



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°315 du 18 février 2021

SOMMAIRE

- Réunion PDG du CNRS / OS vendredi 29 janvier 2021 à 14h00

SNTRS-CGT représenté par Josiane Tack, Patrick Boumier et Dina Bacalexi.

La liste des sujets proposés par les organisations syndicales a été envoyée à tous avant la réunion.

I. SGEN-CFDT Recherche EPST

1. Concours DR2 du CNRS

Au JO du 2 décembre 2020 figure l'arrêté autorisant pour 2021, l'ouverture de concours pour le recrutement de DR2 du CNRS, on peut lire en dernière page : « CID n° 50 : gestion de la recherche – N° 50/01 : 12 DR2 ». Or, en 2020, sur les 12 postes DR2 ouverts pour la CID 50, un seul a été pourvu...

Pourquoi l'établissement utilise ce moyen pour effectuer des recrutements externes (n'y a-t-il pas d'autres voies pour le recrutement de DR externes) ? Comment se fait la répartition finale des postes non pourvus en CID 50 entre les différents instituts ?

PDG : En 2021 on refait ce qu'on a fait en 2020 pour le recrutement de DR externes même si un peu atypique. Cela permet de faire des recrutements de grande valeur. C'est normal qu'un organisme de renommée internationale comme le CNRS recrute des personnes si excellentes. Tous les recrutés vont bénéficier d'un budget supplémentaire pour leur permettre de s'installer. 10 postes sur 250 soit 10 DR « externes ». Ce recrutement ne remet pas en cause le recrutement des CR. Pas de répartition a priori entre les instituts. L'an dernier 8 des 10 instituts ont récupéré au moins un poste sauf INEE et INSMI. Les instituts qui ne demandent pas n'en ont pas. L'INSB en a eu le plus grand nombre.

SNTRS-CGT : Sur les 250 postes de recrutements externes vous retirez 10 postes de CR donc 10 postes réservés au recrutement des jeunes pour recruter des seniors.

PDG : oui. Certains de ces chercheurs ont été recrutés en CDI car leur séniorité demandait un salaire plus élevé. L'argent pour créer des CDI est pris sur la subvention pour charge de service public, cela ne fait pas de différence au niveau de la masse salariale

SNCS-FSU : mais un DR2 coûte plus cher qu'un CR. Même si en terme d'ETPT c'est la même chose, les deux CDI recrutés ont négocié et vous ont « obligés » de les payer plus cher. C'est la preuve que nos salaires sont trop bas, pas au niveau de la compétition internationale.

La direction doit aller plus loin dans ses expressions pour demander une mise à niveau des salaires des chercheurs. En 10 ans, on a perdu des postes de chercheurs et IT et les seuls en augmentation sont les DR1. Le CNRS ne va pas renouveler son stock de chercheurs, en terme d'emploi pérenne on est en difficulté : comment envisager l'avenir avec des « vieux » chercheurs ? Le CNRS ne se renouvelle pas, seuls les précaires sont jeunes.

Il faut que l'établissement fasse de la prospective sur 10 ans. Les *tenure-track* ne sont pas la solution. Heureusement, pas de recrutement direct de CRHC et c'est tant mieux, on espère que cela ne se fera jamais.

Il faudrait recruter des DR ET des CR en même temps. Concernant les DR en CDI, pourquoi ne pas ouvrir des concours normaux pour les DR1, qui seraient ainsi des fonctionnaires ?

PDG : Entre 2010 et 2020, nous avons perdu 1.000 postes statutaires et 2.000 précaires, je regrette la chute de l'emploi cependant la perte d'emploi pérenne est beaucoup plus forte côté IT et non chercheur. Il ne faut pas l'oublier : la demande des laboratoires aujourd'hui concerne les postes IT.

