



# 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°244 du 23 avril 2015

## SOMMAIRE

	Pages
• <b>Compte-rendu commun du CSI-INEE du 19 février 2015</b> de P. Sourrouille (élue SNTRS-CGT) et I. Bentaleb (SNESUP-FSU) de Montpellier	2
• <b>_Compte rendu de la CNSPH du Mardi 11 mars 2015</b>	3 - 9
• <b>Compte rendu de la rencontre Président Fuchs-organisations syndicales le 20 mars 2015</b>	10 - 15

## *Compte-rendu commun du CSI-INEE du 19 février 2015*

*de P. Sourrouille (élue SNTRS-CGT) et I. Bentaleb (SNESUP-FSU) de Montpellier.*

Après le vote statutaire sur les propositions de membres de jury d'admission CR, la matinée a été consacrée à l'exposé de S. Thiébault, Directrice de l'INEE, présentant l'INEE (répartition géographique des ses implantations, ses outils, etc.). Elle a débuté en proclamant qu'après la pluridisciplinarité, l'interdisciplinarité et la transdisciplinarité, l'heure était à « l'indisciplinarité » ! Elle devait expliquer ce que c'était mais ne l'a pas fait, mais on peut imaginer qu'effectivement les disciplines sont un concept dépassé à l'heure où la Direction du CNRS ne jure que par l'innovation et le transfert. Sa présentation a suscité peu de débat, certainement parce que tous les membres du CSI-INEE connaissent l'INEE.

L'après-midi a été principalement consacré à 2 présentations très proches. L'une par A. Euzen, DAS, qui a présenté la préparation et le déroulement de la COP21, la conférence sur le climat, qui est avant tout une réunion politique intergouvernementale qui aura lieu à Paris début décembre. Une conférence scientifique y sera associée en juillet. L'autre, par W. Cramer, membre nommé du CSI, déjà lors du mandat précédent et aussi impliqué dans la direction de Futur-Earth, instance ONUisienne intergouvernementale regroupant tout ce qui concerne changements climatiques/globaux et biodiversité qu'il a donc présenté. Une question lui a été posée sur les moyens mis à disposition, à laquelle il a répondu qu'il fallait avant tout participer au débat d'idées. Il a appelé les chercheurs à s'impliquer pour porter la parole de la lutte contre le réchauffement climatique, en précisant qu'il n'était pas nécessaire pour cela d'être spécialiste de la question...

En fin de matinée, un début de discussion a eu lieu sur le projet de contrat d'objectifs du CNRS en présence de S. Thiébault qui a dit ne pas l'avoir lu, évitant ainsi d'avoir à le défendre. Elle a été poursuivie en fin de réunion, hors présence de la direction de l'INEE. Elue SNTRS-CGT, j'ai insisté sur la baisse annoncée de l'emploi permanent et la mise en application de la « nouvelle mission » de transfert de la loi Fioraso avec tous les outils pour obliger, notamment les jeunes chercheurs, à s'y plier (évaluation, indicateurs et stages de formation obligatoire...) ceci dans le contexte toujours actuel de remettre en cause le statut de chercheur à plein temps (cf. la déclaration faite par A. Fuchs aux nouveaux entrants). La proposition de faire une recommandation contre ce projet de C.O. a semblé prématurée car bien que l'ayant envoyé aux membres du CSI, ils ne l'avaient pas lu. Un élu SNCS-FSU a expliqué « le transfert pourquoi pas mais en amont il faut la recherche fondamentale »... « Car ce n'est pas en améliorant la bougie que l'on a inventé l'ampoule », etc.

La discussion a surtout porté sur la baisse des crédits, le faible taux (8%) de réussite aux appels d'offre de l'ANR, certains tirant la conclusion qu'il faudrait redonner plus de crédits à l'ANR et que l'INEE devrait intervenir auprès de l'ANR afin que les thématiques INEE soient mieux prises en compte. D'autres ont affirmé qu'il fallait surtout restituer ces crédits aux organismes de recherche sous forme de crédits récurrents, rappelant le rôle néfaste du pilotage de la recherche par ce type de financements sur appels d'offre et le gaspillage énorme de temps, d'énergie et de motivation. Au cours des débats, il a été relaté le rejet à H2020 « Environment and Resource » d'un projet scientifique non pas pour des raisons scientifiques mais parce qu'il n'avait pas de partenariat avec des entreprises et pas de débouchés sur la commercialisation de produits. Au total, seulement 64/34000 projets ont été retenus aux AO H2020.

Hors séance, nous avons aussi parlé de la situation très préoccupante dans les universités, comme à Orsay où la direction de l'université a supprimé tous les postes ATER - depuis décembre en bio, des AG ont lieu et il y a la rétention des notes - et à Toulouse où le manque d'enseignants-chercheurs en début d'année, a retardé l'ouverture de la L1 de biologie et aucun TP n'a été organisé au 1<sup>er</sup> semestre.

Ce compte-rendu vous arrivant à la veille du 26 mars, jour où le contrat d'objectifs sera soumis au vote du Conseil d'administration du CNRS, nous vous appelons à participer au rassemblement appelé par les organisations syndicales le 26 mars, notamment à Montpellier à 11H devant la Délégation régionale DR13 du CNRS (1919, route de Mende) pour refuser le contrat d'objectifs du CNRS qui est inacceptable !

