



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Mel : sntrs-cgt@cnsr.fr – Web : www.sntrs.fr

N°344 du 19 juillet 2024

SOMMAIRE

- CSA (Comité social d'administration) du 10 juin 2024 par SNTRS-CGT
- Compte rendu de la Commission Nationale du Développement Social du 2 juillet 2024

CSA (Comité social d'administration) du 10 juin 2024 par SNTRS-CGT

Déclaration liminaire des élus SNTRS-CGT au CSA du CNRS à propos de la prime d'attractivité proposée par la direction.

La direction du CNRS propose d'attribuer une prime d'attractivité de 150€ à certains agents des fonctions support titulaires et contractuels (agents des BAP E et F identifiés, et tous agents des BAP G et J). Cette prime a déjà été présentée au CSA du CNRS le 4 mars 2024, et le SNTRS-CGT a voté contre le mécanisme d'attribution proposé par la direction. En effet, celui-ci prévoyait une répartition inégalitaire de la prime avec notamment son doublement dans certaines DR selon des critères plus que discutables.

Devant l'opposition des organisations syndicales, la direction a revu sa copie et nous propose maintenant une prime unique de 150€ pour tous les agents identifiés des fonctions support. Pour le SNTRS-CGT le compte n'y est toujours pas puisque nos collègues des fonctions soutien à la recherche ne sont pas concernés. Un comble pour le CNRS qui est quand même le Centre National de la Recherche Scientifique !

De plus, cette prime introduit une différence de traitement en les IT séparant ainsi les fonctions support des fonctions de soutien à la recherche. Ce qui va, à n'en point douter, introduire des tensions entre les agents et dégrader le climat social de l'organisme.

Afin de prévenir et de combler la différence de traitement entre les IT, nous demandons à ce que la direction s'engage à proposer une prime identique l'année prochaine pour les agents des fonctions de soutien à la recherche ainsi que pour les agents des BAP E et F exclus du dispositif

Au-delà de cette prime, c'est le principe général du RIFSEEP qui est mis en évidence par la différence de traitement revendiquée par la direction entre les agents. Le SNTRS-CGT a toujours refusé ce mécanisme et a d'ailleurs voté contre sa mise en application au CNRS.

Le sujet du pouvoir d'achat des agents est un sujet majeur qui ne doit pas être résolu à coup de primes individualisées mais par une revalorisation du salaire qui passe par une augmentation du point d'indice.

Néanmoins, la nouvelle proposition de la direction constitue pour nous une légère avancée puisqu'elle rétablit une égalité de traitement entre les agents des délégations régionales et c'est pour cela que nous allons nous abstenir lors de ce vote.

Déclaration sur la revalorisation des contractuel.le.s :

Les salaires des fonctionnaires ont été légèrement dégelés récemment. Or, ces dégels ne concernent pas les contractuel.les actuellement en poste au CNRS. Pour les contrats nouvellement signés, ces dégels sont remis aux calendes grecques.

Le point d'indice, qui détermine le salaire des fonctionnaires, a été dégelé de 3,5% en juillet 2022, 1,5% en juillet 2023, et 5 points d'indice ont été ajoutés à tous les fonctionnaires en janvier 2024.

Dans toutes les administrations publiques où les contractuel.les ont un indice de référence, les salaires des contractuel.les ont été mécaniquement dégelés en même temps que ceux des fonctionnaires. C'est le cas par exemple dans de nombreuses universités. Or, au CNRS les contractuel.les n'ont pas d'indice de référence et sont rémunérés au forfait, ce qui est désavantageux. Ainsi, seuls les futurs contrats signés bénéficieront d'un dégel équivalent à celui des fonctionnaires. Les collègues contractuels en poste voient donc leur salaire toujours gelé, alors que leurs collègues fonctionnaires bénéficient de ces (maigres) revalorisations. De plus, la date de début des revalorisations pour les nouveaux contrats est repoussée aux calendes grecques (mai 2024 pour les chercheur.les, les adjoint.les techniques et les technicien.les, juillet 2024 pour les assistant.les ingénieur.les,

janvier 2025 pour les ingénieur.es d'étude soit la moitié des recrutements de contractuel.les, juillet 2025 pour les ingénieur.es de recherche, soit un quart des recrutements).