« Tant que je serai PDG », le CNRS ne recrutera pas de CRHC, car je veux des carrières « normales », c'est-à-dire le passage CR → DR. Le passage CRHC → DR doit être très exceptionnel. Les DR en CDI n'ont pas « négocié » (pas de marchandages), on a trouvé un accord. Les salaires des chercheurs vont augmenter, car l'indemnitaire chercheur est au cœur de la loi. Certes, ce ne sont que des primes, il aurait été bien d'augmenter les salaires, mais c'est mieux que rien et ça va rendre les carrières plus attractives.

2. Création de chaires professeur junior

Au budget 2021 du CNRS est prévue la création d'une vingtaine de chaires de professeur junior. Où en est-on du processus de recrutement et le cas échéant, quels sont les critères de sélection des bénéficiaires ?

Professeur junior ou directeur junior ? L'article 4-I de la LPR précise que les recrutements contractuels de droit public peuvent être réalisés par un EPST pour des personnes titulaires d'un doctorat en vue de leur titularisation, au bout de 6 ans maxi, dans un corps de DR.

Pourquoi parler de professeur junior et de lien avec les universités ? Le contrat précisera-t-il le corps d'intégration (directeur ou professeur) ? Si ce sont des postes de professeurs junior, cela signifie-t-il qu'il n'y aura pas titularisation dans le corps des DR ?

PDG : 20 ouvertures de postes possibles en 2021 (inscrit dans le budget du CNRS). L'ouverture des chaires junior ne peut se faire qu'avec l'argent de l'ANR (*voir plus loin : pour l'environnement, non pour les postes !*).

Il y a deux types de chaires junior :

- * les chaires de professeurs junior : ce dispositif ne se fera qu'en lien avec les universités volontaires, où les personnes recrutées seront ensuite titularisées. À ce stade, on ne connaît pas les dispositions des universités.

- * les chaires directeurs de recherche junior : d'abord un CDD de 6 ans maximum, puis titularisés sur un poste de DR. « Je ne comprends pas l'intérêt de ce dispositif ». Quand on a demandé quels instituts étaient favorables à l'ouverture d'une chaire junior, un seul a dit « pourquoi pas ? ». Il est facile de deviner qu'il s'agit de l'INSB. Donc cette année il n'y en aura pas ou au maximum un tel poste sur les 20 possibles. Si un institut opte pour une chaire junior, cela impacterait son propre plafond d'emploi lors de la titularisation de la personne, ce qui ferait un poste en moins sur ses concours classiques.

SNTRS-CGT : vous avez dit que les budgets des chaires junior provenaient de l'ANR. Or cela n'est vrai que pour la partie budget de l'environnement scientifique (infrastructure etc.) et non pour le salaire de la personne, qui sera déduit de la masse salariale du CNRS.

PDG : oui vous avez raison, la masse salariale pour ces chaires est directement budgétée avec une ligne dédiée au budget du CNRS. Soit 400 Keuros pour 4 mois en 2021.

SNTRS-CGT : pour les universités comment comptez-vous faire ? Doivent-elles dire si elles sont intéressées ?

PDG : Toutes les universités connaissent cette possibilité et doivent se manifester. Nous allons examiner leurs demandes. Quelques-unes se disent intéressées, mais sans perspective de titularisation à la clé. Celles à dominante SHS ne sont pas volontaires. Celles dites de « recherche intensive » non plus.

Parmi les universités intermédiaires certaines sont intéressées car elles y voient la possibilité de renouveler des postes de professeurs pour remplacer ceux qui vont bientôt partir à la retraite, une sorte de « pré-recrutement ». Il n'est pas sûr qu'à la fin on aura les 20 chaires prévues.

SNCS : la titularisation n'est pas obligatoire au bout de 6 ans (2x3 ans). Certaines « grandes » universités utilisent déjà les CDD d'EC, certes sans l'argent supplémentaire de l'ANR. Les universités de taille moyenne peuvent y voir une bonne affaire, car elles auront l'argent, couvriront des besoins temporaires grâce à des profils scientifiques précis, et ne titulariseront pas la personne à la fin, car rien ne les y obligera. Ce système copié de l'étranger n'est pas adapté à la réalité française.