# Compte rendu de la CNSPH du Mardi 11 mars 2015

## **Représentant de l'administration :**

Isabelle LONGIN : directrice par intérim des ressources humaines,  
Ghislaine BEC : responsable de la mission insertion handicap,  
Sabine Querbouet : mission insertion handicap,  
Karine Constans charge de communication à la DRH

## **Invites**

Annick Potier-Teston **agence Wanted**

## **Représentants du personnel :**

SNTRS-CGT : Annie GABEL, Jean-François LAUNAY, Yveline LAVERRET, Frédéric BOLLER, Anne DECRISTOFORO. Carmen Sanchez absente et excusée.  
SNCS FSU : Patrick GUEDJ, Isabelle BRANCOURT, Vincent JOMELLI  
SGEN CFDT : Pierre LANTOINE, Fatima WOLFF  
SNIRS-CGC : Sandrine FLÉCHEL  
SUD Recherche EPST : Antonio SERPA  
SNPTES : Carlos DEL CUETO, Marie-Christine GONTHIER

ORGANISATION SYNDICALE qui assiste aux séances et participe au débat, sans droit de vote  
SNPREES-FO Marie-Claude ZIKRA

## **Questions diverses**

**SNCS FSU :** Pourriez-vous nous éclairer sur les Nouvelles modalités du financement du FIPHFP et notamment sur la définition du surcout lié au handicap ?

**SNTRS-CGT :** Nous voudrions avoir une réponse sur qui doit financer l'équipement lié à la mise en place d'une possibilité de télétravail pour un agent CNRS affecté au CAES de Montpellier

**SNPTES :** Une de nos collègues a toutes les difficultés pour se garer car il n'y a qu'une place de parking sur le site de polytechnique. Que peut-elle faire, à qui peut-elle s'adresser car cela traîne depuis plus d'un an ?

**G BEC :** Il faudrait vérifier la législation sur les parkings. Elle doit aussi se tourner vers l'hébergeur. Nous ne pouvons pas apporter des réponses, celles-ci sont locales, l'agent peut aussi interpeller le DU ou la délégation

**I LONGIN :** Il y a une obligation de l'employeur envers l'accessibilité au poste de travail. Les frais sont pris en charge dans le cadre des mesures de compensation.

## **1. Validation du CR de la CNSPH du 08 juillet 2014**

Le CR est adopté

## **2. Plan de communication**

### **G BEC :**

La communication auprès des agents est une action phare du plan d'action

### **Objectif**

Mieux communiquer sur le sujet du handicap c'est compliqué car cela suscite beaucoup de d'incompréhension. Il faut donc faire mieux comprendre le sujet du handicap auprès des agents, des collègues, des cadres. Passer

d'une démarche de défiance à une démarche de confiance. Meilleure connaissance du handicap. Il faut changer le regard afin de comprendre les enjeux pour chacun et les enjeux pour l'établissement.

Présentation du projet par **Annick Potier-Teston** de l'agence **Wanted**

Communication interne, c'est la compréhension de son entreprise et de son écosystème

Le volet du handicap s'inscrit dans cette démarche et le nouveau plan d'action triennal va s'accompagner d'un plan de communication dédié

L'objectif principal de la communication est de sensibiliser l'ensemble des personnels du CNRS et de faire de ce sujet une réalité dans l'univers professionnel avec laquelle il faut compter

Il a pour but de faire cohabiter l'engagement, l'excellence et le handicap

3 grands items

- Informer et sensibiliser : la réalité du handicap aujourd'hui et au CNRS ? (développement d'un kit média)
- Démystifier et comprendre : comment accueillir et accompagner un membre de son équipe en situation de handicap ?
- Accompagner et conseiller : comment déclarer son handicap et auprès de qui s'adresser ?

Comment déclarer son handicap et auprès de qui s'adresser

Il s'agit aussi et surtout de pouvoir délivrer toutes les informations nécessaires en un point unique et central. Une plateforme dédiée au handicap sera créée à cet effet pour accompagner le discours par la preuve. Cette plateforme agrègera tous les contenus relatifs au handicap (vidéos, accords, guides, formulaires, contacts etc.) et répondra aux besoins de l'ensemble des publics : personnels en situation de handicap ou non, déclarés ou pas encore, membre d'une équipe accueillante etc.

Au-delà d'un site dédié qui permet d'accéder à toutes les informations et formulaires administratifs, la plateforme deviendra un point de rencontre dynamique et progressif qui permettra d'inscrire la démarche du CNRS en faveur du handicap dans le temps. **Bec** : but avoir une communication objective et non subjective. But du site est de ressource toutes les informations.

**SNTRS-CGT** : Dans ce cadre ne serait-il pas envisageable de dédier un espace sous forme de forum par exemple où les agents en situation de handicap pourraient échanger ou faire remonter des situations difficiles qui les gênent au quotidien et qui ne trouvent pas de solution. (par exemple le problème de parking que l'on a évoqué en questions diverses.)

**I Longin/ G bec** : Non, ce n'est pas vraiment envisageable car cela pourrait amener à de la délation et/ou à stigmatiser des situations ou des personnes

**SNPTES** : Nous sommes d'accord avec l'idée d'un forum qui permettrait d'échanger sur certaines situations de s'inspirer de solutions déjà apportées et nous ne croyons pas que cela amènerait à de la délation et de toute manière cela pourrait être évité avec un modérateur.

**SNTRS CGT** : Il semble que cette proposition se heurte peut-être aussi à un problème de moyen. Mais s'il n'est pas possible de gérer un forum il est peut-être possible de proposer une adresse où un agent puisse s'adresser si une situation lui apparaît comme insoluble

**I LONGIN** : Créer ce type d'adresse c'est considérer que les demandes ne sont pas prises en compte au plus près du terrain. C'est remettre en cause notre démarche qui veut que le handicap soit du ressort de la RH de chaque délégation et donc traité comme tous les autres problèmes relevant du domaine

**G BEC** : Pour apporter des solutions aux difficultés liées au handicap il faut répondre par une approche multidisciplinaire sur le terrain qui doit s'appuyer sur les RH les DU et les Partenaires

**G BEC** : je compte sur le guide pour faire la sensibilisation.

**K CONSTANT** : Le plan de communication va commencer dès la fin du trimestre. Une partie importante de la communication va porter sur les stéréotypes. Expliquer ce qu'est le handicap. Identifier les personnels. L'objectif est d'entraîner le personnel à rentrer dans le dispositif

C'est un challenge de communication.