Il a été répondu à certains collègues contractuels qu'ils pouvaient demander, tous les trois ans, une revalorisation de leur salaire. Mais ces revalorisations dépendent de l'avis du supérieur hiérarchique et sont censées prendre en compte l'expérience acquise par l'agent, à l'instar de la progression dans les échelons des fonctionnaires, Et non pas l'augmentation du coût de la vie. Il en résulte une régression du pouvoir d'achat des contractuel.les du CNRS relativement à l'inflation et un manque de prise en compte de leur expérience.

Le SNTRS-CGT demande l'augmentation des salaires pour tous les contractuel-le-s et dès maintenant, pour prendre en compte les deux dégels du point d'indice de 3,5% et 1,5% ainsi que les 5 points d'indice ajoutés en janvier 2024.

Déclaration Promotion au choix des agents de la catégorie C : lors du pré-CSA du 3 juin dernier, la direction nous a rappelé avoir adressé un message aux directeur-trice-s de structure pour proposer leurs agents ATR pour la promotion aux choix. Les directeur-trice-s de structures n'ont pas répondu favorablement à cette demande. Le SNTRS demande à connaître le nombre de structures qui ont répondu défavorablement à la demande de la Direction.

Etant donné le très faible taux de promouvables de cette catégorie et les possibilités quasi nulles (1 et 3 possibilités par grade en 2024 et 2025), y-a-t-il un moyen de promouvoir ces agents ?

Le CNRS fait le choix de ne plus recruter des agents en catégorie C et B. Par exemple, Lors de l'élaboration du plan handicap 2020-2023 fin 2019, la direction avait rejeté les amendements proposés par le SNTRS-CGT qui soutenait les recrutements de la catégorie C et B indispensable dans les unités de recherche. Comment allez-vous donc résorber ces agents qui ne seront plus recrutés mais qui restent bloqués dans leur grade et corps ?

Les Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS prévoit par les critères des orientations communes je cite « *Le CNRS s'efforce en outre de mettre en œuvre le principe, inscrit dans le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades*

- *Vigilance*

Le CNRS accorde de plus une vigilance particulière :

- *À la situation des agents ayant atteint depuis plus de trois ans le dernier échelon de leur grade,*
- *Aux personnes en situation de handicap,*
- *À la place respective des femmes et des hommes dans le déroulement de carrière,*
- *À celle des personnes issues du CNRS travaillant hors du CNRS.*
- *Il est tenu compte de la quotité de temps travaillé (congé maternité, arrêt maladie, décharge de temps pour activité syndicale ou CAES...). »*

Excepté, les efforts faites pour la place des femmes et des hommes dans le déroulement de carrière, quid des vigilances dans cette catégorie mis en avant dans les LDG pour les critères des orientations communes citées ci-dessus ?

Avant la mise en place de la loi de transformation de la fonction publique, les élu-e-s qui siégeaient en CAP repêchaient des dossiers classés B ou C par les DUs et l'administration pour obtenir une promotion. Ce n'est malheureusement plus le cas, étant donné que les élu-e-s ne siègent plus.

Par ailleurs au 31/12/2023, les catégories C comptabilise 84 agents CNRS. Le SNTRS-CGT demande un bilan chiffré concernant leur promotion par Age, BAP, DR et par instituts sur 3 ans. Ce sont ces catégories qui ont le moins accès aux formations et donc n'obtiennent pas d'évolution de carrières.

QUESTIONS DIVERSES ADRESSEES A LA DIRECTION

1. **Le service des Ressources humaines au niveau national :** pouvez-vous nous dire comment avance le projet ? Au pré-CSA, une agente s'est présentée comme la responsable adjointe RH du service. Tout est-il décidé ? Tous les agents acceptent-ils ou elles leurs nouvelles fonctions ?

Réponse du DRH : il y aura un certain remaniement à la DRH du CNRS, notamment la fusion des deux services SPDIT (service du personnel et développement des Ingénieur-e-s et Technicien-ne-s et SPDC (Service du personnel et développement des chercheur-e-s). Le sujet de restructuration va passer au F3SCT ou F4SCT fin juin.