3. Nomination du DGRI du MESRI

Après plusieurs semaines de vacance de poste, est-ce que le ministère compte bientôt nommer un nouveau Directeur général de la recherche et de l'innovation ?

PDG : on l'attend, des noms circulent, mais on ne sait pas si c'est sérieux ou des bruits de couloir. Le DGRI est un interlocuteur majeur pour le CNRS, on aimerait avoir à nouveau un interlocuteur.

II. SNTRS-CGT

1. Application effective des nouvelles règles d'évaluation des chercheurs par les sections du Comité national.

Lors de la session d'automne, des membres de sections voulaient proposer « un avis réservé » car le ou la collègue ne publiait pas dans « des revues ad-hoc », ou « ne publiait pas suffisamment en anglais » etc. Heureusement, l'avis réservé n'a pas été retenu mais on voit là que les pratiques « à l'ancienne » sont encore bien enracinées. Quelles mesures concrètes comptez-vous prendre pour une application rapide et uniforme des nouvelles règles d'évaluation ?

PDG : « je me réjouis du fait que la section n'ait pas suivi cet avis ». Cependant, les sections du CoNRS sont indépendantes, il arrive qu'elles n'obéissent pas à la direction du CNRS et quelque part c'est tant mieux ! Nous avons écrit, nous avons discuté en CPCN sur la science ouverte.

SNTRS-CGT : il faut des instructions plus précises afin que les sections se conforment à l'évaluation selon la science ouverte. D'où vient cette dérive ?

PDG : les sections jouent le jeu en règle générale, mais il arrive que des membres des sections ne partagent pas notre avis sur la science ouverte car ils restent attachés sur l'H index. « Je veux que les évaluations soient qualitatives et non H index-dépendantes ». *(Commentaire : il ne semble envisager rien de concret, sous prétexte d'indépendance des sections. Mais quand il veut, il passe outre cette « indépendance », par exemple pour déclasser en jury d'admission).*

2. Le CNRS est-il associé à l'élaboration de la future Recommandation de l'UNESCO sur la science ouverte ?

Le pré-projet est sorti et diffusé pour amendements. Le CNRS l'a-t-il reçu ? A-t-il proposé des amendements ? Si oui, pourrait-il nous faire un résumé/un aperçu de ces amendements ? Par exemple, quel impact de la science ouverte sur les métiers ingénieurs et techniciens (informatique, édition, analyse des sources, production des données...) ?

Participation active du CNRS à l'élaboration de cette recommandation. Beaucoup d'amendements conjoints avec d'autres acteurs et plusieurs membres du CNRS ont participé

aux débats. *(Commentaire : là encore, rien de concret, ni avec qui les amendements ont été co-élaborés, ni quels « membres du CNRS » ont participé aux débats).*

SNTRS-CGT : pouvons-nous avoir vos amendements ?

PDG : oui, on va nous faire suivre les amendements du CNRS, « sauf s'ils sont confidentiels, mais à mon avis ce n'est pas le cas ». *(Commentaire : mi-février nous n'avons toujours rien reçu).*

3. Report d'un an de toutes les campagnes d'évaluation

Dans le contexte de la crise sanitaire, l'HCERES et le MESRI ont décidé de décaler d'un an l'ensemble des évaluations de la vague C. Cette annonce remonte au 8 janvier 2021. Cette décision impacte de fait les campagnes d'évaluation des laboratoires de recherche.

Les organismes de recherche et en particulier le CNRS ont-ils été consultés pour cette prise de décision ? Cette décision allonge les mandats existants des directions des laboratoires pour toutes les vagues. Les UMR CNRS et les membres du CoNRS sont impactés par cette décision, comment les avez-vous informés ?

PDG : report d'un an de la vague d'évaluation vague C. Oui, le CNRS a été consulté.

SNCS-FSU : est-ce que tout sera décalé d'un an ?

