



# 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°248 du 28 septembre 2015

## SOMMAIRE

	Pages
• Motions adoptées à la Commission Exécutive du 24 septembre 2015	2
• Compte rendu de la rencontre avec le cabinet du MESR	3 - 6
• Compte rendu de la CNAS Restauration du 25 Juin 2015	7 - 12
• Commission Nationale de suivi des travaux du plan de Développement de l'Emploi et de l'insertion des personnes handicapées. Compte rendu du 17 juin 2015	13 - 24

## *Motions adoptées à la Commission Exécutive du SNTRS-CGT du 24 septembre 2015*

- **Motion sur les repères revendicatifs**

La CE du SNTRS-CGT réunie le 24 septembre 2015 demande le report du vote des repères revendicatifs après le 51ème congrès confédéral. En effet, les délais impartis pour étudier et amender ces textes sont beaucoup trop courts, mais aussi les repères revendicatifs confédéraux doivent découler des nouvelles orientations du congrès, ils ne peuvent être validés en amont.

*Vote pour cette motion à l'unanimité (30 voix pour)*

- **Motion sur la CES**

Le Congrès de la confédération européenne des syndicats, dont est adhérente la CGT, va s'ouvrir mardi 29 septembre prochain à Paris. Y prendront la parole lors de l'ouverture du Congrès, François Hollande, Jean-Claude Juncker, président de la Commission européenne, Martin Schultz, membre du parlement européen, ou encore Nicolas Schmidt, porte-parole du patronat européen "Business Europe".

Ces personnalités, qui œuvrent activement contre les droits des travailleurs, n'ont rien à faire dans un congrès de syndicats de salariés.

Le SNTRS-CGT demande à la direction confédérale d'émettre une protestation officielle. Nous exigeons qu'ils ne soient pas nos invités et soutenons toute initiative visant à protester contre leur venue.

La ligne syndicale actuelle de la CES est une adaptation à la politique antisociale des gouvernements européens. Nous demandons l'ouverture d'un débat large au sein de notre organisation, dans la perspective du 51ème congrès confédéral, afin de faire le bilan de notre adhésion à la CES et de notre action en son sein.

*Vote pour cette motion à l'unanimité (29 voix pour)*

## *Compte rendu de la rencontre avec le cabinet du MESR*

Le Ministère nous a reçus suite à notre demande le 10 septembre 2015.

**Pour la délégation du SNTRS-CGT :** Josiane Tack, Lise Caron, Jean Kister, Karine Delaunay, Daniel Steinmetz, Gilles Mercier

**Pour le cabinet :** Anne Peyroche, Conseillère recherche et **Jean-Baptiste Prévost:** Conseiller social et vie étudiante

Intervention liminaire de Josiane Tack

Nous avons demandé à vous rencontrer en bilatérale pour approfondir des dossiers et des points de vue sur le périmètre des organismes de recherche qui sont représentés au sein du SNTRS-CGT.

- Le budget et les recrutements

Dans les laboratoires, la situation financière est devenue catastrophique, les chercheurs n'ont plus d'argent pour faire leur travail, il ne s'agit plus d'un séminaire auquel un chercheur ne peut pas aller mais c'est bien le travail de recherche qui est remis en cause. Les recrutements sont en berne, par ex. la Direction de l'INSU (Institut des sciences de l'univers) propose de remettre des postes en IT car le manque d'IT se fait cruellement sentir dans les laboratoires, de ce fait la direction propose de faire par section du comité national, en tournant, des années blanches de recrutements de chercheur pour pouvoir ouvrir des postes IT incontournables pour le fonctionnement des laboratoires et des projets de recherche ! On est dans le dur, la recherche publique ne peut plus continuer comme cela.

L'ANR : les membres de certaines commissions ont démissionné car avec 7 à 8 % de dossiers réussissant à décrocher une ANR, ils disent que cette situation n'est plus tenable, ils ne peuvent sélectionner que 8 % des dossiers... Nous sommes contre les budgets ANR, cette recherche sur projet est pourvoyeuse de précarité et de déséquilibre entre équipes d'un même laboratoire. Cependant, les budgets ANR ont diminué sans que les budgets récurrents des laboratoires ne soient augmentés, le résultat c'est moins d'argent in fine dans les laboratoires et comme je vous le disais auparavant cette situation met en péril les laboratoires.

Il faut des budgets récurrents pour les laboratoires, il faut arrêter de donner l'argent public « soit disant fléché recherche » à des institutions privées. Les SATT ne jouent pas leur rôle, elles sont dans l'incapacité de remplir leur mission de maturation des brevets, certaines même demandent l'intégralité des financements qui étaient programmés sur plusieurs années dès maintenant, ce sont des cas qui ont été examinés ce printemps au CA du CNRS. Les SATT sont dans l'incapacité de faire rentrer de l'argent par contre ce sont des gouffres financiers de l'argent public.

Le CIR : Pour les postes et les crédits que l'on ne nous dise pas qu'il n'y a pas d'argent, il s'agit de choix politique. Un rapport sur « la revue des dépenses relatives aux aides à l'innovation » de l'inspection générale des finances vient de sortir dans lequel il est expliqué que le CIR représente 9 Md€ dédié au soutien et à l'innovation. Mais si les financements publics directs sont "en légère baisse de 7,2 %" entre 1992 et 2012, les dépenses dédiées au CIR ont été multipliées par 9,3 sur la période. Le rapport s'interroge sur le choix fait par la France de consacrer plus de 60 % des soutiens publics au CIR. Elle s'interroge aussi sur "l'efficacité des moyens mis en œuvre" par le PIA (programme d'investissements d'avenir). » Pouvez-vous nous dire si le plan d'investissement d'avenir va être reconduit ?

Comme réponse à cette politique, nous lançons pétitions et des actions sur l'emploi scientifique et le budget dans l'enseignement supérieur et la recherche cet automne : avec la signature d'une pétition et nous appelons les personnels à manifester le 8 octobre et aussi le 16 octobre

Le deuxième point que j'aborderai est l'autonomie des organismes

Le pilotage de la recherche est lié à des finalités économiques et bureaucratiques sans finalité scientifique. Quelle est la place des EPST dans les COMUE mais aussi dans les regroupements universitaires ? La question des COMUE se pose avec acuité pour les petits organismes, qui sont présents dans très peu d'entre elles, ils ne peuvent pas peser dans la politique scientifique de ces Comues. Quelles sont les prérogatives des COMUES à l'égard des salariés ? Quels salariés pour les COMUE ? Précaires, ou postes spécifiques COMUE qui viendraient dépouiller les postes des universités et des organismes ? Se pose aussi l'élargissement aux grandes régions, quid des COMUE dans deux régions différentes, qui va devenir décisionnel, quel partage du pouvoir ? Les fusions de régions auront des conséquences graves sur l'organisation territoriale de la Fonction Publique, quelle conséquence dans notre secteur, sur les pôles de compétitivité par exemple ? Comment avoir une stratégie nationale de recherche quand on décline les politiques scientifiques au niveau régional ? À travers les COMUE l'augmentation de la précarité va continuer.

Le dialogue social doit se faire au sein des organismes. Les organismes sont autonomes pour gérer leurs agents, nous nous voyons déposséder du dialogue social avec notre employeur. Voici deux cas précis d'attaques contre l'autonomie des organismes, les TIC (technologie de l'information) et les décharges.

Vous avez les moyens ne nous montrer que vous désirez conserver l'autonomie des organismes, faites en sorte que la gestion des décharges reste au sein des organismes et demandez que les TIC soient négociés dans un dialogue social au sein des organismes. Ces deux demandes n'ont besoin d'aucun budget, juste la volonté de montrer que la gestion des agents et à travers cela le dialogue social restent au sein des organismes.

Les TIC c'est à dire les moyens de diffusion électronique donnés aux organisations syndicales. Nous avons eu ce printemps des présentations sur les moyens donnés par le MENESR aux OS pour la diffusion de messages électroniques. La procédure prévoyait de supprimer les moyens de diffusion existants aux seins des organismes, négociés entre les OS des organismes et leur administration, pour les remplacer par des droits de diffusion au niveau des fédérations des syndicats. Avec la mise en place d'un système complexe, où in fine les organisations syndicales des organismes auraient moins de droit et de facilité d'action qu'à l'heure actuelle. Nous sommes bien conscients qu'il n'existe rien dans certains secteurs du MENESR, et qu'il faut mettre en œuvre des TIC pour ces secteurs, mais nous ne voyons pas pourquoi nous devrions rentrer dans ce processus, alors que nous ne sommes pas demandeurs.

Autre cas à problème les décharges. Je ne vous parle pas du nouveau mode de calcul des décharges ni du décret sur lequel il s'appuie. Il faut quand même rappeler ici que les organismes de recherche se sont vus diminuer de moitié leur droit à décharges et que nous sommes maintenant alignés sur les droits du MENESR, cet effet étant principalement dû à des effets de seuil en globalisant les deux CT ministériels. Jusqu'à cet été, nous avions les mêmes calculs des droits à décharges que le reste de la fonction publique. Nous venons de déposer un recours auprès du Conseil d'État pour dénoncer le décret calculant les décharges dans tout le MENESR.