Comment faire comprendre à un agent l'intérêt de se déclarer. Expliquer la compensation fonctionnelle et organisationnelle.

Le déploiement

Fin mars

- Une affiche, graphisme
- un feuilleton avec une histoire de handicap (5-6 affiche sous forme de bd)
- un guide avant l'été
- CNRS hebdo
- Direction de la Communication du CNRS sur l'aspect de la diffusion

Automne

- mise en ligne du site web

Le porteur du projet est la DRH

**SNTRS-CGT** : Nous avons le sentiment que l'action sur les stéréotypes avait déjà été bien engagée et qu'il fallait aller maintenant plus dans le détail et dans le quotidien des agents. Nous percevons bien qu'axer le plan sur la déclaration RQTH représente un grand intérêt pour l'établissement. Par contre nous ne sommes pas certains que les agents surtout ceux porteurs de handicaps invisibles perçoivent ou tire même un réel bénéfice à se déclarer. Beaucoup peuvent considérer qu'ils vont avoir plus de problèmes à afficher leur handicap qu'à le cacher. La première appréhension c'est de voir le regard de leurs collègues changer (questionnement ou même apitoiement) et de craindre ensuite la réaction de leur hiérarchie.

**G BEC** : Que les gens se déclarent c'est le but de la campagne.

**SGEN CFDT**: je connais des gens qui ne se déclarent pas où se déclarent par la suite.

**G BEC** : Une partie importante de la campagne va porter sur les stéréotypes, ce qu'est le handicap. Il y a bien entendu l'enjeu financier pour le CNRS. Le handicap invisible c'est 80 % des situations.

**SGEN CFDT** : il faut aussi souligner le manque de visibilité des interlocuteurs. Il faut penser aux anglophones, associer les personnels infirmiers, les AS

**SNTRS-CGT** : Il est aussi à noter que les agents de prévention ne sont pas clairement identifiés dans tous les UMR. Les agents CNRS n'obtiennent pas toujours de l'info de la part de l'hébergeur Cette plateforme pourrait permettre de poser des questions.

**Wanted** : On peut mettre un contact.

**I LONGIN** : Si la personne est arrivée à la plateforme elle devrait pouvoir trouver l'info.

**SUD Recherche EPST**: La plateforme doit être un outil d'information.

**SGEN CFDT**: Donner des pistes d'infos, ok mais L'humain est le plus efficace. Il faut former et sensibiliser les agents de prévention. Message à passer lors de la journée des nouveaux entrants.

**G BEC** : Il faut vraiment aussi souligner l'importance de l'approche pluridisciplinaire de tous les acteurs et cela passe par le terrain. Tous les gens ne sont pas formés. Il faut former les infirmières, les médecins, les agents de prévention...

**I LONGIN** : Pour qu'un plan soit déployé il faut aussi s'appuyer sur nos partenaires.

**G BEC** : On ne sait pas ce qui se passe dans les CHSCT d'universités ou autres. Toutefois les universités vont être sensibilisées car elles vont devoir payer leur contribution au FIPHFP. Notre vœu était de rapprocher le CNRS et les universités dans l'ancien quadriennal. La campagne de communication sera envoyée dans toutes les UMR. Tous les établissements seront ciblés.

**I LONGIN** : Le CNRS est de plus en plus sensibilisé au handicap. Le président de la CPCN demande une formation handicap pour les présidents de section dès 2015 pour mieux identifier les chercheurs en situation de handicap et apporter la bonne réponse.

**SNTRS-CGT** : y a-t-il une sensibilisation des représentants des CRHSCT au handicap ?

**G BEC** : Pas encore mais cela va être fait.

**SNTRS-CGT** : Nous attirons une nouvelle fois votre attention sur les recrutements sur poste handicap. En CAP nous constatons qu'un certain nombre de CDD sont prolongés d'où notre questionnement sur la nécessaire réflexion préalable suivi d'un réel accompagnement du labo pour ce type d'embauche

**G BEC** : Il y a un nombre faible de fins de contrats au regard de tous les recrutements faits depuis 20 ans. Parfois un volet se fait mal depuis les services RH.

### **3. Le nouveau plan d'action 2016 2019 en faveur de l'insertion**

On a toute l'année pour y travailler tout est modifiable. Le plan doit être adopté par le CT fin 2015 ou en 2016.  
Présentation d'un diaporama rappelant les grandes étapes de l'engagement du CNRS  
Présentation de l'historique, trois approches successives.

#### **1990 à 2004**

##### **Approche : sociale et spécifique**

Les procédures handicap sont en dehors de la RH

#### **2005 à 2010**

##### **Approche: Règlementaires et conceptuelle**

Le CNRS s'organise pour le respect de la réglementation et on conceptualise  
Appliquer la loi c'est recruter, accéder à l'emploi, maintient dans l'emploi  
Convention avec le FIPHFP

#### **2011 à 2015**

##### **Approche : Intégrée et globale**

Plan d'action objectif intégré

Pour atteindre 6% identifier aussi les agents en interne

Il n'est plus possible de faire deux GRH mais il faut une transformation de la GRH pour qu'elle intègre la politique handicap