PDG : il ne serait pas bien de décaler toutes les vagues d'un an, nous voulons que les délais soient respectés, pas de passage à 6 ans pour les vagues non impactées ! Cependant, on ne sait pas comment la situation sanitaire évoluera. Concernant les DU, on ne peut pas les obliger de rester 6 ans, tandis qu'ils ont signé pour 5.

SNTRS-CGT : Un comité de visite a été « déqualifié » par le Hcéres car il voulait faire une visite d'un labo en présentiel. Certaines sections du comité national désirent que les visites soient faites en présentiel. Si le Hcéres n'est pas capable de gérer les visites, le comité national est en capacité de le faire.

PDG : Il faut simplifier et non bureaucratiser l'évaluation, donc avoir une seule évaluation pour chaque labo et non deux, une du Hcéres et une du CoNRS. Pour la vague B en cours, les visites des laboratoires vont se faire en mode virtuel.

Le Hcéres est responsable de ses comités. C'est logique et légitime d'uniformiser tout le monde en virtuel. « Je suis allée à la CPCN voir ce que veulent les sections », dont une minorité souhaite des visites sur place. Mais si on veut faire une visite en présentiel, on oblige le labo à accueillir le comité même s'il pense que la situation sanitaire ne le permet pas : ce n'est pas correct !

SNCS-FSU : Le système d'évaluation de la recherche s'est dégradé d'abord à cause de l'AERES et maintenant du Hcéres. Les règles d'évaluation des laboratoires changent à chaque fois, et cela a des conséquences aussi sur l'évaluation des chercheurs. On est passé de 4 à 5 ans et même à 6 ans pour l'Occitanie ! L'évaluation n'est pas une sanction mais un conseil. Or Thierry Coulhon devenu président du Hcéres a dit que l'évaluation va servir à séparer le bon grain de l'ivraie. Que va faire le CNRS face au Hcéres qui veut imposer sa loi et à son président qui proclame « c'est moi qui fais la pluie et le beau temps » ?

PDG : depuis qu'il est devenu président du Hcéres, Thierry Coulhon a fait des déclarations moins radicales qu'avant. La décision doit être séparée de l'évaluation, pour accorder des

moyens selon les besoins. « Tant que je serai PDG du CNRS, jamais le Hcéres ne décidera des moyens à allouer aux labos à ma place ».

Qui demande l'évaluation ? Que demande-t-on comme évaluation et dans quel but ? Il ne doit pas exister une évaluation hors sol, sans qu'on sache ce qu'on en fait. « On n'est plus des petits enfants » qui ont besoin d'être notés, les laboratoires du CNRS travaillent tous bien, sur des sujets solides. On attend donc de l'évaluation des conseils pour aider à se projeter dans l'avenir. Les tutelles des laboratoires doivent préciser avant l'évaluation ce qu'elles en attendent.

4. Recrutements chercheurs et résolution de la situation des chercheurs ayant perdu le bénéfice du concours CNRS suite à une décision de justice.

En section 37 et plus récemment en section 36, des recrutements chercheurs ont été annulés suite à des décisions de justice. Comptez-vous réparer cette injustice en proposant des concours fléchés aux lauréats évincés ?

On a oublié de relancer sur cette question !!! Et le PDG a fait exprès d'oublier !

Il faut savoir que les questions sont traitées de manière aléatoire par le PDG, d'où la difficulté d'avoir un suivi rigoureux.

5. Questions informatiques.

Où en est-on avec le déploiement de la messagerie CNRS à tous les personnels de l'établissement ?

PDG : cela fait trois ans que je veux une messagerie CNRS pour tous les personnels travaillant au CNRS. Ce n'est pas un manque de volonté, j'espère qu'on va y arriver, mais je ne veux pas donner de délais, cela a été trop souvent reporté. On est en train de recruter un nouveau DSI ; le travail avec Thalès fait au courant de l'année devrait porter ses fruits. Thalès a changé de directeur aussi, cela semble aller mieux.