Mais ce n'est pas ce point dont je veux vous parler ici. C'est la façon dont les décharges (une fois réparties au sein de notre fédération) sont transmises à nos organismes. Nous devons les transmettre à notre fédération qui les transmet au ministère qui lui-même les transmet aux administrations de nos organismes. Résultats au 1er septembre, rien n'est fait et certains de nos camarades commencent à se voir demander des comptes pour des absences, car les décharges ne sont pas arrivées sur leur lieu de travail. Le ministère nous a envoyé une note, dans laquelle il reconnaît qu'il est dans l'incapacité de gérer la procédure qu'il avait prévue, et nous demande de fournir nos tableaux de décharges directement aux organismes ! Ce que nous avons fait, mais les organismes attendent des instructions du Ministère. Et encore il faut savoir que le Ministère veut à terme ne plus avertir les organismes mais directement les délégations régionales des organismes, ainsi pour lui seules les régions existent, la notion d'organisme national devient quantité négligeable. Le Ministère voit les organismes comme les académies qu'ils ont à gérer. Il faut que cette procédure cesse, et que l'on revienne à des procédures simples et réalistes, c'est à dire les OS donnent à leur organisme la ventilation des décharges dont elles disposent, et peuvent changer cette ventilation au fur et à mesure des besoins tout au long de l'année.

Au cours d'une courte interruption lors de la présentation de Josiane Tack une discussion eut lieu sur comment les organismes pouvaient dans ce cadre de réduction de leur financement articuler une stratégie scientifique avec la déclinaison régionale de la recherche pilotée par les COMUE ?

Il nous été répondu que les Comue n'avait pour seule vocation que de renforcer les synergies scientifiques entre les organismes et les universités et non de dépouiller les organismes de leurs prérogatives.

Concernant les TIC et les décharges bien qu'au courant des modifications qui découlaient des changements de périmètres, nos interlocuteurs ont découvert les procédures mises en place et ont promis de transmettre nos remarques.

1°) La délégation a ensuite traité des carrières. Il lui a tout de suite été répondu que courant octobre le Ministre allait lancer des discussions sur un certain nombre de chantiers.

Mais que la signature du protocole sur le PPCR serait déterminante sur la façon avec laquelle seront menées ces discussions. Une signature permettant au Ministère de demander au Premier Ministre de dégager des masses financières afin de répondre favorablement aux doléances des OS.

Le problème c'est que la cour de comptes a prévenu que les 5 milliards de dépenses supplémentaires occasionnées par la mise en œuvre du PPCR devront être compensées par un certain nombre de mesures antisociales.

Au sujet du Rifseep, il fut rappelé que notre opposition à ce système qui étend les primes de fonctions et de résultats à l'ensemble des corps qui n'y étaient pas assujettis. La Prime actuelle évolue en fonction du grade et est rattachée à l'indice ce qui est abandonné avec le Rifseep. Nous sommes pour un régime de prime qui a une nature de complément salarial permettant la mobilité des personnels. La PPRS doit être renouvelée en étant étendue aux chercheurs et portée à 20% pour toutes les catégories pour être intégrées dans le salaire. Il est nécessaire de redéfinir les indices de référence de son indexation. Le Ministère est le parent pauvre en matière de prime de recherche. Ainsi à l'Irstea un Technicien statut EPST a 2000 € de prime quand celui qui a un statut du ministère de l'agriculture en a 4000 €. A l'Ifsttar qui dépend du Ministère de l'équipement CR et DR ont respectivement 3500 € et 5000 € de prime annuelle.

A cela, il nous fut répondu que le Ministère pensait revoir les critères d'attribution de la PEDR en mettant en place un groupe de travail pour contrer les inégalités subies par les jeunes et par les femmes, ce qui ne correspond pas à notre demande !

Concernant les sujétions et astreinte. Nous avons demandé de reformuler un décret pour permettre aux CDI, CDD et chercheurs du CNRS de bénéficier du régime indemnitaire dont ils sont exclus

Au sujet de la revalorisation des rémunérations des CDI. Elle est soumise à l'évaluation par le supérieur hiérarchique pour l'IT et par la section du CN pour le chercheur. Mais le Directeur de la structure a la possibilité pour l'un comme pour l'autre de moduler l'augmentation de 0 à 100% Cet arbitraire est inacceptable.

Il nous fut répondu que si d'un côté nous demandions une autonomie des EPST, de l'autre nous demandions que l'autonomie du CNRS soit étroitement surveillée par la tutelle bienveillante du ministère !

2°) La délégation a ensuite traité de la précarité

Elle a explosé depuis 2005 (ANR, ...). Les chiffres 2012 (bilans sociaux) sont éloquentes: ensemble EPST plus de 60000 « non titulaires » dont 8 000 CNRS (23%), 3400 INSERM (40%), 1300 INRIA (50%) !!

La transposition dans la loi d'une directive européenne et le statut de la fonction publique ont obligé le gouvernement à légiférer avec la loi dite « Sauvadet ».

Son application par le Ministère et les organismes fut catastrophique

Les chiffres du MESR qui sont sous-estimés parlent de moins de 1000 éligibles pour les EPST en 2011 ! (seulement mono employeurs). Le Ministère a exclu des EPR les titulaires d'une thèse et ouvert les examens que pour 1/3 des éligibles ! A cela s'est ajoutée une volonté assumée de refus d'appliquer la loi par les EPST (CNRS, INSERM). Ces derniers ont dégraissé massivement les CDD avant la publication de la loi. Ils ont adopté des chartes sans valeur légale qui limitent à 3 ans les CDD.

Les CDisations ont été obtenues pour la plupart d'entre elles par le recours des éligibles en justice.

Le Bilan : c'est un nombre ridicule de CDisation (environ 40 à l'INSERM). Concernant les examens professionnels réservés (EPR) le bilan est scandaleux !

En 2013 : pour 977 « éligibles » (chiffres MESR 2011) seulement 90 postes ont été ouverts dans tous les EPST et 52 ont été reçus (soit 5% des éligibles !!)

Le CNRS a volontairement affiché des postes dans des laboratoires dépourvus d'éligibles. ! Afin de récupérer les postes non pourvus pour les mettre ensuite au concours externes sur les laboratoires et les thématiques qu'il entend favoriser.

Question : Le Ministère de la Fonction Publique a décidé de prolonger de 2 ans la loi Sauvadet (jusqu'en 2018), qu'allez-vous proposer pour qu'enfin cette loi soit appliquée dans les EPST ou allez-vous continuer cette politique de détournement systématique ?

Il n'y eu pas de réponse. Si ce n'est pour dire que la Cdisation avait été une réussite dans les universités ! et pour cause les CDD étaient financés sur ressources propres et non sur ressources externes, ou que CDiser à tout prix cela revenait à récompenser les DU « voyous » qui recourraient largement aux CDD au détriment d'une politique scientifique !

3°) Nous avons demandé à revenir sur la proportion CR2/CR1 au concours de recrutement de l'Inserm qui en 2002 était passée de 60%/40% à 40%/60% afin soit disant de faciliter le recrutement de médecins. Cette augmentation de la proportion de CR1 s'est traduite par une augmentation de l'âge moyen des candidats de 3 ans pour les CR1 et de 4 ans pour les CR2. La durée moyenne du post doctorat est maintenant de 9 ans pour les CR1 et de 6 ans pour les CR2. Ce recrutement de plus en plus tardif lèse les femmes qui doivent choisir entre maternité et carrière.

Nos interlocuteurs étaient d'autant plus conscients du problème que le CNRS au contraire de l'Inserm veut recruter au plus près de la thèse. Ils feront passer le message au PDG de l'Inserm

4°) Concernant l'IRD, bien que favorable à la nouvelle organisation proposée par le nouveau PDG et dont seules les grandes lignes sont à ce jour connues, la délégation a demandé au ministère d'être vigilant sur la façon avec laquelle cette réorganisation se mettrait en place

- au niveau des personnels, en particulier sur le devenir des personnels en CDD qui représentent 40% des agents du siège actuel et occupent en grand nombre des fonctions pérennes ;
- quant au système de double fonctions qui semble encouragé (par exemple : chefs de département exerçant aussi comme directeurs d'unité, représentants exerçant aussi comme chercheurs...), allant à l'encontre d'une saine gestion des dossiers et des arbitrages ;
- quant aux contenus qui seront donnés aux découpages transparaissant de l'architecture générale du nouvel organigramme, qu'ils présentent le risque d'induire des recouvrements de responsabilités ou qu'au contraire ils préconisent des séparations mal perçues par les agents (au niveau de la direction de la communication et de l'information scientifique) et/ou posant question sur des dimensions clés (documentation rattachée à la communication, articulation des pôles scientifique et international pour un organisme appelé à faire de la recherche pour le développement).

D'autre part, la délégation a demandé que tout soit fait pour que l'acquisition d'un siège par l'IRD soit une priorité et devienne possible, sachant que la fin du bail actuel est le 31 mars 2017 avec préavis de 6 mois en cas de non reconduction.

Sur la réorganisation, l'écoute a paru attentive, sans plus. Concernant le siège, la question aurait été abordée entre le Ministère et J.P. Moatti.

