accord entre le président et le DG. La réunion avec les DSA a permis de faire le point. Il faut s'organiser précise-t-il pour que les DS soient présents, les risques de baronnies sont identifiés. Les comités d'évaluation sont de la responsabilité des DS, les entretiens sur les moyens de celle des DIR en présence des DS.

Le SNTRS déplore un processus expérimental peu explicites. Qui va trancher lors des choix de promotions pour les CAP, pour les postes ??

Une campagne de recueil des demandes est en cours auprès des directeurs de labos répond le DG. Ces entretiens sont menés avec les partenaires. Les universités réfléchissent également avec le CNRS à leurs postes IATTOS. Se poseront des problèmes d'arbitrage DIR-DS pour les postes NOEMIE, les CAP. Les postes de post-docs seront affichés en octobre avec les DS actuels.

Mise en place des départements scientifiques. Il n'y a pas de discussions, selon le SNCS, avec les labos sur leurs

¹ Pour les détails du dispositif, voir le compte-rendu, dans ce numéro, de la réunion des personnels du siège.

rattachements aux directions scientifiques et regrettent que les conseils de labo ne sont pas consultés. Les personnels doivent être impliqués. Le DG répond qu'il a consulté les laboratoires, que les projections initiales et les réponses sont cohérentes. Il y a quelques problèmes aux interfaces chimie-SDV.

Les déclassements. Les jurys d'admission ont bouleversé de nombreux classements et, contrairement à la politique annoncée par la direction, des femmes là encore ont été victimes de déclassement lors de la promotion en DR2. Le DG répond qu'il fallait regarder de près, notamment sur les choix d'affectation. Ses explications, peu claires, n'ont guère convaincu. A qualité égale, on remonte certaines femmes précise-t-il. Il reconnaît les phénomènes d'autocensure chez les femmes.

Les handicapés. La CFDT interpelle le CNRS qui est très en deçà des 6% et n'a pas d'ambition de redressement.

Les revalorisations de salaires. Le SNTRS est intervenu sur la nécessité de revoir l'échelonnement des indices en AGT. La réponse de L.Flabbée est dilatoire : "Le CNRS ne recrute plus

d'AGT", sous entendu dans la conjoncture actuelle le CNRS a d'autres

chats à fouetter avec le Ministère.

Certes, il reste peu d'AGT au CNRS, mais la non répercussion des revalorisations du SMIG sur les premiers niveaux de qualifications des personnels statutaires a des incidences sur toute la grille, dont la plus grave est celle creuse l'écart entre grille et reconnaissance des qualifications. Cela commence par les moins qualifiés. Cette politique a déjà été éprouvée avec les jeunes depuis 20 ans : en ne s'en prenant qu'à un catégorie particulière, le gouvernement évite l'affrontement global et mise sur la durée. Se battre pour la revalorisation des grilles d'AGT c'est se battre pour une grille de salaires fondée sur la reconnaissance des qualifications des personnes.

Le DG annonce qu'il a signé le jour même la nomination des DR2.

Prime de fin de grade versée aux personnels situés au dernier échelon depuis trois ans. Elle serait versée en octobre.

AG d'information des personnels du Siège (9 septembre 2005)

Cette réunion, convoquée par la direction, était présidée par J.F. MINSTER, Directeur de la Direction Scientifique Générale ; Liliane FLABBEE, Directrice des Ressources Humaines ; Sylvie MOREAU, Secrétaire Générale Adjointe ; Gilles SENTISE, Délégué Régional de la Délégation Paris Michel Ange.

Après une présentation de la nouvelle Direction Scientifique Générale, de son organisation et d'une estimation des effectifs attendus, au moyen d'une série de fiches synthétiques et de tableaux chiffrés sous power-point (qui défilant trop rapidement (pendant une heure environ), ne permet pas de prendre des notes), la tribune sollicite les questions de l'assemblée présente.

Elle encourage chacun et chacune à parler, déplorant le silence de l'assemblée de la veille, et souhaite rassurer et assurer les intervenants éventuels qu'ils ne risquent rien, bien au contraire, à s'exprimer puisqu'ils représentent aussi leurs collègues.