2. **Les JO :** à notre question pour la PDG-OS, Monsieur Petit ne nous avait répondu que sur les accès à certaines Délégations régionales et à certaines unités. Mais qu'en est-il des mesures particulières éventuelles pour protéger les agents qui ne pourront pas accéder à leur poste de travail, certains jours, durant les Jeux Olympiques ? Plusieurs cas particuliers se présenteront. Certaines tâches sont difficilement télétravaillables.

Réponse du DRH : Rien à ajouter depuis la dernière réunion de dialogue social

SNTRS-CGT : Dans les universités, les agents en astreintes par exemple ceux et celles qui travaillent dans les services d'animalerie, les laboratoires qui travaillent sur les cellules vivantes ne pourront pas accéder aux locaux. Il faut une réponse étayer et voir avec la direction des Universités pour trouver une solution pour les laboratoires hébergés. Chaque organisme doit donner accès à ces agents via un QR code pour y accéder.

3. **Dans le cadre de la négociation PSC du MESR,** le CNRS doit avoir un représentant au sein de la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS). Pourriez-vous nous indiquer quel est le représentant du CNRS dans cette commission ?

Réponse du DRH : Oui, il y en a un et c'est un agent de la DRH. Peut-être moi ou le DGDR

4. **Prix européen de l'égalité entre les hommes et les femmes, dans la catégorie « avancée » :** le CNRS a remporté le prix européen de l'égalité entre les hommes et les femmes en mai dernier et a obtenu une récompense de 100 000 € décerné par le Commissaire européen à l'Innovation, la Recherche, la Culture, l'Éducation et la Jeunesse. Comment allez-vous utiliser cette somme ?

Réponse du PDG : la somme sera ciblée et elle ne sera pas donner à la DRH. Symboliquement, je pense la verser concernant les agentes qui sont en difficultés de garder leurs enfants pendant les conférences scientifiques. C'est une idée parmi d'autres et si vous avez des idées, merci de me le faire savoir.

5. **Programme Ingénieurs Transferts de la DGDI :**

Nous souhaiterions avoir un bilan de ce programme après deux ans de fonctionnement. Notamment en ce qui concerne le nombre de personnes recrutées, leur niveau de salaire et le taux de turn-over. Quel est aussi le bilan financier de cette opération et comptez-vous pérenniser ces postes ? Si oui, par quel moyen : prolongation du CDD ou titularisation ? Si titularisation sur quels supports ces titularisations vont-elles être prises ?

Réponse du DRH : nombre de dossiers 122 avec 73 dossiers retenus et 30 dossiers réalisés, 12 démissions ; bilan financiers avec un salaire moyen pour 43 K€ brute avec une part variable en moyenne de 8 %. 693 entreprises contactées, presque 2 Millions d'€ de facturation pour 305 projets ; projet en cours 119 avec montant de facturation qui représente 5 Millions d'€ ; 667 projets en phase de contractualisation.

Une réponse écrite vous sera envoyée pour ces questions.



COMPTE RENDU
COMMISSION NATIONALE DU DEVELOPPEMENT SOCIAL
2 Juillet 2024
Réunion en présentiel et en visioconférence

Liste des présents

Parmi les représentants de l'administration

Eric Lanciaux DRH et Gabrielle Inguscio DRH adjointe.

Hayfa TRABELSI, responsable du service RSE auprès de la DRH ; Laurence VEYNE, responsable Adjointe du SRSE ; Rafika LEMTELLA, chargée d'étude RH ; Romain MAGRE, Mission relations sociales ; Céline ANDREU, chargée d'études restauration ; Eléonore BOUHIER, budget.

Parmi les représentants du personnel :

Pour le SNTRS-CGT :

3 sièges

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| • Brigitte RENÉ | présentiel |
| • Christophe HERRMANN | présentiel |
| • Habiba BERKOUN | présentiel |
| • Brigitte GUARNIERI | présentiel |
| • Sophie LEONARD | visioconférence |
| • Laurence MANNET | visioconférence |

Questions préliminaires :

SGEN CFDT : Nous souhaitons que les deux représentants qui ont participé activement au Groupe d'Études Plan Handicap et qui ne sont pas représentants à la CNDS puissent se connecter en visio pour la discussion 4 Insertion, égalité et diversité professionnelle, qui concerne le handicap. Il s'agit de Laurent Loty et Gladys Mbemba. En plus d'une prise en considération de l'implication et du travail accomplis par nos collègues, qui semble la moindre des choses, leur expertise est cruciale et indispensable à la bonne conduite de la discussion sur ces sujets. Réponse : ces personnes font partie du Groupe d'Études Plan Handicap, pas de la CNDS. C'est une réunion de la CNDS, c'est l'avancée sur le plan handicap qui est présenté donc elles n'ont pas à être présentes, ces personnes ne sont pas des experts sur le handicap.