Concernant le Centre d'Etudes de l'Emploi dont le budget devrait basculer vers le MESR, la délégation a fait part de l'inquiétude des personnels. On nous répondit que le dossier était dans les mains de M Strassel directeur du cabinet

Concernant l'IRSTEA, nous avons rappelé la situation budgétaire très difficile de cet EPST, qui avec une dotation d'Éta qui couvre à peine la masse salariale n'a quasiment pas les moyens de fonctionner.

Concernant l'INRIA, nous avons fait part de nos réticences quant au déménagement du siège de Rocquencourt et de difficultés sur la nouvelle réglementation de la gratification des stagiaires. Dans cet EPST la petite taille de l'institut fait que du coup il n'y a pas de concours interne (AI, IE notamment) et que les possibilités de passage en CAP sont extrêmement réduites.

5°) La délégation est intervenu au sujet d'une plateforme multicentrique de neuro images dont l'avenir est rendu incertain par le refus de l'Inserm de constituer une UMS avec l'université Pierre et marie Curie et le CEA.

#### Conclusion

Les chargés de mission du ministère n'ont pas été très brillants pour défendre leur politique. Ils transmettront au Ministre et aux directions d'organisme nos remarques et commentaires. L'insistance a été forte pour nous faire comprendre les effets bénéfiques sur l'ouverture prochaine de discussions sur les carrières de la signature du protocole d'accord sur le PPCR.

# COMPTE RENDU DE LA CNAS RESTAURATION DU 25 JUIN 2015

## Représentants de l'administration :

- Pierre COURAL Directeur des Ressources Humaines du CNRS
- Corinne QUILGARS, Responsable du Service du Développement Social
- Gilles SABAT, Chargé du Budget d'action sociale au Service du Développement Social
- Mélanie CARTIER, Chargée de la restauration au Service du Développement Social

## Membres Experts Désignés par l'Administration :

- Catherine Ferveur responsable de la politique sociale DR Centre Est (DR6)

## Représentants du personnel :

- Pour le SNTRS-CGT : Xavier SAUPIN, Jean-François LAUNAY, Marie MARS, Brigitte RENE
- SNCS FSU : Patrick GUEDJ,
- SGEN CFDT : Richard KOTARBA, Sandrine LAPLACE
- SNIRS CGC : Patrick BARONI,
- SUD Recherche EPST : Jean-François KIEFER
- SNPTES UNSA Recherche : Claire BOUKARI,
- SNPREES –FO : Caroline ZIMMER

## Questions Diverses

- Reprise des questions diverses de la dernière CNAS

- Crous de Clermont Ferrand
- Restaurant Ivry
- les stagiaires non gratifiés accueillis dans une unité CNRS et qui n'ont pas accès au tarif étudiant
- dysfonctionnement à la restauration de la DR 20 (NICE)
- Rennes DR 17 : problème de la TVA notée sur les factures des restaurants « sociaux » et qui n'est pas déclarée comme telle par le CNRS

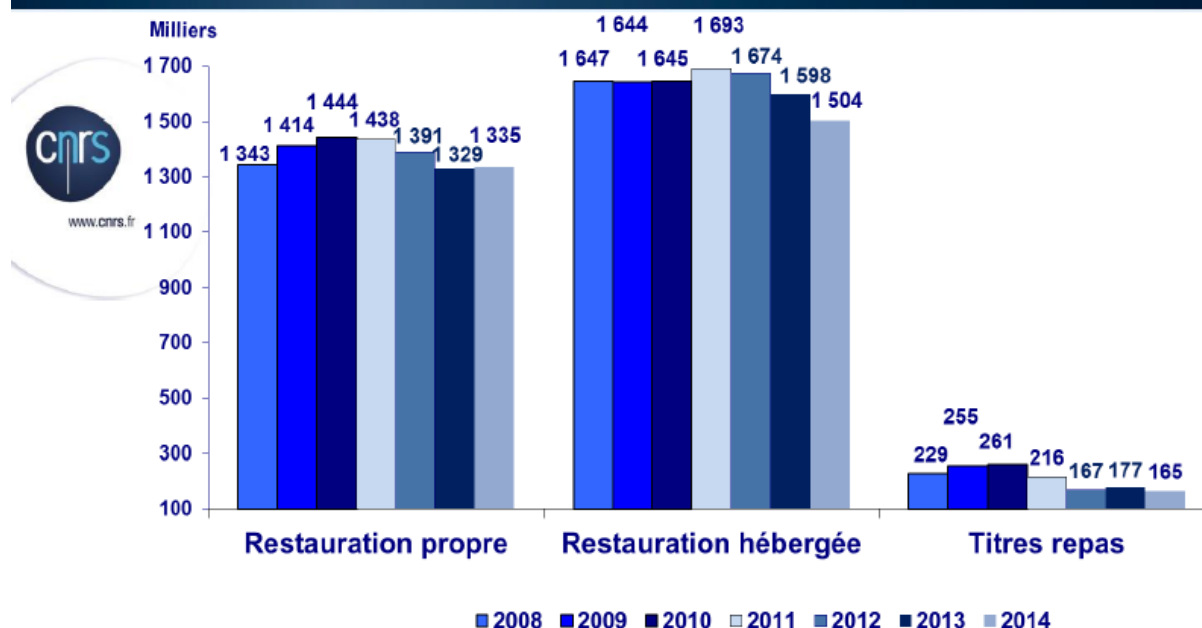
### **1. Validation du compte-rendu de la séance du 11 décembre 2014**

Compte rendu validé

### **2. Présentation du bilan de la restauration sociale pour l'année 2014 par G Sabat**

	Dépenses réalisées HT		Variation	
	2013	2014	€	%
<b>Restauration propre</b>	% du total restauration			
	56,28%	57,25%		
Part patronale - Part agent Part employeur conventionné	9 647 256 €	9 816 659 €	169 403 €	1,76%
Subvention repas	493 965 €	472 500 €	-21 465 €	-4,35%
Infrastructure	794 413 €	805 370 €	10 957 €	1,38%
Équipement et petit matériel	433 935 €	462 837 €	28 903 €	6,66%
Contrôles qualité	12 878 €	13 138 €	260 €	2,02%
Actions nationales	12 150 €	78 310 €	66 160 €	544,54%
<b>Total</b>	<b>11 394 596 €</b>	<b>11 648 814 €</b>	<b>254 217 €</b>	<b>2,23%</b>
<b>Restauration hébergée</b>	% du total restauration			
	40,17%	39,47%		
<b>Total</b>	<b>8 132 376 €</b>	<b>8 030 701 €</b>	<b>-101 675 €</b>	<b>-1,25%</b>
<b>Titres-repas</b>	% du total restauration			
	3,56%	3,29%		
<b>Total</b>	<b>720 199 €</b>	<b>668 564 €</b>	<b>-51 635 €</b>	<b>-7,17%</b>
<b>Total général</b>	<b>20 247 171 €</b>	<b>20 348 079 €</b>	<b>100 907 €</b>	<b>0,50%</b>

## Evolution du nombre de repas depuis 2008



Il faut faire attention à la prise en compte de l'augmentation de la TVA dans la restauration hébergée début 2014. Il y a une augmentation limitée en restauration propre et une baisse en restauration hébergée. En ce qui concerne les repas servis il y a eu une augmentation de 6190 repas servis en 2014.

### Restauration propre

#### Sntrs-CGT

Dans le document l'on constate que Toulouse et Nancy baissent. Quelle est la raison ?

M Cartier : à Toulouse la fréquentation baisse car les agents universitaires de Toulouse ne fréquentent plus notre restaurant car leur établissement ne veut pas participer au coût de la restauration. C'est également le cas pour Nancy, mais là s'ajoute aussi une baisse de fréquentations d'agents CNRS.

### Restauration hébergée

Il y a une baisse du coût de la restauration hébergée

Tickets restaurant : Il y a plus de bénéficiaires mais moins de tickets, cela s'explique car une partie des tickets est donnée aux agents pendant les vacances pour cause de la fermeture des CROUS.

### **Sntrs-CGT**

Nous profitons de cette présentation pour rappeler que nous souhaitons que la grille tarifaire de la restauration soit revue. En effet la première urgence est d'abord de recalculer le début de grille par rapport à la réalité du point d'indice de début de la grille indiciaire. Nous voyons aussi, suite à la question diverse sur les étudiants, qu'il y a un certain nombre de points à revoir. Nous souhaitons donc que soit mis en place un groupe de travail sur ce point.

### **C Quilgars.**

Nous avons déjà constitué un groupe de travail sur ce sujet mais, comme vous le savez, il n'a pas été suivi de résultats.

### **Sntrs-CGT**

Il n'a pas abouti car un forçage a été fait par l'administration pour aboutir avant le début du marché global de la restauration.

### **P Coural**

Un groupe de travail, peut-être, mais il faut que les objectifs de la négociation soient clairement définis auparavant. Donc je vous propose si vous le souhaitez de nous proposer les objectifs de ce groupe avant la prochaine CNAS.