Seules trois personnes osent parler dans la salle, posant la question du devenir des personnels affectés à l'IN2P3, de la difficulté morale et psychique des personnels qui auraient à essayer plusieurs refus successifs à leurs candidatures, de la difficulté de candidater sur des profils élitistes, enfin de la modalité de sélection des candidats : est-ce que ce sera un mini jury, comme un concours ou un examen professionnel ?

Nadine ELIE, pour le SNTRS, pose trois questions, que visiblement l'assemblée se posait :

- Suite au premier affichage, des agents ont posé leur candidature et attendu une réponse, or ils ont constaté avec surprise que ces postes étaient à nouveau affichés comme vacants dans la nouvelle campagne NOEMI. Pourquoi, les candidats n'ont-ils pas reçu de réponse ? Que devient leur candidature ?

- Le fait que les responsables et chef des services ne sont toujours pas connus est un obstacle. La fonction ne suffit pas à motiver des candidatures, savoir avec qui ou sous les ordres de qui l'on va travailler importe beaucoup dans le choix d'un poste.

- Il peut arriver que le poste où l'on a candidaté et sur lequel la candidature a été retenue finalement ne convienne pas, est-ce que la règle des trois ans sera appliquée, ou peut-on envisager une procédure plus souple permettant de ne pas rester bloqué, car c'est aussi pour cette raison que les personnels hésitent à

s'engager dans une mobilité.

A nos yeux, la DSG ressemble à une structure lourde, très hiérarchisée, c'est plus une réorganisation qu'un allègement des structures administratives. Il est difficile de savoir qui pilotera quoi entre la DSG et les DIR.

Les postes affichés relèvent presque totalement de la catégorie A (peu d'AI, mais surtout des IE, IR et chercheurs) et très peu des catégories B (T) et un seul poste en catégorie C (AJT). Ces profils de postes sont liés à un projet ambitieux selon les propos de la Direction, et non dans une intention d'élitisme, comme cela lui est reproché.

« Il ne faut pas s'interdire d'oser » postuler en plus 1 (corps), et même en plus 2 ! Toutes les candidatures seront examinées, individuellement, et il sera tenu compte de l'expérience professionnelle acquise sans préjuger des corps d'origine.

Le projet n'est pas parfait, répond la direction, il faut s'accorder le droit à l'erreur, et dans ce cadre la règle des 3 ans pour effectuer une nouvelle mobilité, ne sera pas appliquée. Des règles de fonctionnement plus souples permettront l'examen au cas par cas, en cas de difficulté.

L'examen des candidatures se fera en 3 étapes : premier tri à réception des candidatures, et choix des candidats à auditionner, puis après des entretiens individuels avec les candidats, un deuxième tri qui établirait les candidats retenus pour les fonctions à pourvoir.

Qui examinera les candidatures ? Une équipe de trois personnes composée si possible du DS et du DSA concerné, d'une personne des Ressources Humaines, sinon du chef de service concerné directement par le poste à pourvoir. La procédure sera identique que ce soit pour les nouvelles directions scientifiques comme pour les services mutualisés.

A chaque étape de cette procédure les candidats seront informés de leur situation, pour éviter qu'ils attendent tous la fin de la procédure, et rater l'opportunité de présenter une autre candidature.

En cas de difficulté, la direction invite les agents à contacter la cellule d'accompagnement, qui est à ce jour encore peu sollicitée. La Direction pense que la plupart des personnels devraient trouver

une affectation, au regard des nombreuses compétences professionnelles exercées dans les services centraux, et envisage la mise en place de formations pour aider les agents à s'adapter à leurs nouvelles fonctions.

Au 8 septembre, sont comptabilisées 5100 consultations des différents sites, pour seulement 65 candidatures reçues.

Du point de vue de la direction, si les instituts sont maintenus (INSU, IN2P3), il est difficile de savoir quels seront leurs champs de compétence professionnelle... rien n'est encore précis, mais les directeurs des instituts en savent autant que la direction. Il est toutefois précisé qu'à l'issue d'une étude de faisabilité, une possible déconcentration se ferait début 2006, sinon progressivement jusqu'en 2007. Les personnels de l'IN2P3 devraient être en mesure d'en savoir plus d'ici fin septembre 2005. Les Départements Scientifiques Transversaux sont faiblement consultés en comparaison des autres départements, la direction assure qu'ils auront les mêmes prérogatives et que ce qui les différencie c'est leur interdisciplinarité.