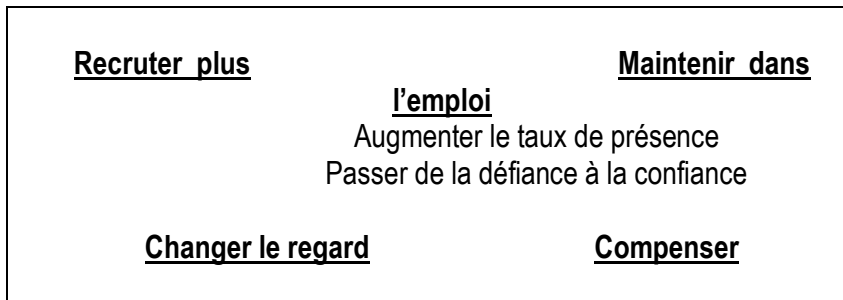
Mise en place de 2 structures

##### **La CNSPH commission nationale de suivi des personnes handicapées:**

- Rôle le suivi des actions et appuyer la DRH

##### **MIH mission insertion handicap**

Elément fondateur de la politique handicap



## BILAN

- Pour la partie recrutement l'indicateur est au vert
- Pour le numérique et la pratique ressources humaines dans les labos, l'indicateur est orange.
- Pour la partie changer le regard, sensibiliser la ligne managériale, l'indicateur est orange.
- Pour la partie compenser et informer les laboratoires et agents sur les droits et les aides l'indicateur est orange

L'ensemble des objectifs ont été atteints ou sont en passe d'être atteints sauf dans deux domaines :

- Le bâti et La politique des achats

## **2016 – 2019 :**

Un cadre de référence pour répondre aux enjeux de l'établissement en matière d'égalité des personnes handicapées avec les autres dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes (En emploi public le handicap reste la première discrimination)

Un plan qui s'inscrit dans 10 ans d'action en matière de handicap au sein de l'établissement

Un plan pour pointer les priorités dans l'application des dispositions en faveur de l'insertion et tracer des perspectives

Un plan dans la continuité

Un plan qui reste centré sur l'objectif du développement de l'insertion des personnes en situations de handicap : recrutement maintient insertion

Une nouvelle approche

Passer de l'exclusion et de la ségrégation à l'Intégration et l'inclusion

Une approche globale et positive

- Inclure le Handicap dans la stratégie globale d'amélioration de la qualité de vie porté par la gouvernance
- Inclure le handicap dans les processus standards de la GRH dans le fonctionnement général et le droit commun
- Le handicap est un investissement il faut en faire un levier de performance collective et durable

## **Qualité de vie au travail (QVT)**

### **Volet préventif**

Sécurité risque / sante au travail /sante psychique /RPS

### **Volet curatif**

Maintient dans l'emploi / soutien accompagnement

QVT

Pistes de réflexion

- Amélioration des pratiques RH et de sécurités
- Sensibilisation de tous les acteurs sociaux de la prévention et de la santé au travail sur le terrain en matière de handicap
- Mise en synergie entre tous les acteurs pour favoriser l'accompagnement et l'insertion Professionnelle
- Recensement/harmonisation/mise en commun des outils et des pratiques

- Définition d'indicateur de suivi des agents BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi): prise en compte du handicap, d'égalité de traitement, de santé au travail, de perception des agents en situation de handicap, développement professionnel, mise en œuvre de l'organisation de travail, environnement de travail, etc.
- Sensibiliser les équipes de direction et le management sur le lien QVT/handicap/performance individuelle

### **Inclure le handicap dans les processus standard de GRH**

#### **Piste**

- Pédagogie de l'équité et gestion de la singularité
- Démarche de prévention dans le domaine du handicap et de l'insertion

#### **Favoriser les parcours professionnels**

- La gestion des carrières
- L'accès au poste d'encadrements supérieurs
- L'accompagnement du maintien à l'emploi de ceux qui acquièrent un handicap ou qui ont des problèmes de santé
- Mettre en place une démarche qualité

### **Le handicap est un investissement il faut en faire un levier de performance collective et durable**

- Impliquer les instituts et les directions de labo

#### **Pistes de réflexions :**

- Egalité des chances, favoriser les parcours professionnels, démarche qualité fondée sur la norme NF X50-783
- **Prendre en compte l'enjeu territorial**
  - Favoriser les liens avec les universités et autres employeurs publics
  - Adhérer aux réseaux régionaux handipactes fonction publique
- **Favoriser la collaboration avec le milieu protégé**
  - Augmentation de l'emploi indirect
  - Déploiement du partenariat handéco

#### **La démarche :**

##### **A. Consultation**

###### Consultations « Science »

- DGD-S, DI, DU, SGCN, CPCN, CEAS

###### Consultation RH et adm

- DGD-R, DRH, DR, DSI, MPR, RRH
- Consultations autres acteurs
- CNMP, CNPS, ASS, Agents

###### Consultation autres acteurs

- Cnmp, cnps, ass, agents

##### **B. Consolidation échanges propositions**

- MIH CNSPH

##### **C. Rédaction du projet du plan d'action**

17/06 : validation du canevas, 17/09 présentation de la version 0, 22/10 examen de la version corrigée.

**G BEC : depuis janvier 2015** il y a pour le CNRS de nouvelles modalités de financements

Nous avons déconcentré la gestion des compensations de poste au niveau des DR pour être plus rapide opérationnel

Nous devons aussi prendre en compte une nouvelle disposition du FIPHFP. En effet il demande aux employeurs publics de prendre désormais en compte uniquement le surcout lié au handicap et non plus la totalité comme cela pouvait se faire. Exemple si un bureau doit être acheté pour accueillir une personne en fauteuil il faudrait établir la différence de cout entre le prix d'un bureau classique et le nouveau. Nous devons maintenant réfléchir en termes de surcout généré.

#### **4 Questions diverses**

**SNCS FSU**: Pourriez-vous nous éclairer sur les nouvelles modalités du financement du FIPHFP et notamment sur la définition du surcout lie au handicap ?