SNTRS-CGT : le DSI du CNRS est en partance, mais nous avons entendu qu'il resterait tout de même en tant que conseil du CNRS sur les sujets informatiques. Pour nous, il a assez fait de dégâts au CNRS en ce qui concerne l'informatique. L'établissement devrait se passer de ses conseils !

PDG : Il a droit à une rupture conventionnelle de son contrat correcte comme toute personne dans son cas. Il restera seulement pour quelques mois, le temps de faire un tuilage avant que le nouveau DSI soit recruté, et après il partira, c'est sûr.

Quelle est la politique du CNRS par rapport aux logiciels libres ?

Le PDG continue d'être un grand défenseur des logiciels libres, à qualité comparable, et cela concerne l'utilisation mais aussi production de logiciels. Cependant parfois il faut des logiciels propriétaires, il ne faut pas être sectaire.

SNTRS-CGT : il faut sensibiliser les personnels sur les logiciels libres.

Pouvez-vous nous donner la raison pour laquelle dix réseaux métiers de la MITI sont audités, en particulier tous les réseaux informatiques ?

PDG : la MITI a un programme d'audit des réseaux métiers ; pas au courant qu'il y a un focus particulier sur les réseaux informatiques.

SNTRS-CGT : Nous sommes attachés aux réseaux de métiers qui sont très utiles et contribuent à la formation et au perfectionnement professionnels ingénieurs et techniciens, c'est pourquoi nous voudrions avoir des éléments de suivi de cet audit. Nous soutenons ces réseaux et voulons qu'ils soient développés et renforcés. Il est question d'enlever la référence aux métiers et par contre d'associer le nom des réseaux à la MITI. La notion de métier serait réservée aux réseaux fonctionnels des administratifs. Pour nous, cette notion est importante car elle correspond à des spécialités et des communautés scientifiques définies.

PDG : les réseaux métiers sont importants, ils sont la richesse du CNRS. Leur rattachement à la MITI ne va pas de soi, ils pourraient aussi bien être rattachés à la DRH. Mais le plus important c'est qu'ils fonctionnent bien, non où ils sont rattachés.

SNTRS-CGT : leur rattachement aussi est important, car lié à leur financement.

III. SNCS-FSU

1. Sections du CoNRS

Au sujet de la « discussion associant direction et partenaires sociaux sur la durée des mandats, les missions et la composition des sections » du Comité national : quels sont les calendriers, méthode de discussion, et changements envisagés par la direction du CNRS ?

PDG : Travail au niveau des instituts avec création de groupes de travail au niveau des sections pour examiner l'ensemble des points, ensuite cela doit remonter au ministère. On doit avoir rendu notre copie jusqu'à l'été, après avoir consulté « les partenaires sociaux ». Les syndicats participeront à ce groupe de travail. Le DRH travaillera sur sa composition précise. Nous avons demandé au SGCN de nous décrire exactement ses missions. Nous verrons si c'est possible d'alléger un peu sa charge de travail sans l'altérer, car il travaille bien. La difficulté principale concerne les CID. Une idée est que leurs membres élus, qui doivent être des membres du comité national, ne soient pas obligatoirement issus du mandat en cours, mais aussi du précédent. Cependant, cela pose un problème juridique. Concernant la durée du mandat, cela aurait été très facile s'il y avait unanimité parmi les sections, ce qui n'est pas le cas : le mandat de 4 ans est soutenu par une confortable majorité.

2. Plan quantique gouvernemental

Demande de précisions sur le Plan quantique : sur le 1,8 G€, 725 M€ doivent être consacrés à la recherche « dans les organismes CNRS, CEA, INRIA, ONERA, CNES ; programmes UE, infrastructures » (cf. dossier de presse du MESRI). Quelles sont les conséquences pour le CNRS de ce plan en termes de budget, moyens humains et accompagnement organisationnel ?

PDG : il est prévu dans le cadre du PIA 4, qui prend la suite du PIA3, et du PEPR, dans une stratégie d'accélération qui vise à booster une filière industrielle hydrogène, quantique et cyber sécurité, et une dernière sur l'éducation et le numérique. Il est confié à un ou plusieurs opérateurs de recherche. Quand on confie à un organisme de recherche, celui-ci est chargé de constituer le programme pour le quantique. Le financement du plan annoncé est une centaine de millions d'euros. Le temps est court pour faire remonter les demandes PEPR sur des sujets plus amonts, appel à proposition possible appel à programme dans les jours qui viennent. Financement : 1 milliard pour les PEPR exploratoires (50 millions pour 20 projets), 2 milliards pour ceux prévus dans les stratégies d'exploration et enfin X (?) milliards sans fléchage.

IV. SNPTES

1. RIFSEEP

Enveloppe pour la revalorisation des primes de l'ensemble des IT ? Groupe de travail à venir sur le sujet ou clé de répartition ?

DRH : Groupe pour discuter finement au CNRS des revalorisations. 21 millions d'€ pour les primes, 4,2 millions pour les IT, le reste pour les primes chercheurs (de l'ordre de 1.200-1.600€), mais nous ne savons pas encore comment ce sera réparti, nous attendons les instructions du ministère. Objectif général : mouvement de convergence souhaitée par le ministère. Liberté de manœuvre assez réduite.

SUD : les objectifs de convergence sont les valeurs moyennes.

SNCS : vous annoncez des chiffres qui ne sont pas dans le protocole, qui prévoyait 2.000€ pour tous. Nous n'entrerons pas dans une discussion sur qui a signé ou non ce protocole, mais si ce qui est négocié dans le cadre du protocole change ainsi, les négociations ne servent à rien. Si vous augmentez les primes des CR plus que celles des DR, à quoi sert-il d'avoir une promotion et de perdre de l'argent ? À quoi servent les corps et les grades ?

DRH : les chiffres proviennent du dossier de presse du ministère d'octobre dernier.

SNCS : nous avons été dupés par le ministère comme d'habitude.

2. RIFSEEP

Enveloppe dédiée à la valorisation des métiers des BAP scientifiques ? Groupe de travail à venir ?

On va voir ça en DRH-OS. Le CNRS doit avoir un abondement financier pour cela dans le courant de l'année, on verra à ce moment-là de combien sera cet abondement et on réunira un GT. Sur LPR et prime chercheurs : il faudra en effet vérifier qu'aucun CR promu DR ne se retrouve avec une perte salariale.

3. Sections du CoNRS

Nous actons la décision de ne pas prolonger le mandat des sections (ce qui est une bonne nouvelle), néanmoins nous souhaitons connaître l'objet de la discussion à venir au sujet de « la durée des mandats, les missions et la composition des sections ». (Cf. supra même question SNCS)

4. Nomination nouveau DR Ile-de-France Gif-sur-Yvette

Le 1er février, un nouveau délégué sera nommé sur la délégation Ile-de-France Gif-sur-Yvette, DR qui comporte le plus d'agents CNRS. Cette date semble précipitée. Serait-il possible d'avoir une explication à ce sujet ?

PDG : pourquoi dites-vous que c'est « précipité » ? Le délai est normal, à peu près un mois. La déléguée de Saclay-Gif est partie à la DR1 (Villejuif), il fallait la remplacer. C'est le mouvement normal des Délégués régionaux qui changent tous les 4 ans.

V. SUD Recherche EPST

1. Modalités d'arbitrage des FSEP

Étant donné les nombreux refus en FSEP de la part des instituts, pourriez-vous envisager de supprimer l'arbitrage des instituts pour les FSEP dès lors qu'il existe une candidature sélectionnée ? Ou supprimer carrément les FSEP qui fonctionnent beaucoup moins bien que les NOEMI ?

SUD demande que les NOEMI non pourvues passent en FSEP !