Sandrine Laplace : on espère que la convention avec le CAES du CNRS sera signée avant la prochaine réunion de la CNDS en octobre. Il faudrait également qu'il y ait une réponse pour les chèques vacances des retraités CNRS car la campagne du CAES pour 2025 va démarrer en septembre.

Problèmes de places de crèches dans la DR8 : le problème est réglé.

1/ Approbation du compte-rendu de la CNDS du 11 Mars 2024

Approuvé à l'unanimité (sans question ni discussion).

D. Brunstein a demandé qu'on enlève deux de ses interventions qui se sont révélées fausses.

2/ Bilan 2023 du budget de l'action sociale

Présentation par Eléonore Bouhier.

BUDGETS D'ACTION SOCIALE 2020-2023

	2020	2021	2022	2023
Subvention d'Etat (SE)	24 278 000 €	24 278 000 €	24 278 000 €	24 278 000 €
Ressources propres (RP) d'AS	7 122 000 €	6 950 250 €	6 986 407 €	10 949 060 €
Préciput ANR	1 000 000 €	1 000 000 €	1 000 000 €	1 000 000 €
Contributions des DR sur leurs RP	800 000 €	800 000 €	900 000 €	900 000 €
BUDGET hors MIH	33 200 000 €	33 028 250 €	33 164 407 €	37 127 060 €
Convention FIPHFP	700 000 €	719 000 €	700 000 €	900 000 €
SE handicap	400 000 €	400 000 €	400 000 €	400 000 €
BUDGET Handicap	1 100 000 €	1 119 000 €	1 100 000 €	1 300 000 €
BUDGET TOTAL	34 300 000 €	34 147 250 €	34 264 407 €	38 427 060 €

Variations 2022/2023

- ❑ Maintien de la subvention d'état (24 678 000 €)
- ❑ Maintien du préciput ANR (1 M€)
- ❑ Maintien des efforts des DR (900 k€)
- ❑ Augmentation dotation FIPHFP (900 k€)
- ❑ Augmentation des RP (11,2 M€)

Question sur le préciput ANR qui est le même depuis des années au centime près. Réponse : l'ANR donne une enveloppe globale au CNRS pour les projets scientifiques et l'environnement du travail, il n'est pas prévu d'argent pour l'action sociale. C'est le CNRS qui réaffecte 1 M€ pour l'action sociale et même si l'enveloppe globale de l'ANR augmente le préciput reste le même (il n'est pas indexé sur l'enveloppe globale qui doit aller majoritairement à la recherche).

COUT DE L'ACTION SOCIALE PAR AGENT (hors FIPHFP)

	2021	2022	2023
Effectifs en ETPT	32 502	32 789	34 289
	2021	2022	2023
Restauration sociale	443 €	475 €	537 €
Logement	0 €	6 €	1 €
Famille	51 €	88 €	70 €
Solidarité	5 €	6 €	5 €
Activités sociales et culturelles	229 €	202 €	202 €
Services sociaux	13 €	12 €	13 €
QVT	4 €	7 €	6 €
Sous total	734 €	784 €	835 €
Médical	76 €	78 €	72 €
Organisations syndicales	16 €	6 €	5 €
Dépenses structurelles	76 €	67 €	66 €
Sous total	181 €	164 €	143 €
TOTAL	914 €	948 €	977 €

Toujours la même question d'Antonio Serpa (SUD Recherche EPST) : pourquoi la médecine de prévention (3 millions) est dans l'action sociale ? Même question sur les syndicats.

Réponse : Au CNRS, c'est comme ça depuis toujours. Néanmoins le SRSE a saisi la DGDR

pour demander de sortir ces items (mais on ne sait pas si il y aura une réponse).