**SNTRS-CGT** : Nous voudrions avoir une réponse sur qui doit financer l'équipement lié à la mise en place d'une possibilité de télétravail pour un agent CNRS affecté au CAES de Montpellier

**G BEC** : les deux questions se rejoignent. Comme je vous l'ai expliqué tout à l'heure la gestion de ce type de financement a été déconcentré au niveau des délégations. Nous sommes aussi dans les nouvelles dispositions du FIPHFP concernant le financement lié au surcout du handicap. Mais tel que vous nous décrivez la situation, il semble que le financement des dépenses d'équipements et d'aménagements liés à la mise en place du télétravail pour un agent CNRS mise à disposition du CAES (UMS 2927) doivent être prise en charge par la délégation . Nous demandons à P Guedg de faire remonter le dossier à la MIH afin que nous puissions donner une réponse rapidement

**SNPTES** : Une de nos collègues a toutes les difficultés pour se garer car il n'y a qu'une place de parking sur le site de polytechnique. Que peut-elle faire, à qui peut-elle s'adresser ?

**G BEC** : les réponses ont été apportées suite à la question au début de la réunion

Fin de la commission

# *Compte rendu de la rencontre Président Fuchs-organisations syndicales, vendredi 20 mars 2015*

*Toutes les organisations syndicales étaient présentes (délégations de 2 ou 3 personnes). Délégation SNTRS-CGT : Sophie Duchesne, Sophie Toussaint-Leroy, Dina Bacalexi.*

*Dans le compte rendu qui suit, les sujets sont traités selon leur ordre dans la discussion. Il est précisé quel syndicat s'exprime à chaque fois. Sauf mention contraire, les réponses sont celles du Président. Nos commentaires SNTRS-CGT apparaîtront en bleu, quand il y a lieu.*

## **Politique de site**

SNCS : quelles conventions de site le CNRS a-t-il signées ? C'est très important de le savoir, car elles déterminent la politique scientifique selon les thèmes prioritaires des Idex : quelle sera notre marge de liberté ? Les conventions que nous avons pu voir sont très détaillées. Les partenaires s'engagent sans moyens, tout se joue donc sur les personnels (mobilités et recrutements). Des laboratoires appellent à l'aide, des chercheurs sont « incités » à la mutation quand leurs sujets ne sont pas conformes avec les thématiques des sites, parfois même à changer de site.

Sud : nous constatons la même chose, par exemple suite à des évaluations HCERES de certains laboratoires. Un DSA a indiqué que puisque une thématique ne relevait pas de la politique de site, l'institut n'interviendrait pas dans l'éviction d'une équipe.

Sgen-CFDT : comment, dès lors, le CNRS peut-il accomplir la mission d'organisme « transverse » que lui assigne la loi ?

SNIRS : dans ces conditions, quel avenir pour le CNRS et ses personnels dans les 10 années à venir ?

Réponse : Les conventions de site n'ont pas de rapport avec la question sur la mission du CNRS et son avenir dans les 10 années à venir. La réalité est que, sur un site donné, tout le monde ne peut être excellent, certains le sont moins. Si l'on se réfère, p. ex., à Marseille ou à PSL (Paris Sciences Lettres), nous savons quels sont les points forts à chaque fois. Cela oblige-t-il à renoncer à certaines thématiques ? Nous devons nous préoccuper de la question, même si nous, au CNRS, nous ne fonctionnons pas de cette façon et que vous ne devez pas généraliser à partir de cas particuliers. Nous soutenons la recherche de qualité et ne sommes pas dépendants des évaluations HCERES : notre politique n'est pas de financer seulement quelques-uns sur un site au détriment des autres. Cependant, la réalité est qu'il faut croiser des critères quantitatifs et qualitatifs pour savoir où s'effectue la recherche « de qualité ». Cela ne signifie pas bien sûr que les autres recherches sont « mauvaises », mais faire un choix a du sens : les Régions, les Ministères nous le demandent, et il n'est pas dans notre intérêt de ne pas leur répondre. Nous indiquons aux Régions quels sont les points forts et faibles, mais ce sont elles ensuite qui décident des financements, ce n'est pas nous qui leur suggérons quoi financer. Pour moi, il n'est nullement choquant d'indiquer les points forts et faibles, ni de voir les Régions effectuer des choix de financements : l'importance socio-économique de la recherche est un point non négligeable pour elles. Pour autant, nous n'allons pas nous spécialiser régionalement, nous devons donc faire attention pour qu'un tel processus ne s'installe pas.

Concernant le « tri » entre équipes ou chercheurs, je ne peux pas tout voir et tout décider, mais il me paraît impossible que des DU l'aient fait. Ce que je sais, c'est qu'il existe des équipes « problématiques » pour des raisons objectives. Si certains exploitent cette faiblesse pour « trier », c'est une autre histoire.

Sud : les DU peut-être pas, mais nous avons entendu que les DSA l'ont fait.

Réponse : il faut me le signaler pour surveiller ces cas.

Sud : nous ne sommes pas des délateurs, ce que nous pouvons dire c'est qu'il ne s'agit pas d'équipes mal évaluées.

Le Président nie volontairement l'impact de la « spécialisation intelligente » sur des thématiques de recherche. Il prétend « ne pas tout voir et tout décider » et semble prêt à « remédier » dans le cas d'exclusion de collègues pour cause d'incompatibilité avec la politique de site, mais ne fait rien concrètement. La « réalité » qu'il évoque n'est pas celle des collègues, expérimentés et chevronnés, en souffrance et qui font appel aux syndicats pour leur défense.

SNIRS : allez-vous concentrer des thèmes par région ? Cela aura-t-il un impact sur les fléchages/coloriages des postes ?

Réponse : le CNRS est un organisme national, même si localement certains auraient la tentation de calculs basés sur « un personnel CNRS insuffisant ». On m'a même demandé de signer une convention Région-CNRS où il était indiqué qu'il fallait « donner des postes CNRS à cette région pour rattraper le retard ». J'ai répondu que même si par endroits il y a moins de personnels CNRS propre, l'organisme soutient des projets universitaires, une recherche de qualité, et n'a pas vocation à « rééquilibrer » en « donnant » des postes à telle ou telle région.