Deux campagnes NOEMI sont prévues, une qui devrait se clore fin septembre pour l'affichage en cours, une deuxième au 15 octobre, et une troisième fin octobre. Ces affichages seront complétés au fil du recensement des besoins, c'est pourquoi la direction invite les agents à les consulter régulièrement, jusqu'à la fin de la procédure des affichages. Les prises de fonctions sont prévues au 1^{er} janvier 2006 pour la campagne de septembre 2005 et en septembre 2006 pour celles d'octobre 2005. L'essentiel est exposé sur le site du CNRS intitulé « Deuxième Campagne

NOEMI.doc ».

De notre point de vue, les personnels « ne trouvant pas chaussure à leur pied », font de la résistance passive, ils consultent certes, mais ne postulent pas, ce qui doit inquiéter la direction du CNRS quant à la faisabilité de sa réforme. De fait, ces deux AG d'information ont un but : amener les personnels du siège à postuler sur les postes vacants.

Il nous est difficile de croire que ces deux réunions suffisent à rassurer les personnels, ils font de la résistance passive et attendent de pouvoir consulter l'ensemble des postes offerts plutôt que de se précipiter, et de faire un choix qu'ils pourraient regretter ensuite.

Certains, pressés de partir, ont vu leur demande de mobilité refusée, parce qu'ils doivent occuper leur poste jusqu'à la fin de l'année. S'ils ne savent pas ce qu'ils feront et où ils seront l'an prochain, ils ont toujours, à ce jour, une tâche à assurer.

Cette restructuration se fera avec une « RH renouvelée », plus performante, plus proches des agents. Quand nous constatons les difficultés rencontrées lors de la défense des agents mis en difficulté, et du peu de respect de leurs droits, face à une hiérarchie peu soucieuse des statuts, et des services des ressources humaines qui prennent délibérément le parti de la hiérarchie, sans aucune distance ni réserve, nous ne savons que penser de cette rénovation.

Les personnels se taisent, mais attendent des syndicats que nous défendions leurs droits. Il faudra être présents au rendez-vous.

Commission de suivi de la mobilité des personnels du siège du CNRS (15 septembre 2005).

Cette commission, mise en place dans le cadre du projet de réforme dans le but officiel de « veiller au bon déroulement de la campagne de mobilité ouverte depuis le 1^{er} septembre 2005 » comprend, outre les membres des organisations syndicales (SNTRS-CGT : Nadine ÉLIE et Danielle MULLER, SGEN-CFDT : Jacqueline MAHUTEAU, SNCS-FSU : Denis JOUAN, SNIRS-CGC : Viviane MEYER, Marie-Christine LAGOUTTE, SNPRES-FO : Christiane FAIVRE-AUBRY, SNPTES-UNSA : Pierre BARTH), quatre personnes désignées par la Direction du CNRS (Hervé MATHIEU, Secrétaire général et président de la commission, Gilles SENTISE, Délégué de Paris Michel-Ange, Ghislaine PERESAN, Adjointe de la Directrice des ressources humaines et Muriel SINANIDES, Responsable Personnel et ressources humaines de Paris A). Elle se réunissait pour la première fois le jeudi 15 septembre.

Question vécu, drôle d'ambiance... la réunion s'engage sur des discussions « de salon », sur le ton de la confidentialité, à la limite de l'audible. Après un démarrage confus (en l'absence d'une présidence de séance digne de ce nom, certains représentants syndicaux sont intervenus immédiatement de façon brouillonne pour évoquer les difficultés que ne vont pas manquer de rencontrer certains agents ou les dysfonctionnements prévisibles), on a pu obtenir que la Direction réponde à quelques questions d'ordre général, mais pour l'essentiel, beaucoup de « redites », (avec les rencontres Direction/Organisations syndicales et assemblées des personnels du siège).

C'est Ghislaine PERESAN qui a pris la parole pour nous dire tout d'abord quels étaient les services touchés (« impactés » dans le

jargon de la direction) par la réorganisation, à savoir : les départements scientifiques, la Direction des relations avec l'enseignement supérieur (DRES), la Direction des études et programmation (DEP).

En ce qui concerne la DR 28 (IN2P3 et PNC), la réflexion est en cours. Si une décision de réorganisation était finalement prise, elle n'interviendrait pas avant 2007.