3/ Restauration

Présentation par Céline Andreu chargée d'études restauration au Service RSE

Dépenses de restauration sociale 2023

	Dépenses réalisées HT		Variation	
	2022	2023	€	%
Restauration propre	% du total restauration			
	59,46%	60,52%		
Part patronale - Part agent	8 150 856	10 430 143	2 279 287 €	27,96%
Part employeur conventionné				
Infrastructure	592 569	624 106	31 537 €	5,32%
Équipement et petit matériel	581 574	487 509	- 94 065 €	-16,17%
Contrôles qualité	21 635	21 129	- 506 €	-2,34%
Total	9 346 634 €	11 562 886,51 €	2 216 253 €	23,71%
Restauration hébergée	% du total restauration			
	37,67%	36,22%		
Total	5 921 772 €	6 920 640 €	998 868 €	16,87%
Titres-repas	% du total restauration			
	2,87%	3,26%		
Total	450 530 €	623 100 €	172 570 €	38,30%
Total général	15 718 936 €	19 106 626 €	3 387 690 €	21,55%



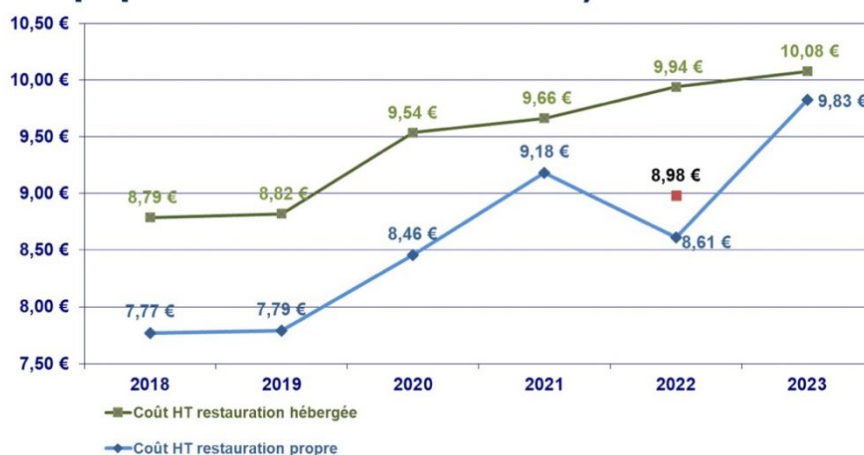
Tous droits réservés 05/07/2024

Titre de la présentation

4

Coût global de la restauration a augmenté de 3 387 690 € par rapport à 2022.
Restauration propre : + 2 216 253€, c'est la majeure partie des dépenses restauration.
Restauration hébergée : + 998 868€
Titres repas : +172 570€
Hausse due à l'inflation et à l'augmentation du nombre de titres repas

Evolution du coût du repas HT en restauration sociale (hors équipement et infrastructure)



Tous droits réservés 05/07/2024

Titre de la présentation

Restauration propre : augmentation du coût moyen (+1,22€)
Restauration hébergée : augmentation du coût moyen (+0,14€)
2022 : hors protocole transactionnel (8,98€)

Nombre de repas servis sur les sites de restauration propre

Délégation	Site	Repas Servis	Jours d'ouverture	Repas servis par jour	Taux de prise plateau
Paris-Villejuif	Villejuif	41 939	251	167	80,41%
	Thiais	24 010	246	98	78,81%
Ile-de-France Sud	Gif-sur-Yvette	95 096	250	380	77,95%
Ile-de-France Ouest et Nord	Meudon Bellevue	7 043	126	56	
	Pouchet	12 273	210	58	76,20%
Centre-Est	Nancy	67 327	249	270	80,68%
Rhône Auvergne	Villeurbanne	88 373	241	367	83,56%
Centre, Poitou Charentes	Orléans	83 659	251	333	82,95%
	Chizé	14 722	216	68	
Provence et Corse	Marseille CJA	66 541	246	270	79,93%
Languedoc-Roussillon	Montpellier	198 411	245	810	80,39%
	Odeillo	5 047	198	25	
Midi-Pyrénées	Toulouse	249 329	245	1 018	84,80%
Aquitaine Limousin	Talence	121 060	249	486	79,89%
Paris Michel-Ange	PMA	78 854	246	321	79,21%
Bretagne et Pays de la Loire	Roscoff	11 774	236	50	
Total		1 165 458		4 778	80,40%