SNIRS : que se passera-t-il quand entrera en vigueur la nouvelle réforme territoriale ?

Réponse : la recherche n'est pas territoriale, elle est mondiale, et la qualité attire la qualité.

Sud : quelle est votre position sur les fusions des 3 universités de Lille ? Qu'apportera-t-elle en termes de qualité et d'attractivité pour les chercheurs ?

Réponse : la fusion est très positive car elle créera une grande université de recherche pluridisciplinaire à Lille. Ce n'est pas un mécano institutionnel mais de la vraie construction : des établissements se sont rapprochés et ont fait appel au CNRS. La pluridisciplinarité, c'est l'avenir. Mais cela ne signifie pas que les disciplines sont inutiles.

Conforme au contrat d'objectifs, tout en se gardant d'affirmer qu'il l'approuve complètement.

### **Emploi scientifique**

SNCS : repose la question de la création de postes statutaires et du lien avec les départs à la retraite, qui se réduiront. Comment ne pas se trouver dans une situation catastrophique l'année prochaine, tant pour les chercheurs que pour les IT ? La situation est pire maintenant, car la recherche n'a plus d'interlocuteur au Ministère.

Réponse : nous ne savons pas encore qui s'occupera de la recherche au niveau ministériel. Dès que nous le saurons, nous commencerons les discussions avec eux. Aujourd'hui, nous ne pouvons faire des prévisions d'emploi, car cela dépend du budget de la France qui est mauvais selon l'Europe. Les « nouveaux efforts » en 2015 toucheront l'ESR, même si on nous dit le contraire. Nous ne savons pas si le CNRS sera aussi touché, ce n'est pas moi qui décide : ce que l'État me demande c'est de bien gérer l'argent octroyé. Notre priorité c'est l'emploi. Cependant, il faut être réaliste et ne pas demander une augmentation de 10% quand d'autres secteurs ont faim. L'année prochaine, la campagne de recrutements sera moins bonne que cette année, mais nous ne restons pas les bras croisés, nous travaillons sur plusieurs hypothèses. Pour l'instant, nous ne pouvons rien dire avant que la question du Ministère ne soit réglée. La situation financière du pays évolue, peut-être s'améliorera-t-elle. Tout ce que nous pouvons faire, c'est bien gérer notre budget et inspirer confiance. Nous n'avons pas renoncé à une campagne décente.

« Priorité à l'emploi » mais en même temps « campagne de recrutements moins bonne » : l'art de se contredire en trois phrases. L'austérité se poursuivra.

### **Fonds de pension chercheurs**

SNCS : un fonds de pension privé sera créé au niveau européen pour les retraites des chercheurs, sous prétexte de favoriser leur mobilité. Le CNRS a-t-il été consulté ? A-t-il une position sur ce sujet ?

Réponse : la création d'un fonds de pension est positive, car la mobilité pénalise souvent la retraite des chercheurs. Un consortium a été créé, le Ministère y a désigné un expert. La Commission négocie avec le Ministère, le CNRS n'a pas été consulté.

SNCS : mais la Commission ne négocie pas avec les syndicats au niveau européen ! Nous sommes d'accord que la retraite des chercheurs ne doit pas être un frein à leur mobilité, mais cela fait des années que nous demandons que le sujet soit pris en compte dans le cadre public, et non par la création d'un fonds de pension privé.

### **Négociations au Ministère de la Fonction publique**

SNCS : dans le cadre de ces négociations, quelle est la place de la catégorie A+ du CNRS par rapport aux A+ des autres Ministères ? Le CNRS veillera-t-il à leur traitement équitable ?

Réponse Coudroy : historiquement, les négociations commencent par la catégorie C, les A+ en dernier. Les Ministères qui ont des personnels A+ demandent une augmentation pour eux. Le problème avec l'ESR est le très grand nombre de A+, qui freine.

[Donc, le CNRS ne semble pas vouloir défendre ses personnels...](#)

### **MGEN**

SNIRS : que pouvez-vous nous dire sur le changement du paiement des cotisations MGEN ?

Réponse Coudroy : ce changement dépend du droit européen. La MGEN s'est adressée à nous pour l'appliquer.

### **RIFSEP**

SNTRS-CGT : que comptez-vous faire ? Appliquer ce système de « primes à la tête du client » ?

Réponse Coudroy : rien de nouveau à ce sujet.

Sud : la question était ce que *vous* comptez faire.

Réponse : le CNRS ne décide pas tout seul, c'est le Ministère qui décide.

SNTRS-CGT : allez-vous négocier avec les syndicats ?

Réponse Coudroy : la négociation commence au Ministère.

Réponse : si vous avez des propositions, venez nous les soumettre.

Sud + SNIRS : le corps des CR est défavorisé.

Sgen-CFDT : actuellement, dans les universités, les primes atteignent le plafond, tandis qu'au CNRS nous sommes toujours dans la moyenne. Allez-vous équilibrer ?

Réponse : si les universités ont les moyens, c'est bien pour elles. Au CNRS nous donnons la priorité à l'emploi, aux postes, non aux primes.

[Pas à une contradiction près : il venait de parler de « campagne de recrutements moins bonne », ce qui signifie ni postes, ni primes !](#)

### **Suppléants des CAP**

SNTRS-CGT : sommes-nous contraints, par manque de défraiement des suppléants des CAP, de les choisir désormais selon des critères géographiques ? Avez-vous de solutions à proposer ?