Après une nouvelle présentation de la Direction Scientifique Générale (DSG), et de ses services mutualisés, Ghislaine PERESAN a ensuite exposé le mode de fonctionnement de la cellule d'accompagnement, dont elle fait partie. On nous rassure, tout est fait pour que cette campagne de mobilité se passe au mieux, mais il nous est précisé que cette cellule est là pour « accompagner les personnels dans leur démarche de mobilité », et ne sera en aucun cas une « agence de placement ».

Cette cellule comprend 8 personnes assistées d'un secrétariat et a été ouverte en juin. À ce jour, 36 personnes ont sollicité la cellule. Chaque agent peut être auditionné par une personnalité choisie librement parmi les membres de ladite cellule. Un premier entretien d'au moins 1 h 30 à 2 h 00, suivi quelques fois d'un deuxième pour finaliser la démarche de mobilité. Un suivi des personnes rencontrées est prévu, pour connaître les résultats (lieu et fonctions) de cette mobilité.

Il semble que le rôle de la cellule soit d'écouter et de rassurer les inquiets, les inciter à candidater, les encourager à tenter leur chance quand le profil de poste leur semble trop ambitieux pour eux. Que 36 personnes seulement soient allés la voir montre que les personnels en attendent peu ou s'en méfient. On les comprend

car même si elle n'a aucun pouvoir officiel sur les affectations future, on peut supposer qu'elle pourrait donner son avis, lors du choix des candidats, sur ceux dont elle aura recueilli les doutes et inquiétudes ! La priorité sera donnée aux personnels dont les postes et fonctions sont impactés par la réforme.

Aux 265 postes de la campagne Noémi précédente, s'ajoutent 49 fonctions de la DSG proposant 150 postes à pouvoir. Donc un grand choix qui devrait permettre un bon déroulement de cette procédure de mobilité.

De plus, un budget formation de 50 000 Euros est prévu pour accompagner la prise de fonctions des agents.

Pour ceux qui se posent des questions, une foire aux questions est ouverte et alimentée, actualisée régulièrement. Seuls les personnels du Campus Michel Ange y ont accès.

Des bilans réguliers seront effectués, pour suivre la bonne marche de cette procédure.

À notre demande, Ghislaine PERESAN livre quelques chiffres :

- Plus de 5000 consultations des Noémi, les statistiques sont tenues de près : consultation au jour le jour : 2018 consultations au 2 septembre 2005 (dont 1100 postes d'IE) ; 1685 le 5, 457 le 6, 505 le 7, 498 le 8, 406 le 12, 312 le 13 et 329 le 15... Majoritairement ce sont les postes d'IE puis d'AI, et de T (par ordre décroissant) qui sont consultés.

- 119 candidatures sont déposées (qui correspondent à 79 personnes), 76 dans les Départements scientifiques et 33 dans les services de la DSG. Autrement dit, cela signifie que 79 personnes seulement se sont décidées à sortir de l'attentisme dominant.

On observe beaucoup de mouvements de personnels surtout en SHS et MC.

Des questions sont posées sur la méthode de sélection des candidats à la mobilité. Toute candidature inappropriée donc refusée sera accompagnée des motifs du refus.

À la question de savoir combien de personnes devront quitter le siège à la suite de la restructuration et de quels niveaux sont les postes « en moins », aucune réponse n'a pu être apportée, sinon que ce sera « très peu », d'après Hervé MATHIEU.

Un débat contradictoire s'ouvre entre le fait que certains (plutôt IE, IR) ne postulent pas quand les profils sont trop génériques, peu détaillés, au contraire d'autres hésitent à postuler sur les fonctions trop détaillées, craignant de ne pas être à la hauteur (surtout des AJT, T)...

Il ressort des propos de la direction, une vision idyllique du meilleur des mondes (à la Huxley !) ... pourtant nous relevons des contradictions dans la position de la direction et ce qui a été annoncé aux personnels du siège, notamment en ce qui concerne la règle des 3 ans.