## **3. Présentation des actualités et des éléments marquants concernant le suivi de la restauration pour le premier semestre 2015,**

### **DR1 – Ivry : contrôle le 23 fév.**

Equipe inchangée ; recadrage organisation gérant ; ajustement sur les habitudes alimentaires du site, la direction Elios y déjeune plusieurs fois/semaine.

### **DR3 – Thiais : contrôle le 24 fév, comité le 16 mai**

Vigilance sur fin de service ; remplacement en cours suite au départ du gérant.

### **DR3 – Villejuif :**

Comité usagers le 27 janv, réunion DR/Elios le 12 fév, contrôle le 27 fév, contrôle le 16 avril, comité usagers le 16 avril, contrôles Alternance le 1er juin et le 12 juin.

Plusieurs changements de gérants depuis avril 2014 ; arrivée d'apprentis ; comité des usagers provisoire avant fusion des deux DR, vigilance sur les fins de service.

### **DR4 – Gif : contrôle 15 avril, reporting le 17 juin**

Difficultés gestion des effectifs : attention particulière sur le postage des personnels ; installation en janvier de Cleanéa, études sur la valorisation des déchets organiques (Grenelle 2).

**DR5 – Meudon** : contrôle 24 mars, réunions mensuelles pour le suivi en alternance Meudon et Pouchet, comité usagers 27 mars.

Vigilance sur les contrats de sous traitance ; organisation à trouver sur le volet administratif.

### **DR5 – Pouchet** : visite site le 9 juin

Changement responsable préparations froides ; défaillance de plusieurs matériels résolue ; montée en compétence du chef.

### **DR6 – Nancy** : 8 janvier contrôle et reporting

Stabilisation du nombre de repas ; ajustement de l'équipe par redéploiement de missions.

Rénovation des sols en aout : solution de distribution de plateaux.

### **DR12**

#### **Marseille :**

DDPP remarques sur revêtement cuisine : réalisé.

## **OHP :**

Nouvelle procédure avec marché traiteur ; hausse des prestations ; équipe à stabiliser, vigilance nettoyage.

**DR 7 – Villeurbanne** : contrôle 25 mars, reporting le 28 avril, Coras le 28 avril

Changement chef de cuisine, vigilance sur gestion des fins de service.

**DR8 – Orléans** : contrôle le 6 mars,

Aménagements prévus non réalisés, attention particulière sur le postage des personnels, convention accueil Université renouvelée.

**DR13 – Montpellier** : contrôles repas livrés le 9 fév, réunion sodexo 10 avril, coras 9 juin.

Cf opération immobilière.

**DR14 – Toulouse** : contrôle le 19 mai, reporting le 19 mai

Etudes sur la valorisation des déchets organiques (Grenelle 2) ; passage DDPP pour agrément ; surveillance nettoyage ; changement directeur ; lauréat Trophée du Cercle des Viandes d'Excellence.

**DR 15 – Talence** : contrôle le 22 avril.

Aménagement self prévu dans l'offre Eurest est réalisé, fluidité constatée.

**DR 16 – PMA** : contrôle le 26 fev, comité 2 juillet.

Vigilance gestion offre en cours de service, rotation des personnels.

**DR 17 – Roscoff**: contrôle le 12 mai, comité usagers le 12 mai

Comité, étude ergonomique, logiciel pilote HACCP mis en place sur le site pour la gestion du plan de maîtrise sanitaire.

## **Restauration hébergée :**

- Paris 7,
- RIEA Paris-Saclay de Palaiseau,
- Observatoires Paris-Meudon-Nançais
- Demandes ponctuelles d'accompagnement des DR

## **Projets 2015**

Mise en place du contrat national pour les analyses alimentaires

Mise en place d'un référencement national pour les équipements et matériels de cuisine

Poursuite du projet de lien avec les caisses enregistreuses et SIRHUS

Poursuite du projet en lien avec les caisses enregistreur et sirhus@ caisse reliées avec la DRH de la DR 16 et Nancy. Il est prévu 6 caisses en juillet et les autres vont suivre.

## **4. Présentation des opérations immobilières en cours, 2015**

### **PROJET**

#### **Villejuif**

Fermeture du 1/06 au 31/12

Solution de remplacement : Alternance, salle ouverte pour distribution, préparation sur place des entrées et desserts, stockage sur place des plats déjà élaborés

Restructuration cuisine et self : mise aux normes et modification de l'accueil

Dotation AS : 150 000€ + 40 000€ pour la solution durant les travaux

Convention d'accueil de l'INSERM maintenue durant les travaux. Il y a eu un manque d'anticipation de la prise de café qui encombre la salle et limite la rotation du personnel déjeunant.

#### **Montpellier**

Fermeture du 1er janvier au 31 octobre 2015

Solution de remplacement : cuisine centrale de Nîmes, distribution dans local dont la destination a été modifiée pour la durée des travaux  
Commande de repas par internet, e-rechargement  
Salle ouverte en fonction du phasage  
Restructuration cuisine et self, agrandissement salle  
Dotation AS : 300 000€  
Nouveau marché pour la période janv 2016-mars 2018

## **Bordeaux**

Crous Bordeaux  
Création bâtiment avec une salle dédiée aux personnels  
Participation de tous les partenaires dont INSERM  
Dotation AS : 282 300€

## **5. Questions diverses.**

Questions non traitées à la dernière CNAS

**Sntrs-CGT** : demande un point d'avancement sur la restauration de Clermont-Ferrand et les conditions d'accès des membres de la Coras aux conventions de restauration hébergée.

M Cartier : Il peut y avoir une remontée globale des conventions mais certains points des conventions sont secrets (problème des marchés publics et de la concurrence). Pour la restauration au CROUS de Clermont Ferrand, Chaque CROUS est indépendant, la gestion et les règles dépendent de chaque convention. La situation reste tel quelle

**Sntrs-CGT** : Est ce qu'il est possible d'attribuer des titres repas aux agents allergiques qui ne peuvent, de ce fait, fréquenter la restauration collective.

Réponse : La difficulté réside dans le fait que ce sont des situations exceptionnelles. Il faut un certificat médical comme quoi la situation est handicapante. Dans ce cas soit trouver une solution avec le prestataire soit possibilité pour l'agent s'apporter son propre repas

## **Sntrs-CGT**

Les stagiaires non gratifiés accueillis dans une unité CNRS n'ont pas accès au tarif étudiant et le CNRS ne les subventionne pas. De ce fait, ils ont le plein tarif, alors qu'ils sont accueillis dans une unité CNRS.

**P Coural** : Cela pourra faire partie de la réflexion du groupe de travail sur les tarifs s'il se met en place. Si il n'y a pas de CROUS on pourrait voir si possible quand renégociations des contrats avec prestataires.

## **Sntrs-CGT**

Nous souhaitons alerter la CNAS sur les dysfonctionnements constatés à la DR 20.

Depuis fin avril le CROUS de Nice a été fermé et il devrait être fermé jusqu'à septembre. Jusqu'à l'année passée quand ce CROUS fermait l'été une convention était passée avec des restaurants de proximités  
Cette année ces conventions n'ont pas été renouvelées et la délégation a proposé aux agents de déjeuner à la cafétéria.

Dans ce lieu, pas de plats chauds si ce n'est que des quiches et une hygiène problématique. Les agents ont dénoncé cette situation sans résultat et ont dû, devant l'absence de réponse, contacter le médecin de prévention. Celui-ci a adressé un courrier à la délégation afin de l'alerter, il a même souhaité se rendre officiellement sur place pour faire un constat mais cela lui a été interdit

Suite à l'alerte du médecin, la délégation a décidé, à compter du 1<sup>er</sup> juin, de rétablir les conventions avec les restaurants de proximité mais sans application du tarif CNRS alors que c'est très facile à mettre en place puisque chaque agent présente un ticket sur lequel est indiqué le prix à payer.

Nous souhaitons que ce type de situation ne se répète plus et que le tarif CNRS soit appliqué aux Agents

**P Cortal**

Lors de notre visite prochaine à la délégation nous demanderons un éclaircissement sur ce dysfonctionnement et il semble en effet possible d'appliquer le tarif CNRS.

**Sntrs-cgt :**

A la DR 17 il nous a été signalé que la TVA notée sur les factures des restaurants « sociaux » n'était pas déclarée comme telle par le CNRS ce qui représente une perte pour le CNRS

**P Cortal**

Nous avons été alertés sur cette question et les services concernés en ont été saisis.

Fin de la réunion

# Commission Nationale de suivi des travaux du plan de Développement de l'Emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Compte rendu du 17 juin 2015

Étaient présents :

Parmi les représentants de l'administration :

- Isabelle LONGIN, directrice adjointe des ressources humaines,
- Ghislaine BEC, responsable de la mission insertion handicap,
- Sébastien GRÉSIK, responsable du service pensions et accidents de travail.