Réponse Coudroy : cette situation nous gêne aussi, nous ne sommes pas dans deux camps, Direction contre syndicats. Il existe une circulaire que nous ne pouvons pas ne pas appliquer. Par contre, nous pouvons trouver une moyenne entre « tous les suppléants tout le temps/aucun suppléant jamais ». La DRH propose une réunion spécifique sur ce sujet avant la prochaine réunion des CAP, nous avons des idées à vous soumettre, même si ce sera un compromis et non un système aussi bon qu'avant. Nous devons organiser une réunion spécifique avec les représentants CAP sur le sujet, avant la réunion de la CAP des IE qui aura lieu le 26.03.

Sud : si on fait un recours au TA, vous allez perdre. Ailleurs, ils ont trouvé des solutions. Vous êtes les derniers à ne pas l'avoir fait...

Réponse Isabelle Longin : le retard est dû au fait que vous n'avez pas encore nommé vos représentants à la commission de réforme. Vous auriez dû le faire à la première réunion des CAP, que vous avez tous boycottée, donc cela a été reporté.

SNTRS-CGT : nous n'avons pas boycotté la désignation des représentants à la commission de réforme, ne pas confondre avec le boycott des CAP. Maintenant, la réunion dont vous parlez doit se faire en urgence : avez-vous une date à nous proposer aujourd'hui ? Sinon, la CAP des IE prévue pour le 26.03 risque de se réunir seulement avec les titulaires.

Notre demande de fixer une date tout de suite a été appuyée par les autres syndicats, mais il a été impossible de l'arracher. Après avoir dit que c'était urgent, ils ont tergiversé et rien fixé. Un message a été envoyé aux syndicats ultérieurement, le mardi 24.03, proposant une réunion... le mercredi 25.03. Est-ce une décision de dernière minute ? Pourquoi ne pas l'avoir dit vendredi ? Signe de précipitation de la DRH ou bien indice supplémentaire de la dégradation du « dialogue social » ?

### **Cour des comptes sur la carrière des chercheurs**

SNTRS-CGT : nous avons lu le rapport et votre réponse, en tant que Président du CNRS. Entre autres, il y est fait référence à un « vadémécum intitulé "La cotation des fonctions et des emplois d'encadrement" du CNRS, largement diffusé », mais nous ne l'avons pas eu et ce serait utile de savoir où le trouver. Par ailleurs, dans le rapport, la mobilité des chercheurs vers l'université est considérée comme très souhaitable, nous voulons donc savoir quelle est la position de la Direction sur cette mobilité, et si elle a été élaborée après discussion avec la communauté. Cette mobilité a aussi un rapport avec notre question sur la PEDR et l'obligation de déclarer (et d'effectuer) les heures d'enseignement requises, sachant que plusieurs jeunes chercheurs ne peuvent de fait les effectuer, mais qu'ils risquent désormais d'être contrôlés de façon stricte pour avoir la PEDR (la partie destinée aux primo-arrivants).

Réponse Coudroy : le vadémécum avec les cotations existe et on peut le trouver facilement, on en a parlé « sur le principe » au CT [[demande SNTRS-CGT suivie par les autres : envoyez-le-nous !](#)], il vous sera envoyé. La cotation est une affaire du Ministère.

Réponse : la mobilité, pour nous, doit être volontaire et répondre à un projet professionnel, nous n'allons pas l'imposer. Avant, il existait des « incitations », mais nous ne mutons pas les gens arbitrairement. Nous encourageons toute sorte de mobilité, aussi vers l'étranger ou l'industrie. Je ne crois pas au rapprochement des carrières des chercheurs et des enseignants-chercheurs, leur statut est différent et nous tenons à cette différence. La meilleure façon de maintenir les statuts c'est de bien les différencier et de développer les passerelles. C'est une bonne chose, pour ceux qui veulent, de pouvoir enseigner pendant une période donnée. D'ailleurs, une de nos missions est la transmission des connaissances. Par contre, nous constatons que les universités sont trop rigides avec les services d'enseignement qu'elles refusent d'adapter, c'est pourquoi les chercheurs refusent cette mobilité pour ne pas avoir à effectuer des services démentiels. Parfois même les universités exercent un chantage sur les chercheurs qui enseignent, en prétextant un manque de moyens et en refusant de les payer. Ce n'est donc pas étonnant qu'il n'existe pas de nombreux volontaires. Pour « faire vivre les statuts et non les figer », il faut assouplir les conditions de mobilité, mais dans les deux sens. Ce que nous faisons au CNRS avec l'accueil en délégation. Quand nous discutons avec les universités, avec la CPU, et qu'elles nous demandent pourquoi il n'y a pas plus de chercheurs en détachement à l'université, nous répondons que les conditions de travail qui leur sont offertes sont parfois impossibles à remplir (horaires, déplacements, répartition sur l'année etc.). Nous continuons à parler avec la CPU, mais nous sommes très attentifs à cela.

SNCS : au sujet de la PEDR, pourquoi ne pas pratiquer la transparence en publiant la liste nominative des bénéficiaires ? Pourquoi avoir refusé la CADA et prétexté qu'administrativement c'est impossible ? Ce n'est pas vrai, car dans d'autres établissements comme l'INRIA, la liste est publique. Pourquoi aller jusqu'au Conseil d'État ?

Réponse Coudroy : nous regardons les décisions de justice, mais nous décidons de ne pas publier les noms, car certains pourraient faire un recours contre nous pour « divulgation d'informations ».

Réponse : les services du CNRS considèrent que la décision de justice qui demande de publier la liste est contraire à la jurisprudence et peut effectivement nous mettre en difficulté si des bénéficiaires protestent et ne veulent pas que leur nom soit diffusé. L'INRIA est un petit institut homogène, le risque n'existe pas. Nous publierons la liste seulement si le Conseil d'État nous dit de le faire.

Sud : pensez-vous que des collègues dont « l'excellence » sera consacrée par la prime seront mécontents que cela se sache et fassent des recours ? Cela nous paraît bizarre...