Tous droits réservés 05/07/2024

Titre de la présentation

Evolution des dépenses de restauration hébergée (montant TTC)

Années	Participation CNRS	Participation agents	Coût total	Nombre de repas servis	Participation moyenne du CNRS par repas	Participation moyenne des agents par repas	Coût moyen du repas
2019	7 191 994 €	5 880 367 €	13 072 361 €	1 347 330	5,34 €	4,36 €	9,70 €
2020	4 188 478 €	2 810 749 €	6 999 228 €	667 138	6,28 €	4,21 €	10,49 €
2021	4 468 563 €	3 113 804 €	7 582 367 €	713 327	6,26 €	4,37 €	10,63 €
2022	5 921 772 €	4 189 554 €	10 111 326 €	924 915	6,40 €	5,50 €	10,93 €
2023	6 920 640 €	4 815 113 €	11 737 603 €	1 058 862	6,54 €	4,55 €	11,09 €



Tous droits réservés 05/07/2024

Titre de la présentation

Titres repas 2023

Délégations	Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre de titres repas		Dépenses réalisées 2023
		délivrés annuellement	par bénéficiaire	
Centre Est	1	209	209	849
Ile-de-France Meudon	179	16 438	92	82 649
Ile-de-France Gif-sur-Yvette	12	2 224	185	9 029
Centre, Limousin, Poitou-Charentes	54	1 670	31	6 780
Côte d'Azur	20	3 528	176	14 324
Bretagne et Pays de la Loire	42	4 540	108	18 432
Aquitaine	22	3 923	178	15 927
Alpes	132	8 860	67	35 972
Paris Normandie	45	6 143	137	24 941
Occitanie Ouest	44	6 000	136	24 360
Ile-de-France Villejuif	58	8 790	152	35 687
Rhône-Auvergne	68	11 732	173	47 632
Occitanie Est	86	14 728	171	59 796
Hauts-de-France	156	28 164	181	114 346
Paris Centre	37	6 157	166	24 997
Provence et Corse	134	26 448	197	107 379
Total CNRS	1 090	149 554	137	623 100 €



Tous droits réservés 05/07/2024

Augmentation du nombre de titres repas à Meudon en 2023 pendant la fermeture du restaurant pour travaux (maintenant frigos connectés).

Augmentation générale du nombre de titres repas suite à la décision du Conseil d'État : les agents qui ont des titres repas continuent de les percevoir quand ils sont en télétravail.

Par contre les agents qui n'ont pas de titres repas, car pouvant déjeuner dans un restaurant propre ou hébergé, n'ont pas droit aux titres repas quand ils sont en télétravail. C'est actuellement la législation.

Pourquoi et quand ferme-t-on des restaurants ? Quand il n'y a plus assez de repas et qu'on ne trouve pas de prestataires pour répondre aux appels d'offre.

Pour Ivry il y a une convention avec un restaurant de la ville de Paris.

Essai de convention des autres tutelles pour Condorcet.

Toulouse : l'Université n'a pas souhaité renouveler le conventionnement.

Question du SNTRS CGT : possibilité d'étendre les conventions pour tous les EPST, quels que soient les restaurants CNRS ?

Réponse : il y a des réunions régulières entre les EPST et il y a des discussions mais cela risque d'être long, on a déjà des problèmes pour les agents CNRS pour les restaurants propres CNRS à certains endroits.

La DR7 développe un outil avec la DRH pour l'accès à la restauration.

En ce qui concerne le badge unique, la DRH y travaille.

Les tarifs de la restauration hébergée ne sont pas négociés. Le CNRS leur demande d'appliquer la grille CNRS, soit 6 groupes. Mais certaines caisses ne peuvent pas faire 6 groupes donc ils en font moins. C'est pour cela que certains agents voient une différence de tarif entre restauration propre et hébergée.