Parmi les représentants du personnel :

<u>SGEN-CFDT :</u> 2 sièges	Pierre LANTOINE Fatima WOLFF	titulaire titulaire
<u>SNCS-FSU :</u> 2 sièges	Isabelle BRANCOURT	titulaire
<u>SNIRS-CGC :</u> 1 siège	non représenté	
<u>SNPTES :</u> 1 siège	Marie-Christine GONTHIER	suppléante votante
<u>SNTRS-CGT :</u> 3 sièges	Annie GABEL Yveline LAVERRET Anne DECRISTOFORO	titulaire titulaire suppléante votante
<u>SUD Recherche EPST :</u> 1 siège	Antonio SERPA	titulaire
<u>SNPREES-FO :</u> 1 siège sans droit de vote	Marie-Claude ZIKRA	titulaire

Secrétaire adjointe de séance : Isabelle BRANCOURT (SNCS-FSU).

## Rappel de l'ordre du jour :

1. VALIDATION DU COMPTE RENDU DE LA CNSPH DU 11 DECEMBRE 2014 ;
2. POINT D'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF DE DEPART ANTICIPE DU FONCTIONNAIRE EN SITUATION DE HANDICAP ;
3. PRESENTATION DU BILAN D'ACTIVITE 2014 ;
4. POINT D'AVANCEMENT SUR L'ELABORATION DU NOUVEAU PLAN 2016-2019 EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ;
5. POINT D'INFORMATION SUR LES ACTIONS 2015 :
  - 5.1. JUSTIFICATION DES DEPENSES AUPRES DU FIPHFP ;
  - 5.2. ELEMENTS STATISTIQUES ET CONTRIBUTION A L'INSERTION ;
  - 5.3. RECRUTEMENTS PAR LA VOIE CONTRACTUELLE ;
  - 5.4. PLAN NATIONAL DE COMMUNICATION ;
  - 5.5. ACCESSIBILITE NUMERIQUE.
6. QUESTIONS DIVERSES.

**Mme Longin** ouvre la séance à 14h00 en procédant à l'accueil des personnes présentes. Elle rappelle les points de l'ordre du jour et s'enquiert des éventuelles questions diverses.

**Mme Zikra** souhaite un éclairage sur le maintien des jours d'ARTT<sup>1</sup> pour un agent bénéficiaire d'un aménagement d'horaires préconisé par le médecin de prévention.

**Mme Laverret** réclame des précisions sur deux points :

- audition à un concours interne : un candidat handicapé, dont le lieu de domicile est éloigné du lieu d'audition, peut-il bénéficier d'un aménagement d'épreuves par visioconférence ?
- déconcentration de la gestion des demandes d'aménagement de postes : la modification de la règle du surcoût décidée par le FIPHFP<sup>2</sup> occasionne des retards de traitement ; quel est l'impact de cette déconcentration sur le budget des délégations régionales ?

**Mme Gabel** s'interroge sur le lien CNRS/SAMETH<sup>3</sup>. Ce service aurait répondu à un agent CNRS en situation de handicap demandant à bénéficier d'un bilan professionnel qu'il n'était pas possible de le prendre en charge.

**Mme Gonthier** demande des précisions sur la mise en place du télétravail en faveur des personnels handicapés.

**Mme Wolff** rappelle la proposition émise en séance du 11 mars dernier de former les personnels des services de prévention et les directeurs d'unités sur le handicap.

### **1. VALIDATION DU COMPTE RENDU DE LA CNSPH DU 11 DECEMBRE 2014 :**

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

### **2. POINT D'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF DE DEPART ANTICIPE DU FONCTIONNAIRE EN SITUATION DE HANDICAP :**

**M. Grésik** présente le contexte juridique du dispositif encadré par la loi n° 2014-1702 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (articles 36 et 37) et le décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

---

<sup>1</sup> Aménagement et réduction du temps de travail

<sup>2</sup> Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

<sup>3</sup> Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les fonctionnaires de l'Etat en situation de handicap peuvent bénéficier de 3 types de mesure :

- d'un départ anticipé à la retraite,
- d'une majoration de pension,
- de l'annulation de la décote de leur pension et le cas échéant, d'une surcote.

## **1. Le départ anticipé en retraite :**

### **1.1. L'incapacité permanente d'au moins 50 % :**

Pour pouvoir prétendre à un départ anticipé à la retraite, le fonctionnaire en situation de handicap doit disposer des 2 conditions suivantes :

- une durée d'assurance minimale avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ;
- une durée d'assurance minimale cotisée avec le même handicap.

L'agent ne doit pas nécessairement justifier d'un taux d'incapacité permanente de 50 % à la date de son départ en retraite. Il ne peut bénéficier du dispositif en cas de départ à partir de la limite d'âge.

### **1.2. La durée d'assurance requise :**

Le fonctionnaire doit justifier, alors qu'il était atteint d'une incapacité permanente de 50%, d'une durée d'assurance auprès d'un ou plusieurs régimes de retraite de base obligatoire. Il doit également avoir cotisé pour la retraite pendant une partie de cette durée.

Pour le calcul de la durée d'assurance, il ne peut être pris en compte plus de 4 trimestres par année civile. Ne sont pas retenues au titre de la durée d'assurance cotisée les bonifications, les périodes de disponibilité, de service national, les périodes passées en position hors cadre, ou en détachement dans une administration à l'étranger.

## **2. La majoration de pension :**

### **2.1. Champ d'application :**

La pension des fonctionnaires handicapés peut être majorée en fonction de la durée de constitution du droit à pension de l'Etat pendant laquelle l'intéressé a justifié d'un taux d'incapacité de 50 %.

Peuvent y prétendre les fonctionnaires handicapés qui remplissent les conditions de départ anticipé. Les fonctionnaires partant après 60 ans, et qui remplissaient auparavant les conditions d'un départ anticipé peuvent également prétendre à la majoration pour pension.

En revanche, ce bénéfice est incompatible avec un départ en limite d'âge ou au terme d'une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge.

### **2.2. Modalités de calcul :**

Le pourcentage de majoration est égal à un tiers de la durée d'assurance avec handicap divisée par la durée des trimestres cotisés et bonifications admis en liquidation.

Les modalités sont les suivantes :

- Calcul de la pension avec application éventuelle de la surcote ;
- Comparaison avec le minimum garanti ;
- Application de la majoration sur le montant le plus avantageux des 2 (plafond 75 % ou 80% en tenant compte des bonifications ;
- Application de la majoration pour enfants dans la limite de 100 % du traitement.

### 3. L'application de la décote et de la surcote :

#### 3.1. La décote :

La décote n'est pas applicable aux fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 50%.

Cette condition de taux doit être remplie à la date de la radiation des cadres.

Cette condition est en outre appréciée dans les conditions prévues par le guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées figurant à l'annexe 2-4 du code de l'action sociale et des familles.

#### 3.2. La surcote :

La surcote ne peut être attribuée qu'aux fonctionnaires qui continuent leur activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite. Les fonctionnaires qui bénéficient d'un départ anticipé au titre du handicap, ne peuvent pas, en principe, voir leur pension augmentée d'une surcote. Toutefois, dans l'hypothèse développée au chapitre précédent, le fonctionnaire admis à la retraite après cet âge peut bénéficier d'une surcote.

Suite à une question de Mme Gabel, **M. Grésik** répond que la limite d'âge s'étale de 55 à 60 ans.

**M. Serpa** demande ce que sont les critères retenus pour apprécier le taux d'incapacité permanente de 50%.

**M. Grésik** indique que le CNRS guide au mieux l'agent dans ses droits. Le dossier est ensuite expertisé par le service des retraites de l'Etat du ministère des finances. L'appréciation s'appuie notamment sur une liste exhaustive de documents nécessaires.

**M. Serpa** remarque que la loi sur les retraites est en cours de discussion, ce qui laisse présager d'autres directives à venir. La liste évoquée devrait notamment être révisée.

**M. Grésik** précise que le mécanisme entre en vigueur au 20 janvier 2014. Le décret n° 2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux a modifié le taux d'incapacité de 80% à 50%. A titre de précision, les documents sont listés à l'article D556-1-6 du Code la sécurité sociale.

Au regard des cas observés, **Mme Zikra** demande si un agent handicapé bénéficiant d'une majoration de pension du fait d'une carrière raccourcie, percevra le même montant qu'un agent non handicapé.

**M. Grésik** mentionne que la majoration de pension a pour effet de compenser la période de carence, mais qu'il ne dispose pas de données chiffrées afin de comparer les pensions. Le calcul de pension se fait par référence au minimum garanti.

**M. Serpa** demande quel est l'interlocuteur à contacter en cas de saisine.

**M. Grésik** répond que l'agent doit contacter le conseiller en ressources humaines, voire l'assistant(e) de service social. Le service prend l'attache ensuite du SPAT<sup>4</sup> pour expertiser le dossier.

**M. Serpa** témoigne que les gestionnaires de ces structures ne disposent pas toujours d'une connaissance assez fine sur cette gestion spécifique.

**Mme Longin** précise que le service ressources humaines d'une délégation régionale doit rester le premier interlocuteur de proximité pour l'agent, puis le SPAT qui peut intervenir ensuite sur des points plus techniques, voire encore le SCEJ<sup>5</sup> sur des questions réglementaires plus poussées.

**Mme Wolff** s'interroge sur les conditions d'attribution de la pension d'invalidité qui est déclenchée suite à une incapacité permanente de travail.