DRH : le poste est mis d'abord en NOEMI, puis au concours externe, si la NOEMI n'est pas pourvue.

SNTRS-CGT : c'est une procédure classique dans la fonction publique. Les postes sont d'abord mis à la mobilité avant d'être affichés au recrutement externe. Nous sommes attachés à cette procédure. Il ne faut pas mettre au milieu les FSEP qui n'ont rien à voir.

VI. SNIRS CFE-CGC

1. Budget du CNRS

Comment se traduira la revalorisation salariale (catégorie et montant), le soutien à l'interdisciplinarité (laissé à l'appréciation des instituts ou lancement de nouveaux appels d'offres), l'impact de la LPR sur le recrutement des chercheurs ?

PDG : On fera des groupes de travail pour discuter finement interdisciplinarité, c'est un sujet MITI. L'interdisciplinarité a un budget dédié, plus les 180 contrats doctoraux, dont la majorité est interdisciplinaire. Il y aura des appels d'offres de la MITI comme chaque année. Concernant les salaires, on entre au CNRS avec au minimum 2xSMIC ; tous les nouveaux entrants perçoivent la PEDR. La revalorisation des primes se fera par étapes, nous attendons les décrets. La loi s'appliquera en 2022. L'essentiel sera consacré à la PEDR et à l'IFSIC. Un groupe de travail dédié sera créé.

2. Télétravail

Entre la lettre du PDG du CNRS de fin octobre (poursuite des activités de recherche), les courriers des ministres de la Fonction Publique et du Travail (le télétravail est la règle) et les demandes des DU qui souhaitent à minima voir leurs agents, les agents sont perdus. Quelle information doit primer ?

PDG : le travail de recherche doit continuer, si le télétravail est possible alors en télétravail, sinon en présentiel. Les DU sont satisfaits de pouvoir gérer eux-mêmes les personnels en matière de télétravail. S'il y a un nouveau confinement, nous nous adapterons. Le travail de recherche doit continuer parce qu'il est essentiel à la société et à la nation.

3. Protection sociale complémentaire dans la fonction publique

Quelle traduction au CNRS ?

DRH : Nous avons été alertés par des articles de presse au mois de décembre. Les employeurs publics doivent prendre en charge une partie de la protection sociale complémentaire à partir de 2022. Mais pour être capables de prendre en charge 50% comme le prévoit la loi, il faut un abondement budgétaire.

SNTRS-CGT : des négociations ont lieu au niveau de la fonction publique. Si les montants mis par l'État sont importants, cela pourrait être intéressant. Les retraités pourront en bénéficier aussi. Mais sans enveloppe importante de la part l'État, ce sera un non-sujet, car ce sera impossible d'obtenir une couverture suffisante.

SUD : pour le moment, le sujet est au conseil commun de la fonction publique. Les hospitaliers ont déjà une prise en charge à ce niveau, c'est-à-dire minimum 50%.

VII. FO ESR

1. Prime d'administrateur de laboratoire BAP J

Quels sont les nouveaux critères pour la prime de fonction de responsable administratif de laboratoire BAP J ? Quand seront-ils réactualisés ?

Comment un agent éligible à la prime d'administrateur de laboratoire en est-il informé ? Lorsque cette prime n'est plus octroyée à l'administrateur de laboratoire qui perd sa qualité de « bénéficiaire » (laboratoire ne correspondant plus aux critères), comment en est-il informé ? Si l'agent le constate seulement par une baisse de l'IFSE sur son bulletin de salaire, est-ce réglementaire ?

Pour les administrateurs de laboratoire, la prime est liée au nombre d'agents encadrés et à la taille du laboratoire.

2. Création 10e échelon des IEHC

Il était prévu dans le cadre du PPCR la création au 01/01/2021 du 10^{ème} échelon de la hors-classe à l'IM 821 pour les IE. Quand cela rentrera-t-il en application ?

Oui, il est bien créé