4/ Semaine du développement durable

Nouveautés apportées pour l'édition 2024

- 2 semaines au lieu d'1 semaine
- 1 journée par semaine sera entièrement végétarienne (proposition de 3 plats)
- 1 journée par semaine anti-gaspillage (défi plateau vide)
- 1 journée par semaine 100% locale
- Organisation d'un webinaire portant sur l'alimentation et ses enjeux environnementaux le 27/09 à 13h30 destiné à tous les agents CNRS animé par 2 économiste de l'environnement du CNRS

5/ Handicap :

Présentation du réseau

Le réseau des référents et référentes handicap régionaux

- Louisa OBERLAND – DR01 IDF Villejuif
- Taline GULGULYAN - DR02 Paris Centre
- Johana BOIS – DR04 IDF Gif sur Yvette
- Samira HAZIMI – DR05 IDF Meudon
- Sabine BOURSON – DR06 Centre Est
- Charlotte SIBOULET – DR07 Rhône Auvergne
- Thibault DOMENICI – DR08 Centre Limousin Poitou Charentes
- Colette ERHMANN - DR10 Alsace

- Claire FLACHER - DR11 Alpes
- Audrey ALLIO - DR12 Provence et Corse
- Estelle JACQUOT - DR13 Occitanie Est
- Ines LIZANO - DR14 Occitanie Ouest
- Nacera KACI - DR15 Aquitaine
- Marie-Hélène GBAGUIDI - DR16 Paris-Normandie
- Nadine LE LUDEC - DR17 Bretagne et Pays de la Loire
- Aurélie AVEZ - DR18 Hauts de France
- Morgane MAKNI – DR20 Côte d'Azur

Pour les contacter :

CNRS Handicap – Référent [DRxx](mailto:DRxx@cnrs-handicap.referent.DRxx@cnrs.fr) <cnrs-handicap.referent.DRxx@cnrs.fr>



Tous droits réservés 05/07/2024

Découvrez les nouveautés QVCT 2024 au CNRS

2

Le réseau des référents-es handicap régionaux auront un séminaire en fin d'année et une formation aux recrutements CDD handicap BOE IT pour participer aux jurys. Les membres du réseau seront également formés pour apporter leur aide aux sections du comité national. Ils n'interviendront pas pour le recrutement mais seulement pour la partie handicap par rapport au poste (adaptation au poste de travail).

Le CNRS poursuivra la formation de sensibilisation au handicap des Présidentes et Présidents et membres des jurys de sélection pour le recrutement par voie contractuelle des chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens « recruter une personne en situation de handicap ».

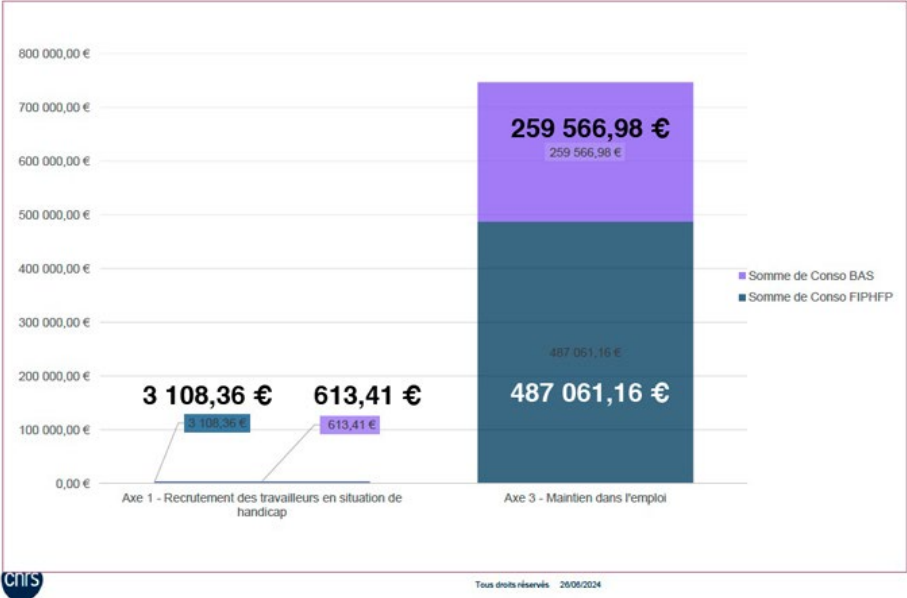
Actuellement les candidats se retournent vers la DRH pour toutes questions. Par la suite les référents-es handicap régionaux prendront le relai.

A terme, les référents handicap assureront le suivi des personnels handicaps déclarés.