<sup>4</sup> Service des pensions et accidents du travail de la direction des ressources humaines

<sup>5</sup> Service conseil et expertise juridique de la DRH

**M. Grésik** distingue deux mécanismes :

- le départ anticipé en retraite d'un agent qui ne serait pas en incapacité permanente ;
- le départ anticipé en retraite pour inaptitude au travail ou pour incapacité permanente occasionnant une pension civile d'invalidité.

Au CNRS, le taux d'invalidité et l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions actuelles sont appréciés par la commission de réforme qui émet un avis au vu d'une expertise et déclare une mise à la retraite prématurée. Dans ce cas de figure, aucune compensation n'est versée sauf dans l'hypothèse où l'agent n'est plus en mesure d'assurer seul les actes de vie courante. Dans ce cas, une majoration de pension spéciale pour assistance d'une tierce personne peut être délivrée.

**Mme Brancourt** demande si les aidants familiaux bénéficient également de mesures légales spécifiques.

**M. Grésik** confirme que des dispositions sont précisées au sein du décret n° 2014-1702.

**Mme Bec** intervient sur la notion de reclassement d'un agent devenu inapte en cours de vie qui peut bénéficier des mesures précisées à l'article 63 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat :

- l'adaptation du poste de travail ;
- le reclassement de l'emploi dans un même grade ;
- le reclassement sur un autre emploi relevant d'un autre grade ou d'un autre corps ;

En dernier lieu, la radiation des cadres pourra être prononcée lorsque toutes les pistes pour tenter de maintenir l'agent dans son poste de travail auront été examinées et que l'incapacité permanente aura été expertisée.

**M. Grésik** précise que les possibilités de reclassement ne sont pas toujours possibles. Les cas où les agents ne sont plus en mesure d'exercer de manière définitive des fonctions pour raisons de santé sont des situations difficiles à expertiser. La moitié des dossiers est liée à des affectations psychiatriques ou neuropsychiatriques.

**Mme Wolff** confirme l'intérêt de tout faire pour maintenir l'agent dans un emploi.

#### **4. PRESENTATION DU BILAN D'ACTIVITE 2014 :**

**Mme Bec** indique que le bilan d'activité 2014 rassemble les informations à paraître dans le prochain bilan social et celles intégrées au rapport narratif qui a été transmis au FIPHFP dans le cadre des justifications des dépenses 2014. Depuis cette année, un nouvel indicateur portant sur les données sexuées a été intégré.

Lors de la dernière déclaration au FIPHFP en mai 2014, un total de 984 agents B.O.E<sup>6</sup> est officiellement recensé, soit 428 femmes et 556 hommes (928 titulaires et 56 non titulaires). Les agents non titulaires qui sont recrutés sur ressources propres au sein des structures de recherche ne sont pas intégrés dans ces chiffres. La population des agents titulaires totalise les agents recrutés dans le cadre de la voie contractuelle dédiée et les agents devenus inaptes en cours de vie.

En 2015, le taux de présence des agents est égal à 4,06% de l'effectif total de référence, soit 996 agents déclarés au 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce qui représente une très légère augmentation par rapport à l'année précédente. Il faudrait atteindre le nombre de 1 497 agents pour arriver au taux légal de 6%. Cependant, il est régulièrement en légère progression depuis 2011. Le montant 2015 de la contribution s'élève à 2,7 M€.

Suite à une question de Mme Laverret, **Mme Bec** explique que le taux moyen actuel dans la fonction publique se situe un peu au-dessus de 4%, ce qui est quasiment équivalent à celui du CNRS. Au sein de la fonction publique, beaucoup d'administrations ont mis en place une politique d'insertion et la marge de progression y est plus élevée que dans le secteur privé.

---

<sup>6</sup> Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

**Mme Gonthier** demande si les directeurs d'unité ont eu connaissance du montant de la contribution financière.

**Mme Bec** indique que non. Toutefois, en 2013, une lettre personnelle signée du président du CNRS aux directeurs de laboratoire leur rappelait les enjeux et la nécessité de respecter les engagements de l'établissement en termes de politique handicap, de recrutement et d'accompagnement. La partie relative aux enjeux financiers est plutôt abordée lors des formations « accompagner une personne handicapée » qui sont proposées chaque année aux personnels encadrants par le biais des délégations régionales qui en font la demande.

Elle précise que deux vecteurs peuvent faire évoluer le taux d'emploi des agents handicapés :

- le recrutement de nouveaux agents qui relève de la politique d'emploi et des arbitrages de la direction ;
- l'identification d'agents déjà en poste et la déclaration de leur statut de bénéficiaire d'obligation d'emploi auprès de l'administration. C'est à ce niveau que se trouve l'enjeu principal pour augmenter le taux de présence de personnes handicapées.

**M. Lantoine** remarque que les universités vont devoir également verser une contribution financière. Cela peut créer un élan nouveau chez les directeurs des unités mixtes de recherche qui devront s'impliquer sur la politique handicap sur ordre des universités.

**Mme Longin** pense aussi qu'une dynamique s'installe progressivement et que les formations au handicap diffusent peu à peu les bons réflexes partout dans l'établissement. Concernant le Comité national, une session spécifique sera organisée pour les présidents de section, à la demande de Philippe Büttgen, président de la CPCN. Et le prochain plan d'action devrait viser aussi d'autres populations à former.

**Mme Bec** signale qu'il n'a pas été possible d'intégrer le sujet du handicap dans le programme de formation des nouveaux directeurs d'unités, surchargé de sujets de politique générale. Mais l'action sera de nouveau inscrite dans le prochain plan d'action car elle répond à un besoin important.

➤ Campagne de recrutement 2014 :

**Mme Bec** détaille la répartition des 55 recrutements :

- 8 postes chercheurs (dont plusieurs en CR1), 27 postes de personnels IT<sup>7</sup> (dont la majorité en catégorie A), 13 contrats doctoraux et jeunes chercheurs, 4,5 prolongations de bourses et 1 contrat d'apprenti, ce qui totalise 53,5 recrutements arbitrés.
- Les 1,5 restants seront destinés à prolonger des bourses de thèse.

**Mme Laverret** demande si un bilan des agents recrutés par la voie contractuelle, non titularisés, pourrait être présenté lors d'une prochaine séance.

**Mme Bec** répond que oui. Elle signale que le nombre de fins de contrat est peu élevé, tout comme d'ailleurs le nombre de prolongations. Les quelques dossiers concernent les personnels IT. Aucune prolongation n'a été prononcée pour les chercheurs. Lors des formations des membres élus des commissions administratives paritaires, des échanges ont souvent porté sur la typologie des situations de travail pouvant entraîner des prolongations de stage.

**Mme Longin** propose de comparer le pourcentage de prolongations de stage des agents recrutés par la voie contractuelle avec celui des concours externes, afin d'observer les éventuels écarts.

**Mme Bec** signale que cette comparaison avait déjà été faite et que le résultat avait démontré qu'il n'y avait quasiment pas d'écart.

**M. Serpa** confirme qu'un bilan avait été présenté lors d'une précédente séance de la CNPSH. Aucun décalage n'avait été constaté entre les deux populations. Les quelques cas à la marge ont été documentés et ont donné lieu à des explications précises.

---

<sup>7</sup> Regroupe les personnels des corps administratifs et techniques (techniciens, ingénieurs).

**Mme Decristoforo** demande si un agent stagiaire, dont le handicap a été reconnu à la suite d'un congé maladie, est comptabilisé dans les agents B.O.E.

**Mme Longin** répond que oui, dès lors qu'il est détenteur d'un titre d'éligibilité (en cours de validité donc).

**Mme Bec** poursuit la présentation. Le tableau comparatif des recrutements de 2007 à 2014 totalise 471 possibilités dont 45 chercheurs, 333 IT, 71 formations doctorales, 17 prolongations de bourses, 2 contrats d'apprentissage, 1 détachement, 1 réinsertion professionnelle.

**M. Serpa** regrette que le nombre de contrats d'apprentissage soit aussi faible.

**Mme Longin** indique que le dispositif applicable au CNRS repose sur l'examen des dossiers de candidatures des maîtres d'apprentissage et non pas sur celui des apprentis. Dans les faits, le maître d'apprentissage déclare qu'il souhaite encadrer un apprenti. Soit il connaît déjà un étudiant, soit il a connaissance d'une formation diplômante dans son secteur de recherche. Jusqu'à présent, les recrutements des apprentis sont comptabilisés en ETPT<sup>8</sup>, dans le cadre du dialogue de gestion.

Dans le cadre de la conférence sociale de juillet 2014, le gouvernement a indiqué une volonté politique forte d'impulser le dispositif de l'apprentissage au sein de la fonction publique d'Etat. Pour inciter à l'intégration de jeunes apprentis, les recrutements seront gérés en dehors des niveaux d'emploi des établissements et l'Etat contribuera davantage au coût de la formation et à la rémunération des apprentis. Dans ce cadre, le CNRS a prévu d'augmenter le nombre de contrats d'apprentissage en 2015, ce qui devrait avoir pour effet de favoriser l'accès aux apprentis en situation de handicap.