Nous avons demandé, devant les personnels réunis, si cette règle serait appliquée dans le cas où les personnels ne s'adaptent pas à leur nouveau poste. Liliane Flabbée nous avait déclaré que non, car il ne s'agissait pas d'un flux normal, mais d'une procédure particulière, nécessitant une certaine souplesse : « le projet n'est pas parfait, il faut s'accorder le droit à l'erreur, et dans ce cadre la règle des 3 ans pour effectuer une nouvelle mobilité, ne sera pas appliquée. Des règles de fonctionnement plus souples permettront l'examen au cas par cas, en cas de difficulté. »

Ghislaine PERESAN s'affiche très en retrait sur cette possibilité de permettre à un agent de remettre en cause au bout de 2 ou 3 mois une mobilité manifestement ratée, et prétend que nous avons mal compris, qu'il s'agissait de la non exigence des 3 ans pour

candidater dans le cadre de cette campagne de mobilité.

Elle motive sa position sur le fait que ces postes affichés en Noémi sont de véritables affectations à traiter sérieusement, sinon on court le risque que ni la hiérarchie de l'agent muté, ni l'agent muté ne s'impliqueront vraiment. Les représentants du SNTRS rappellent qu'il n'y avait aucune confusion quant à la question posée et la réponse qui avait été apportée par Liliane Flabbée.

On apprend aussi que chaque année 50 à 60 personnes de Paris Michel-Ange quittent le siège, que sur les 1042 dernières NOEMI, 389 ont été pourvues dont 57 par des agents du siège. Une précision de détail : un agent du siège dont la fonction n'existera plus en 2006 et qui aura trouvé une affectation dans un laboratoire dans le cadre de la deuxième vague de NOEMI prendra ses fonctions au 1^{er} janvier 2006 (et non le 1^{er} septembre).

Au fil de la discussion, on obtient des réponses convenues et vides sur les problèmes posés par le fait que les responsables de service ne sont toujours pas connus et que cela freine les candidatures. C'est notamment le cas des postes attachés aux DS et DSA, dans ces petites cellules regroupant 4 fonctions (IR, IE, AI-T). Nous restons persuadés que les relations interpersonnelles sont un aspect essentiel à leur bon fonctionnement, et la fonction ne suffit pas à motiver des candidatures : savoir avec qui ou sous les ordres de qui l'on va travailler importe beaucoup dans le choix d'un poste.

D'autres difficultés sont évoquées comme celles liées au fait qu'il y aura des gens qui ne trouveront pas de poste, et que d'autres qui ne candidateront pas. Les agents ne postulant à aucune Noémi, seront contactés et conseillés au mieux par leur hiérarchie.

Le SNTRS rappelle à la direction, qu'il s'adressera aux services de la délégation, chaque fois qu'il sera sollicité pour aider à résoudre au mieux la situation d'un agent mis en difficulté par sa hiérarchie.

Au sortir de cette réunion, l'impression est que la Direction aura bien du mal à tenir son calendrier et à mettre en place la nouvelle organisation dès le 1^{er} janvier 2006. Du côté des personnels du siège, il est à craindre qu'au fil des jours la hiérarchie, soutenue par la cellule d'accompagnement, ne se fasse de plus en plus pressante pour les convaincre qu'ils doivent absolument faire acte de candidature.

Pour conclure, si la direction du CNRS semble s'auto satisfaire de ses bonnes initiatives : les personnels devraient être satisfaits et trouver « chaussure à leur pied »... toutes les conditions sont réunies pour que cette opération se déroule au mieux... cela ne semble pourtant pas être le cas dans la réalité quotidienne des agents du siège qui subissent l'angoisse de ne pas savoir ce qu'ils vont devenir, sous une pression hiérarchiques souvent stressante, dans une ambiance de travail délétère où chacun se méfie, ne sait à qui se fier, et doute de son avenir professionnel (carrière et prime semestrielle).

La direction ne s'engage en rien, n'apporte aucune nouvelle information, s'inquiète de statistiques peu significatives, et n'est pas en mesure d'apporter des réponses à des questions centrales comme le nombre d'agents dont les postes sont impactés par les restructurations à venir, en terme non seulement d'effectif mais aussi de corps et métiers concernés, et de leur possibilités de reconversion voire d'affectation dans les nouvelles fonctions affichées.

Difficile d'appréhender l'efficacité d'une telle réunion, à part annoncer dès à présent à la direction du siège que le SNTRS répondra présent pour défendre les droits et intérêts des personnels du siège.