Il est demandé à la DRH de rendre public/transparent/plus visible sur le site extranet du CNRS les campagnes de recrutement handicap ainsi que le nom des référents handicap des

délégations, des instituts et du comité national.

Bilan de la convention FIPH
Bilan 2023 de la convention FIPHFP



5,44%

Taux d'emploi direct

750 349,91€

Montant total des dépenses

2

Axes des interventions mobilisées

2

5,44% = tous les BOE, c'est-à-dire BOE + les orphelins, les militaires, etc...

Bilan 2023 de la convention FIPHFP

Types d'actions	Somme de Conso 2023
Accompagnement externe dans unité	4 464,00 €
Aide au déménagement	1 471,30 €
Aide aux déplacements en compensation du handicap	217 653,35 €
Aménagement de la situation de travail - domicile	15 983,91 €
Aménagement de la situation de travail – transport mission	28 141,73 €
Aménagement de la situation de travail - unité	101 985,61 €
Aménagement de la situation de travail - unité et domicile	10 839,06 €
Autre prothèse ou orthèse	6 410,50 €
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	155 613,27 €
Auxiliaire de vie dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	94 107,19 €
Codeur ou transcripteur	6 728,00 €
Etude ergonomique / analyse de la situation de travail	2 500,00 €
Fauteuil roulant	14 232,34 €
Indemnités de stage (élève/étudiant)	604,01 €
Interprète LSF (action individuelle)	21 791,40 €
Prothèse auditive	62 804,24 €
Soutien médico-psychologique	5 020,00 €
Total général	750 349,91 €

18

Types d'actions mises en oeuvre

255 / 335

Nb d'agents bénéficiaires / Nb d'actions réalisées

2

Axes des interventions mobilisées

Bilan 2023 de la convention FIPHFP

Types d'actions	Nombre de Agent
Accompagnement externe dans unité	3
Aide au déménagement	2
Aide aux déplacements en compensation du handicap	58
Aménagement de la situation de travail - domicile	16
Aménagement de la situation de travail – transport mission	32
Aménagement de la situation de travail - unité	95
Aménagement de la situation de travail - unité et domicile	7
Autre dispositif ou participation employeur	1
Autre prothèse ou orthèse	6
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	10
Auxiliaire de vie dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	14
Codeur ou transcrivateur	9
Etude ergonomique / analyse de la situation de travail	2
Fauteuil roulant	4
Formation destinée à compenser le handicap	1
Indemnités de stage (élève/étudiant)	1
Interprète LSF (action individuelle)	13
Prothèse auditive	53
Soutien médico-psychologique	8
Total général	335

Toutes les lignes d'actions d'aides FIPH sont plafonnées, discussion pour remonter les plafonds.

Le CNRS complète notamment pour les transports domicile – lieu de travail et pour les missions chercheurs.

Les besoins spécifiques rentrent dans les dépenses FIPHFP.

Les besoins standards sont pris en charge par les unités ou les services de prévention et sécurité des délégations. Comme par exemple l'aménagement des postes de travail.

Présentation du calendrier d'élaboration du plan handicap

Etapes	Échéances 2024
Groupe d'études OS	31/01 ; 12/03 ; 23/04 ; 21/05 ; 05/06; Septembre a déterminer
Ecriture du projet de plan Finalisation	mai / juin juillet / août
Présentation du projet au réseau Présentation du pré-projet à la CNDS Présentation au CSA pour avis Comité d'engagement FIPHFP Commission et comité national FIPHFP	juin 2 juillet 8 octobre 14 ou 21 octobre 13 ou 14 novembre / 12 décembre
Communication du plan	décembre

La dernière réunion du GT a eu lieu 21 mai 2024

La réunion du 5 juin 2024 a été annulée et non reportée.

Les propositions des OS et du GT ont été remontées mais n'ont pas été intégrées au document. Réponse : elles seront intégrées par la suite.

Le CSA a lieu le 8 octobre, le plan doit être finalisé un mois avant.

Le plan handicap dépend du Président du CNRS et pas des RH.

La suppression de la commission insertion du handicap ne signifie pas que plus personne ne s'occupe du handicap, on parle maintenant du correspondant national handicap.

Nombreuses discussions, mais finalement il était trop tard le projet du plan n'a pas été présenté.

La prochaine réunion de la CNDS aura lieu en octobre