**Mme Bec** ajoute qu'une information sur ces modalités de candidature figure sur la page web handicap du site du CNRS. Toutefois, lorsque des étudiants contactent la MIH, il reste difficile de les orienter efficacement vers les laboratoires et les maîtres d'apprentissage potentiels.

**M. Serpa** pense nécessaire de mieux préciser le dispositif sur le site web institutionnel de la DRH d'autant que la mise en œuvre au CNRS n'est pas habituelle. Lui-même s'interroge sur la manière dont un maître d'apprentissage peut se déclarer prêt à accueillir un étudiant.

**Mme Longin** le confirme. 120 dossiers sont déposés par an.

#### ➤ Campagne de recrutement 2015 :

**Mme Bec** commente le tableau comparatif des recrutements statutaires de 2007 à 2014 qui démontre que le CNRS respecte depuis le commencement du premier plan d'action son engagement de respecter un flux entrant de personnes handicapées à hauteur de 6% par an de l'ensemble des recrutements externes. En moyenne, le taux annuel s'élève à 5,71%.

Elle détaille ensuite les prévisions de recrutement 2015 qui totalisent 36 recrutements par la voie contractuelle, dont 6 chercheurs et 30 IT, et 19 formations doctorales. La campagne relative aux sélections des chercheurs est en cours.

**Mme Wolff** demande si les agents qui sont chargés de l'emploi au sein des instituts sont suffisamment bien formés au handicap.

**Mme Bec** confirme qu'ils le sont en partie. Les agents qui occupent les fonctions de CEAS<sup>9</sup> au sein des instituts doivent identifier les structures d'accueil et évaluer le contexte de travail en fonction des informations reçues des directions d'unités. Elle confirme être intervenue dans des séminaires réunis à leur intention pour les sensibiliser sur les problématiques RH concernant le choix des structures d'accueil et en matière d'insertion des personnels handicapés. Les choses restent probablement floues pour certains, d'autant que la page « handicap » dans l'application support du dialogue de gestion « dialog » qui doit être remplie par les directions d'unité mais qui ne comporte pas d'espace pour une description plus qualitative des conditions d'accueil.

---

<sup>8</sup> Equivalent Temps Plein Travaillé

<sup>9</sup> Chargé d'étude en administration scientifique

La mise en place d'une formation dédiée à ces chargés d'étude est à l'étude et intégrée au prochain plan d'action.

➤ Montant des dépenses engagées au 31/12/14 :

Le montant annuel des dépenses relevant du FIPHFP engagées au 31 décembre 2014 s'élève à 1 068 615 €, dont 995 572 € concernent les aides techniques et humaines et 73 043 € pour les actions nationales, regroupant notamment les actions de communication externes.

➤ Montant des dépenses justifiées au FIPHFP au 31/12/14 :

Pour 2014, un montant de 1 618 812 € est certifié par les agents comptables du CNRS. Les dépenses les plus élevées concernent notamment les aides liées à l'amélioration des conditions de vie, les actions de formation des travailleurs handicapés, les aménagements des postes de travail et les aides liées à l'accompagnement pour activités professionnelles.

Sur le montant total de 5 M€ de la convention, le CNRS a certifié un total de 3,1 M€.

➤ Réorganisation du circuit de traitement des aides techniques :

La déconcentration des aides en DR s'est opérée au 01/01/2015 comme prévu. En février 2015, le comité national du FIPHFP a renforcé les conditions d'intervention en établissant de nouvelles règles plus restrictives. Désormais, face au montant total d'une dépense liée à un aménagement, le FIPHFP supporte uniquement le surcoût lié au handicap, c'est-à-dire la différence entre le coût matériel et le surcoût lié au handicap.

Interrogé sur ce point par la Mission Insertion Handicap, le FIPHFP a modulé sa réponse. Ainsi, désormais :

- soit le matériel présent sur place peut être adapté : le coût lié à l'adaptation est seul pris en charge par le FIPHFP ;
- soit la totalité du matériel doit être remplacée : l'ensemble relève d'une compensation et la totalité est prise en charge.

➤ Simplification du circuit relatif aux dépenses auprès du secteur protégé :

**Mme Bec** signale qu'une collaboration avec la plateforme mise en place par l'association HANDECO<sup>10</sup> a permis à la DDAI<sup>11</sup> d'établir une cartographie précise des achats passés par les services des achats des délégations régionales du CNRS, dont les dépenses sont déductibles de la contribution au FIPHFP.

En 2014, une délibération du FIPHFP sur la prise en charge d'un abonnement de base à des services intermédiaires pour la mise à disposition de prestations de service ou d'achats réalisées auprès du milieu protégé a permis la signature d'une convention HANDECO/FIPHFP pour une période expérimentale (2014-2015).

Des pourparlers entre HANDECO et la DDAI pour une prise en charge financière d'une partie de la logistique concernant la fourniture annuelle pour des prestations qualifiées « d'abonnement » et un projet de convention biennale préparé par la DDAI avec HANDECO sont en cours.

La liste des actions 2015-2016 vise à :

- s'assurer de la justesse de l'information via Infocentre concernant les dépenses et la capacité à la faire prendre en compte dans la déclaration FIPHFP ;

<sup>10</sup> Plateforme nationale au service du travail protégé et adapté au bénéfice de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap.

<sup>11</sup> Direction déléguée aux achats et à l'innovation

- accompagner et suivre le partenariat DDAI/HANDECO dans le cadre de la convention CNRS/HANDECO ;
- réfléchir sur les besoins de formation/sensibilisation des acheteurs et des gestionnaires d'action sociale en matière d'achats vers le secteur protégé dans le cadre de la convention CNRS/FIPHFP.

➤ Prise en compte de l'accessibilité numérique :

**Mme Bec** rappelle que l'accessibilité numérique consiste à permettre à tous, notamment les personnes souffrant de handicap, d'utiliser des ordinateurs et leurs logiciels, et de consulter ou créer des ressources numériques, sur tout type de support (ordinateur, téléphone portable, tablette...). L'accessibilité numérique concerne tous les types de handicap : visuel, auditif, moteur, cognitif, technique...

La version 3 actualisée du référentiel national d'accessibilité « RGAA » liste les tests à réaliser sur les pages web et les critères de succès pour valider leur accessibilité. La Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) a assorti le référentiel d'une série de mesures d'accompagnement, dont un label "e-accessible" qui traduit le niveau de conformité au RGAA et valorise également la démarche des établissements publics s'engageant sur la voie de l'accessibilité.

En 2015, 10 labels ont été décernés.

Un partenariat entre la DISIC et le FIPHFP a établi un financement à hauteur de 3 M€, sur 2014-2015-2016. Après un pré-audit du comité de pilotage entre la DISIC et le FIPHFP, le CNRS n'a pas été retenu pour faire partie des employeurs candidats "pilotes" au label. Il va devoir se débrouiller seul, excepté pour la sensibilisation pour laquelle la DISIC devrait faire des propositions.

➤ La campagne de communication :

La 1<sup>ère</sup> affiche de lancement avec pour slogan "parlons handicap, pensons solutions" est parue dans le CNRS hebdo le 9 avril 2015.

Six affiches seront diffusées une fois par mois environ jusqu'en novembre, avec à chaque fois l'illustration d'un type différent de handicap (déficience visuelle, mal de dos, asthme, handicap psychique...). Un flyer sur l'intérêt de la déclaration, un guide, des vidéos, un site web événementiel et un article dans le journal du CNRS sont ensuite prévus.

**Mme Gabel** témoigne de la qualité de l'illustration qui a été reconnue par la synthèse vocale.

**Mme Bec** ajoute que le flyer sera traduit en braille.

## **5. POINT D'AVANCEMENT SUR L'ELABORATION DU NOUVEAU PLAN 2016-2019 EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :**

**Mme Bec** indique qu'une série de consultations auprès des différents acteurs du CNRS ont été menées depuis mars dernier en vue de nourrir la réflexion du futur plan d'actions.

Le projet est axé sur trois grandes orientations :

- Le handicap ne doit pas être pensé à la marge des politiques de l'établissement mais pensé dès le commencement et intégré à la stratégie générale portée par la gouvernance. Qui plus est, il doit être englobé dans une réflexion plus large de la qualité de vie au travail pour rapprocher les volets préventifs et curatifs de la santé au travail ;
- Le handicap est un investissement pour l'établissement : il doit en faire un levier de performance collective et durable. Pour ce faire, il faut appliquer une stratégie de compensation collective pour que ça marche ;
- Le handicap ne doit pas être traité en mode projet mais porté par tout le monde dans une démarche d'amélioration durable de la qualité des pratiques professionnelles et d'insertion : il doit être inclus dans le fonctionnement général et le droit commun par une utilisation intelligente des processus standards de la GRH.