SNCS : l'attribution de la PEDR ressemble à un concours ; les résultats des concours de la fonction publique sont publiés, c'est pour cette raison qu'il y a eu un recours au TA contre vous. Mais vous, vous persistez et allez au Conseil d'État pour obtenir gain de cause.

La PEDR serait-elle une prime si « honteuse » que ses bénéficiaires auraient intérêt à cacher à la communauté au point de faire un recours contre le CNRS qui « dévoile » leur nom ?

### Suivi des chercheurs

SNCS : demande de créer un groupe de travail pour étudier le suivi post-évaluation des chercheurs *avec la participation des syndicats*. Plusieurs fois demandé, jamais fait. Nous savons que ce suivi pose de nombreux problèmes, nous sommes alertés par des collègues.

Réponse : cela se fera. [Sans dire quand]

### Évaluation des UMR par les instances et participation des élus C aux comités de visite

SNTRS-CGT : l'AERES est sur le déclin et l'HCERES n'est pas encore opérationnelle. Nous avons tenu à les rencontrer au sujet des comités de visite, et ils nous ont dit qu'aucun EPST ne s'est encore manifesté pour leur demander l'évaluation de ses laboratoires par ses propres instances d'évaluation. Rien dans le décret HCERES ne l'interdit : le haut conseil pourrait juste assurer à la fin un « contrôle qualité ». Selon nous, cette période transitoire est propice aux changements dans le bon sens : il serait temps de redonner au CoNRS l'une de ses principales missions d'évaluation qu'il a perdue avec la création de l'AERES.

Concernant l'organisation des comités de visite, cette période transitoire est celle du plus grand flou : l'AERES sur le départ en profite pour remettre en question la participation des élus C (pourtant représentants du CoNRS) en tant que membres à part entière des comités de visite. Les témoignages des élus qui nous parviennent font état parfois de traitement humiliant, et d'un refus de remboursement des frais de mission. L'arbitraire du délégué AERES est total : c'est lui qui décide de l'acceptation totale ou partielle des élus C, et de la partie de la visite où leur présence est admise, ou tolérée. Nous pensons qu'il faut une réaction de votre part pour remettre les choses à leur place une fois pour toutes. On ne peut concevoir des visites d'UMR sans représentant des personnels IT dans le comité.

Réponse : sur l'évaluation, je serai obligé de répéter ce que j'ai déjà dit [pas grave, la répétition est la mère de l'apprentissage]. L'AERES continue, tandis que nous avons demandé qu'elle soit vite remplacée par l'HCERES. Cette dernière n'est pas encore officiellement mise en place par le Ministère, qui doit nommer son conseil. Ce conseil établit le règlement sur lequel est basé son fonctionnement. Nous pensons qu'il n'est pas utile aujourd'hui de s'adresser à l'HCERES. Mais nous le ferons quand le Ministère aura fait le nécessaire, très prochainement nous a-t-on dit. Nous insisterons beaucoup pour que la participation des élus C comme membres de plein droit aux comités de visite soit inscrite dans le règlement, pour nous ce point est capital.

Pour l'évaluation des UMR, nous ne savons pas encore comment elle sera faite. Le décret dit que, comme elles sont mixtes, elles ne doivent pas être évaluées par le seul CNRS.

Incise SNTRS-CGT : mais le CoNRS n'est pas une instance du CNRS, vous n'ignorez pas que la moitié de ses membres sont des universitaires !

Suite réponse : [ne répond pas sur le CoNRS, fait un signe d'agacement] les UMR sont « mixtes », nous devons donc tenir compte des autres partenaires. C'est pourquoi nous n'allons pas demander que leur évaluation revienne au CoNRS, car les partenaires universitaires protesteront. L'évaluation sera faite par des comités de visite mixtes constitués par l'HCERES.

Par contre, nous pensons que cette évaluation, par l'HCERES, sera meilleure que celle de l'AERES qui ne nous satisfaisait pas. Le rapport sera celui du comité de visite, signé par son président, sans « lissage » dans des réunions d'harmonisation. Il n'y aura plus de note. Ce ne sera donc plus une évaluation-sanction.

La réponse ne nous apporte rien de nouveau, ni sur la mise en place de l'HCERES, ni sur la position du Président, ni sur les modalités de l'évaluation. Nous savions déjà qu'il craint les universités (donc la CPU qui fait sa loi et ne supporterait pas que le CoNRS ait son mot à dire), nous connaissons tout ce qui a été dit sur les modalités de l'évaluation et ses points positifs, mais elle reste celle d'un conseil extérieur aux instances d'évaluation. Nous savons aussi que le règlement intérieur de l'HCERES, élaboré par son conseil, sera décisif

pour « graver dans le marbre » la participation des élus C aux comités de visite comme membres de plein droit, à égalité avec les autres. Le changement ministériel a retardé les choses, mais normalement le Ministère est censé nommer le conseil en avril.

### **Fermeture du LLB d'Orsay**

SNIRS : Qu'en est-il de la fermeture annoncée du LLB (Laboratoire Léon Brillouin UMR12 CEA-CNRS) d'Orsay ? N'y a-t-il pas un risque de pénurie de sources d'uranium pour la recherche ? Quel sera le sort du personnel ?

Réponse : le LLB fermera, cette décision est définitive et déjà connue. Mais il faut se rassurer, il n'y a aucun risque de pénurie, ni aucune inquiétude pour le personnel. Rappelez-vous comment on a bien fait les choses lors de la fermeture de LURE.

Justement, étudier l'histoire des laboratoires dont restent de nombreuses traces sur le web est édifiant : « bien fait les choses » n'est pas vraiment exact pour LURE, car les personnels à l'époque ont fait des grèves, protestant que leurs propositions, au moment de la fermeture et de la transition LURE vers SOLEIL (le Synchrotron essonnien) n'ont pas été prises en compte. S'interroger sur la fermeture du LLB et ses conséquences n'est donc pas sans fondement.