De manière plus détaillée, les premiers éléments du cadre général se décrivent ainsi :

- ✓ Englober le handicap dans une démarche de qualité de vie au travail :
  - Créer des interactions entre la politique handicap et les autres politiques de santé au travail :
    - relier les aspects préventifs et curatifs de la santé au travail,
    - favoriser la prévention du handicap au travail,
    - faciliter la mobilité pour "raison de santé".
- ✓ Intégrer le handicap dans la stratégie globale :
  - inclure le sujet du handicap dans le fonctionnement général et les processus standards :
    - inclure le handicap dans les pratiques professionnelles normales (DR, instituts, labos),
    - faciliter l'accès à la formation continue,
    - prendre en compte l'enjeu territorial.
- ✓ intégrer le handicap dans la politique de droit commun :
  - progresser vers une démarche qualité de l'accompagnement "handicap",
  - inscrire le handicap dans la politique d'achat,
  - inscrire le handicap dans la politique immobilière (accessibilité bâti),
  - inscrire le handicap dans la politique DSI (accessibilité numérique),
  - progresser dans la connaissance du taux de présence d'agents BOE,
  - maintenir l'effort de recrutement.
- ✓ le handicap doit être un levier de réussite collective et durable :
  - les agents handicapés sont recrutés pour leurs compétences :
    - capitaliser les bonnes pratiques organisationnelles,
    - renforcer l'accompagnement des chercheurs handicapés recrutés,
    - renforcer l'accompagnement des chercheurs devant inaptes.
- ✓ favoriser l'innovation et la recherche sur le handicap :
  - soutenir les travaux de recherche sur le handicap.

**Mme Bec** ouvre la proposition à la discussion.

Dès lors que le travail de fond a été mené en amont, sur le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés, **M. Serpa** pense qu'il est intéressant de banaliser le sujet du handicap. Il est important de montrer les choses sous un angle valorisant et non pénalisant ; dédramatiser le sujet incitera peut-être certains agents à se déclarer.

Il rappelle aussi sa demande déjà ancienne de lancer une étude sur le suivi des carrières pour démontrer que les agents en situation de handicap ne sont pas plus pénalisés que les autres.

**Mme Bec** confirme que l'idée maîtresse du nouveau plan d'action est d'intégrer progressivement le handicap dans le droit commun, en faisant en sorte que ses spécificités soient prises en compte. Il ne s'agit pas de banaliser pour faire disparaître, mais d'utiliser de façon intelligente et particulière les méthodes et les outils qui sont mis en œuvre pour les autres agents.

Le droit à un déroulement de carrière équitable devra faire partie des orientations.

**M. Serpa** note que les agents handicapés sont bien souvent dissuadés de passer des concours.

**Mme Longin** précise que le message politique de l'établissement est de poursuivre les engagements des plans d'actions précédents, en portant la réflexion sur le fait que les travailleurs handicapés se sont pas gérés différemment des autres agents, en dehors des dispositifs existants, mais comme faisant partie intégrante de la politique de gestion des ressources humaines.

Actuellement, des travaux importants sont menés sur l'accessibilité, tant numérique que bâtementaire. A l'avenir, dès la conception d'un site web ou d'un bâtiment, il serait normal de prendre en compte le handicap dès la rédaction du cahier des charges. Tout nouveau projet informatique devrait aussi intégrer le handicap.

Si le CNRS peut vraiment progresser sur ce type d'inégalités, ainsi que le préconise d'ailleurs déjà l'actuel plan d'action, le handicap sera banalisé naturellement et progressivement au sein des collectifs de travail, ce qui aura pour effet aussi d'instaurer un climat de confiance et d'inciter les agents à se déclarer.

**Mme Bec** le confirme. Le plan d'action 2006-2010 préconisait un certain nombre d'actions de méthodologie pour adapter les outils de gestion existants aux spécificités du handicap et les « saupoudrer d'une petite touche de handicap ». Il insistait aussi beaucoup sur l'importance de la formation des acteurs dans ce cadre-là. La mise en application et l'implantation dans les laboratoires sont désormais entre les mains des personnels encadrants et des services RH des délégations régionales. Il reste désormais à ancrer plus fortement ces grands principes dans le fonctionnement des laboratoires qui doivent avoir le « réflexe handicap » plus systématiquement.

En réalité, le plan d'action 2016-2019 creusera le sillon tracé depuis plusieurs années.

**M. Serpa** ajoute que le secteur de la formation doit également avoir le réflexe d'intégrer la notion de handicap dans toutes les offres proposées.

**Mme Bec** en convient. La clause handicap doit être systématiquement intégrée dans les cahiers des charges des marchés de sorte à ce que les prestataires aussi soient exemplaires en la matière.

**Mme Laverret** est d'avis que le plan d'action doit aussi évoquer le handicap "non visible" de manière à vulgariser cette notion qui reste très présente et mal comprise dans le monde du travail.

**Mme Longin** confirme que c'est déjà un des grands objectifs de la campagne de communication.

**M. Lantoine** considère que la difficulté de percevoir le handicap en France est culturelle. Mais aujourd'hui, les mentalités évoluent et le handicap s'intègre peu à peu dans la vie courante.

**Mme Longin** constate que certains pays s'en sortent mieux que la France ; lors des passages télévisés des candidats à l'élection présidentielle des Etats-Unis, une traduction en langages des signes accompagne les discours. De ce point de vue, la France doit encore faire des efforts.

**Mme Zikra** témoigne d'une bizarrerie des universités. Ces dernières assurent très bien l'accueil des étudiants handicapés depuis de nombreuses années mais semblent totalement démunies face à la gestion de leurs personnels handicapés.

**Mme Bec** atteste que les universités sont en marche pour développer une politique handicap de leurs personnels. Elles doivent apprendre à transposer ce qu'elles savent faire pour les étudiants vers les personnels administratifs.

## 6. QUESTIONS DIVERSES :

### 6.1. Aménagement d'horaires lié à une situation de handicap :

**Mme Zikra** cite le cas d'un agent bénéficiant d'un aménagement d'horaires suite à un avis médical. A la suite, l'agent a reçu une décision lui indiquant que les jours d'ARTT seraient déduits de ses congés. Elle demande si un aménagement d'horaires équivaut à une réduction du temps de travail.

**Mme Bec** apporte les précisions sur les modalités d'octroi :

- l'aménagement d'horaires propre à faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi d'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi : il s'agit d'une compensation organisationnelle préconisée par un médecin de prévention pour répondre à une situation de handicap, dans la mesure où cela est compatible avec les nécessités du fonctionnement du service. Il ne s'agit pas d'une réduction du temps de travail mais d'une simple réorganisation de l'amplitude journalière. Le salaire et les congés sont maintenus à temps complet ;

- l'allègement horaire demandé par un médecin de prévention dans la cadre de la note PC/92 du 1<sup>er</sup> juillet 2008, en application de l'article 26 du décret n°82-451 qui permet d'attribuer à des agents confrontés à des problèmes de santé une réduction d'horaire pendant 6 mois, éventuellement renouvelable dans la limite d'un an. Cela doit rester exceptionnel et ne pas excéder 30% du temps plein. Dans ce cas, l'agent conserve l'intégralité de sa rémunération, ainsi que l'ensemble de ses droits à congé annuel et d'ARTT.

#### 6.2. Audition à un concours interne par visioconférence :

Afin de répondre à cette question, **Mme Longin** indique qu'elle fera vérifier les règles propres au déroulement des épreuves des concours internes. Si le lieu d'audition est très éloigné du domicile de l'agent handicapé, la solution serait peut-être que le CNRS propose à l'agent de mettre à disposition un moyen de se déplacer qui soit adapté à son handicap, voire assure la prise en charge de ses frais de transport et d'accompagnement, après avis éventuel du médecin de prévention.

#### 6.3. Lien entre le CNRS et les SAMETH :

Le SAMETH est financé par l'AGEFIPH<sup>12</sup> qui a contracté une relation avec le FIPHFP par le biais d'une convention nationale qui permet aux employeurs publics de bénéficier des services du réseau des Sameth à titre gratuit. Il apporte aux employeurs et aux personnes toute l'information nécessaire sur la démarche de maintien dans l'emploi. De ce fait, leurs services sont utilisés par le CNRS chaque fois que nécessaire (services RH, sociaux et médicaux).

Du fait de ce partenariat AGEFIP/FIPHFP, **Mme Bec** signale qu'une association intégrée au réseau SAMETH n'a pas à refuser de pratiquer un bilan de compétences.

#### 6.4. Mise en place du télétravail :

**Mme Bec** précise que le télétravail a été mis en place au CNRS pour répondre au besoin de compensation pour des agents atteints de handicap lourd, ayant des difficultés importantes pour se déplacer. Il est accordé uniquement sur préconisation médicale aux agents qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en accord avec l'agent, son responsable et le délégué régional concerné. Il doit rester exceptionnel et encadré par les médecins de prévention.

**Mme Longin** ajoute qu'un décret relatif au télétravail dans la fonction publique va paraître et précisera les modalités de généralisation pour tous les agents.

#### 6.5. Formation sensibilisation au handicap :

**Mme Wolff** revient sur sa proposition de former les infirmières aux problématiques liées à l'insertion des personnels handicapés. Lors de leurs formations initiales, le handicap n'est pas abordé alors qu'elles assurent le premier niveau de contact avec les agents concernés.

**Mme Bec** est d'accord sur le principe. Les infirmières devraient être englobées dans les populations cibles à former dans le prochain plan d'action.

Fin de la séance à 17h30.

---

<sup>12</sup> Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées