



SNTRS Informations

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

N°349 du 4 avril 2025

SOMMAIRE

- Compte rendu de la CNDP du CNRS du 12 décembre 2024
- Compte rendu de la CNDP du CNRS du 12 février 2025
- CNDS du jeudi 13 mars 2025

Compte rendu de la CNDP du CNRS du 12 décembre 2024

- **CDD de projet :**

De 1an à durée maximale 6 ans. C'est une disposition valable dans toute la fonction publique : avantage pour le CNRS : CDIisation n'est pas obligatoire au bout des 6 ans au contraire d'un CDD normal qui donne droit à CDIisation (indemnités fin de contrat ?), si le projet se termine avant, on peut mettre fin au CDD...

Un CDD de projet est privilégié au CDI si le projet est inférieur à 6 ans

CDD de projet pour les catégories A, B et C non permanents. Il concerne un projet ou une opération identifiée avec échéance, avec un livrable à la fin. Il ne rentre pas dans le calcul de la CDIisation, on peut donc recruter des agents qui ont déjà atteint les 6 ans de CDD spécifique à la recherche (CDD dit « normal »)

Demande des orgas syndicales de faire un suivi post CDD de projet pour savoir s'ils intègrent le CNRS en tant que titulaire.

- **Organigramme DRH :**

La DRH est composée de 148 personnels. Elle est une unité de la DR16, avec un budget et un secrétaire général, un pôle gestion, recrutement, etc... Toutes les directions fonctionnelles sont des unités de la DR16. L'organigramme a été pensé par rapport au parcours d'un agent nouvel entrant. Regroupement par thématiques

Réseau Alumni : un réseau qui vient de se créer. Son principe : garder un lien avec d'anciens agents CNRS (exemple : partis en détachement) pour continuer à partager des choses autour du CNRS.

Un pôle unique pour la rémunération des CR et des IT

Le SCEJ est divisé en 2 : le service juridique et le traitement individuel sous un angle juridique.

SERI : Responsable Christiane ENAME. Pilotage unique des campagnes de recrutements IT et CR ; Formations liées à l'accueil des nouveaux entrants ; Elearning ; Outil de gestion de la formation pour l'établissement

SPP : emploi quantitative ; masse salariale ; ETPT ; Experts métiers

Le poste de DRH est à l'affichage cadre sup. jusqu'au 1er janvier 2025. Le recrutement est piloté par Christophe Coudroy.

Organigramme validé au 01/07/2024, il est définitif, il ne changera pas avec l'arrivée du nouveau ou de la nouvelle DRH.

Beaucoup de postes vacants : seront à l'affichage des NOEMI et en attendant recrutements de CDD + tirage sur les CE.

Cellule signalement indépendant de la DRH

Service rémunération s'occupe de la rémunération dérogatoire

Beaucoup de postes occupés par des CDDs ou apprentis (certains ont pu être recrutés)

Un syndicat a fait remarquer que le terme handicap est dilué à plusieurs endroits dans l'organigramme, ce qui donne une mauvaise intention de prise en compte de cette problématique

Une attention est à porter aux apprentis employés à la DRH car effectif tendu...

- **Référentiel des fonctions des cadres managers :**

RFCM : dans le dossier annuel depuis 2023

Formation socle managériale concerne 600/personnes par an

Après 3 ans de mise en place, un bilan a été fait et le référentiel a évolué.

Travail sur le référentiel des métiers a aidé pour la mise en place de la RIPEC C2

Recherche de correspondance RFCM vs RMFP pour aider à la publication des offres et identifier des candidats

On passe de 13 à 9 compétences managériales : 3 envers le CNRS ; 3 envers l'équipe ; 3 envers soi

- **Point sur la formation :**

PDG a voulu ajouter ce point avant le CSA du 21/02/2025

21000 personnes formés (11000 CNRS et 9000 non CNRS) = 8M€ en 2023 (67% actions régionales, 10% écoles thématiques, 21% anf, 2% apprentissage)

IT Bap J le plus important : Management et qualité, techniques spécifiques, prévention et éthiques, efficacité personnelle

Formation répartie sur 2 services SERI (e-learning), nouvel outil de la gestion de formation marché lancé, et SDP

DAI : audit de la formation : optimisation de la formation par la mise en place d'un outil de pilotage (homogénéiser les procédures), développement des marchés nationaux (déjà engagé), mutualisation avec tutelles locales et régionales, déploiement ET et ANF se poursuit, écoles hors les murs et digitalisation de la formation à déployer

Les grandes Orientations 2024-2026 : reprise des grands axes (accompagner les grandes orientations stratégiques, les directions fonctionnelles et la professionnalisation des agents ; Développer la digitalisation ; Outil gestion de la formation.

- **Mobilité des cadres :**

DCCS n'a pas vocation à recruter au niveau labo mais ceux sont des cas exceptionnels à qui on a fait appel à eux. La DCCS va se recentrer sur les recrutements de la direction du siège, les délégués régionaux, les adjoints aux délégués et les chefs de service.

Affichage se fait sur : intranet, carrière.cnrs.fr, service public, linkedIn, APEC, réseau des correspondants DDCS, aux agents CNRS en activité à l'extérieurs, presse régionale et sur des réseaux plus spécifiques.

Déroulement des auditions : création d'un comité de sélection avec un recruteur, un représentant de la DDCS et un représentant de la filière métier ou un expert.

Format :

un près entretien de 30 mn : présenter le CNRS, le poste et analyser la motivation

Entretien : 35 à 50 mn dont 10 mn de présentation + répondre à une question + passage d'un test de compétence managérial 45 mn

- **Estelle Riboit : Mobilités internes**

Evolution sur le portail emploi pour intégrer les mobilités internes.

Evolution NOEMI vs FSEP : contrainte due au plafond d'emploi

La DRH adjointe : « il faut comprendre pourquoi les mobilités ne fonctionnent plus »

Réflexion à avoir pour favoriser la mobilité

Pas normal : le groupe de fonction que la même fonction qui diminue

2 points ont été ajournés à la prochaine CNDP par manque de temps :

- Bilan des concours internes 2024
- Bilan des concours chercheurs 2024

Compte rendu de la CNDP du CNRS du 12 février 2025

Ordre du jour :

Demande d'ajout d'apprentissage et CPF,

Présentation des possibilités d'avancement au choix et bilan, passera en CSA le 27/05

Accompagnement des IT et chercheurs pour les situations difficiles

Bilan signalement et pratique d'enquêtes

Bilan mission intégration scientifique

Avancement des personnes handicapées (à déplacer de CNDS à CNDP). La CNDS est concerné en amont par la réflexion sur le dispositif. La CNDP est concernée par la mise en œuvre, l'application, le bilan.

Stratégie GPEC à présenter en CSA

Il est demandé que les sujets soient discutés en CNDP avant de passer en CSA. Faire la liste pour l'année et en fonction des sujets prévoir le nombre de commissions nécessaires.

- **Bilan de la campagne de recrutement concours chercheurs 2024 :**

Quelques postes infructueux malgré la recherche en liste complémentaire. Les listes sont utilisées jusqu'au dernier candidat.

Et quelques cas de personnes qui n'ont pas pris leur poste (ils n'acceptent pas le poste ou ils l'acceptent dans un premier temps puis se désistent).

Les concours CR ne sont pas affectés aux laboratoires mais il y a une certaine souplesse.

Le nombre de candidatures en hausse en 2024 alors qu'il était en baisse depuis 2020.

Demande d'ajout des effectifs homme/femme par grade et par institut pour voir la tendance au niveau des recrutements par rapport aux agents présents actuellement.

Peu de femmes en DR2 et baisse de 1,5% de lauréats femme

Recrutement chercheurs étrangers : demande d'une vision sur plusieurs années et à mettre au regard du nombre de doctorants formés en France.

Il est précisé que :

- les recrutements des CR handicap sont traités à part.
- CID 50 : concerne des DR ou des Ingénieurs qui avaient une activité scientifique à 100% mais dont le temps de travail est passé en partie sur des activités annexes administratives qui nécessitent une évaluation.

- **Projet plan d'orientation de la formation 2025 - 2028**

Ce n'est pas un plan d'actions mais un plan d'orientation, aussi un bilan sera fait tous les ans.

Remarques :

- manque de formation RGPD. Il y a des formations RGPD mais seulement pour les correspondants RGPD des délégations régionales.

- coût de formation en visio plus cher qu'en présentiel (formation gestion présentielle).

- outil e-learning national : accès possible via FP en DR. Cependant les délégations peuvent organiser des formations individuelles pour les agents en argumentant la demande.

- projet outil formation et ia en attente de budget : Le projet est prêt depuis mars 2024 au niveau de la DRH. Tout est prêt pour lancer l'AO. La DRH attend le budget car nous sommes toujours en service voté et ce projet, même s'il a été accepté au dernier trimestre 2024, est un nouveau projet. Il y aura des formations internes pour ce nouvel outil, en priorité pour les COFO, les chargés et délégués de mission scientifique de formation, les directeurs.

- Les conférences pour les chercheurs ne sont pas finançables sur le budget formation, aussi elles n'apparaissent pas dans le bilan de la formation. Seules, les formations financées par le CNRS apparaissent. C'est le cas aussi d'un agent qui suit une formation gratuite par exemple ou via la préfecture,

les universités, etc.... Ça fausse les données présentées au niveau du besoin. La DRH précise que pour lire le bilan, il faut partir du budget : c'est ce que le CNRS a pu mettre en place par rapport au budget SE disponible.

De plus, les BAP sont en forte évolution, cela demande des formations plus poussées et plus nombreuses. Il y a aussi le problème du turn over pour les nouveaux arrivants avant d'intégrer les réseaux professionnels, ils ont besoin de formation rapidement, aussi les formations e-learning sont appréciables.

- Est-ce qu'il peut être envisagé des prises en charge certains frais liés aux plateformes e-learning.

- **Sélection professionnelle IEHC :**

C'est un examen professionnel et non pas un concours.

Le CNRS est dans l'attente du décret. Il y aura 2 sessions. Une en Avril/mai (session de rattrapage 2025 avec une admissibilité sur dossier). Une seconde session en mai/juin (organisation classique 2026). Ce ne seront pas les mêmes jurys.

Les candidats qui seront admissibles à la session 1 recevront la réponse avant l'oral de la session 2.

121 possibilités en 2025

3 auditions pour 1 poste

Prise en charge d'un déplacement par an même si deux oraux (quelle que soit la campagne RH : SP, CI, c'est toujours un seul déplacement pris en charge par an).

- **Evolutions du DA 2025 :**

Calcul de l'éligibilité des CDD modifié (uniquement le dernier contrat + les renouvellements de ce dernier contrat)

Compétences managériales (documentation mise à jour).

Fiche de poste dans la GED (l'historique des dossiers de l'agent) : pas disponibles aux commissions d'interclassement.

Demande à nouveau la liste des 74 fonctions (on est passé de 83 à 74)

Evaluation des activités transverses, l'implication et l'investissement dans la vie de l'établissement : évaluation faite par le responsable de l'agent mais il ne peut pas évaluer l'agent sur le côté management des activités transverses qui ne concernent pas le service où l'agent se situe.

- **Bilan concours internes 2024 :**

Certaines BAP ne favorisent pas les lauréats

Répartition :

Le nombre de postes en CI non affecté est en fonction de CE. Il y a une répartition par corps et par BAP. Dans les 360 entrées budgétaires (recrutements par an), il y a les CE, les lauréats des CI (ce n'est plus une promotion) et le tirage sur liste complémentaire.

Lors de la réunion des présidents de jury de CI, il a été précisé de respecter : 3 candidats par sous jury avec la parité

Hélène MAURY DRH au 01/04 (ancienne Déléguée Régionale du siège)

Commission nationale du développement social - CNDS

Jeudi 13 mars 2025, de 13h30 à 17h00, Siège du CNRS et en visioconférence (salle Violette)

Ordre du jour :

1. Approbation des CR des CNDS précédentes
2. Restauration – Semaine du développement durable et actualités
3. QVCT – Point sur l'appel à projet 2024
4. Point d'information sur la mise en oeuvre de l'article 93 de la loi n° 2019-828 et du décret n° 2020-569
5. Handicap – Convention FIPHFP
6. Action sociale – Entrée dans le champ de l'action sociale interministérielle pour la réservation de place en crèche
7. Questions diverses

Jeudi 13 mars 2025, de 13h30 à 17h00, Siège du CNRS et en visioconférence (salle Violette)

Présents

Pour l'administration

- INGUSCIO Gabrielle <gabrielle.inguscio@cnrs.fr>, *directrice adjointe des ressources humaines*,
- TRABELSI Hayla <hayfa.trabelsi@cnrs.fr>
- Rafika LEMTELLA : chargée d'études RH au SRSE
- Céline ANDRIEU, chargée d'études restauration au SRSE
- Romain MAGRÉ <romain.magre@cnrs.fr>

Pour les OS

- LAPLACE Sandrine <sandrine.laplace@cnrs.fr> (visio) SGEN CFTD
- Dorothée BERTHOMIEU : SNCS-FSU <dorothee.berthomieu@umontpellier.fr>
- Clotilde ROUSSEL <clotilde.rousseau@cnrs.fr> : SUD Recherche
- Christine MOUFFLE : SNPTES - UNSA
- Yannick CHOLLET <yannick.chollet@u-bordeaux.fr> (visio) SUD Recherche
- Daniel BRUNSTEIN <daniel.brunstein@univ-corse.fr> (visio) SNCS

Présents pour SNTRS-CGT

- GUARNIERI Brigitte (Strasbourg) sophie.leonard@cnrs.fr
- LEONARD Sophie (Meudon) <sophie.leonard@cnrs.fr>
- BERKOUN Habiba <habiba.berkoun@cnrs.fr>
- SABUNCU Elifsu <elifsu.sabuncu@gmail.com>

Admin ou OS

- Cécile BERNARD <cecile.snptes@gmx.fr> (visio)
- ZEROUKI Alain <alain.zerouki@cnrs.fr>
- Nathalie GUILLORY <nathalie.guillory@obs-banyuls.fr>
- Mai Anh NGO <mai-anh.ngo@gredeg.cnrs.fr>
- NIANG Mathilde <mathilde.niang@cnrs-dir.fr>

- Aude.michel_tourgis@sorbonne-universite.fr
- MANET Laurence <laurence.manet@cnrs.fr>

Secrétaire adjoint : SNPTES

***** Points abordés dans un ordre différent de l'ordre du jour envoyé *****

Clotilde ROUSSEL (Sud) déplore la date trop tardive de réception des documents pour pouvoir y travailler sérieusement.

1. Approbation des CR des CNDS précédentes

Plusieurs CR reçus en paquet suite à changement de prestataire.

1. Approbation du compte rendu de la CNDS du 2 juillet 2024 : RAS
2. Approbation du compte rendu de la CNDS du 10 octobre 2024 : RAS
3. Approbation du compte rendu de la CNDS du 12 novembre 2024 : accepté après beaucoup de corrections dû au changement de prestataire
4. Approbation du compte rendu de la CNDS du 21 novembre 2024 : accepté sous réserve des corrections envoyées.

2. Restauration – Semaine du développement durable et actualités

Présentation par Céline Andrieu, chargée d'études restauration au SRSE

Support : ppt de 34 pages

Retour de l'enquête sur les 2 semaines du développement durable (DD)

*** Porte seulement sur les restaurants en propre *** (on n'a pas la main sur les autres)

1914 réponses au sondage

- plus à Toulouse... normal y a plus de monde au restaurant

Il est demandé de rapporter les chiffres présentés par rapport aux nombre total d'agents qui fréquentent la restauration.

Question Dorothée Berthomieu, SNCS : que faites-vous de ces réponses ?

BG, SNTRS surenchérit : oui, elle a un coût cette enquête, à quoi elle sert ?

RÉPONSE administration :

- améliorer la communication :
- on essaye d'en prendre en compte, on a ajouté un webinaire pour expliquer les enjeux
- demandes sur la qualité des plats

Question Christine Mouffle, SNPTES : et les frigos connectés ? Il y en a à la DR5/Meudon et à la DR2/Paris centre

RÉPONSE : on ne peut pas agir dessus, et ce n'est pas généralisé.

Brigitte, SNTRS rappelle l'importance sociale de la restauration, cela garantit pour certains un repas complet dans la journée. Pourriez-vous faire un bilan dans tous les restaurants hébergés ?

Habiba, SNTRS : à partir de la liste des gens qui y vont, on peut envoyer un questionnaire. RÉPONSE : Je pense qu'il y a des enquêtes en délégation régionale, mais on ne les a pas.

Questions Yannick Chollet, Sud *sur la diapo 5* : ceci est une photo instantanée, on voit qu'il y a très peu de catégorie 3 et assez peu de catégorie 2 qui ont répondu, est-ce que les prix pourraient être trop élevés pour eux ?

RÉPONSE et discussion dans la salle => il manque les nombres totaux en % de la population concernée. On aimerait avoir sur le même document les effectifs du CNRS par catégorie professionnelles (même si on ne connaîtra pas le % des répondants par catégories)

=> DEMANDE ACCEPTÉE

À SUIVRE

Diapos 20 puis 21 à 23 : interprétation Céline Andrieu : « les agents ont trouvé cette opération utile »

Elifsu, SNTRS intervient : vu la formulation de la question (diapo 20), les réponses disent seulement que les gens ont vu une cohérence de thème entre la semaine du DD en restauration et les enjeux mondiaux actuels climatiques et énergétiques et non pas qu'ils ont trouvé cette opération utile

Questions Clothilde Berthomieu, Sud : est-ce qu'on pourrait imaginer internaliser l'intendance, peut-être utopique mais est-ce qu'on pourrait y réfléchir avec nos partenaires, y compris centres CAES ?

Elifsu, SNTRS : est-ce qu'on pourrait au moins demander une étude quantifiée de divers scénarios pour la restauration, internaliser par des agents.

RELANCER CETTE DEMANDE.

RÉPONSE : le plafond d'emploi n'augmentera pas, donc si on embauche des salariés, cela prendra sur le recrutement de scientifiques.

Questions Yannick Chollet, Sud : à lire les avis négatifs sur cette semaine du DD, des gens qui doutent de l'intérêt de diminuer la consommation de viande, dans un organisme comme le nôtre, on en arriverait à douter de la compétence de nos collègues et de leur conscience des enjeux

Elifsu, SNTRS : Au contraire, les agents montrent qu'ils ne sont pas dupes de ce type d'opération, tout en ayant une conscience scientifique et politique aiguë des enjeux.

Diapo 34 - marchés restauration propre : les avenants 2025 ont été signés

En résumé, **Brigitte, SNTRS** a demandé :

- Le plan d'actions par rapport à cette enquête menée chaque année dans les restaurants propres. Cette enquête a un coût humain et financier, il est donc important de nous présenter un bilan complet, pas seulement sur l'année en cours afin de comparer ou de constater les évolutions.
- Un bilan sur le nombre d'agents qui fréquentent les restaurants hébergés pour voir si on constate ou non une diminution de la fréquentation ces dernières années par rapport à la qualité et à la mise en place de la journée végétarienne.
- La tarification des restaurants propres CNRS applicable au 1er février 2025 a été votée lors de la commission du 10 octobre 2024.

3. QVCT – Point sur l'appel à projet 2024

Support : 20 diapos

- 7e édition
- Thème 2024 : égalité professionnelle pour tous.
- Jury constitué par la DRH, sans appel à candidature. Critères : lignes directrices publiées (pertinence, etc.) + des critères déterminés par le jury de l'année.

- Enveloppe augmentée cette année.
- Toutes les DR ne sont pas représentées de façon égale, mais tous les Instituts étaient représentés.
- Les unités viennent demander des fonds à la DRH-SRSE, eux font un retour aux instituts et aux DR.

Habiba, SNTRS : est-ce qu'on pourrait avoir la liste des projets sélectionnés, leurs unités, DR, Instituts et montants ?

=> DEMANDE ACCEPTÉE

À SUIVRE

Brigitte, SNTRS : y a-t-il une enquête de satisfaction ?

RÉPONSE : c'est déclaratif, dans ce plan d'action on va faire un suivi. Sur le financement : enveloppe à DR pour QVCT. On va mettre en place la situation des RPS régionaux, on fera comparaison avant/après. -> Attention sur cette dernière phrase, il y a des notes différentes entre nous, il subsiste donc un doute sur le sujet des RPS ici.

Question Clothilde Berthomieu, Sud : les effets peuvent ne pas être immédiats, il faudrait faire un suivi sur plusieurs années,

=> DEMANDE ACCEPTÉE

À SUIVRE

Question Christine Mouffle, SNPTES : dans le jury, je ne vois pas de référent sur le handicap, pensez-y la prochaine fois.

RÉPONSE : En effet, mais il y avait la DRH.

Questions Yannick Chollet, Sud et secrétaire F4SCT : je suis étonné de voir qu'il y a des choses qui se passent dans les thématiques F4SCT et on n'est pas au courant ; ce serait bien que toutes les F4SCT soient au courant, voire associés ?

RÉPONSE : en F3SCT on présente un dispositif national, mais à voir avec DR pour transmission à F4SCT.

À SUIVRE

Romain Magré (MRS) propose d'envoyer un email à toutes les F2SCT.

Question Daniel Brunstein, ?, il existe des outils comme le kit de labos1point5 [outils et dispositifs pouvant être mis en place dans les laboratoires de recherche pour initier une démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre]. Démarche de capitalisation des connaissances (ressources en ligne, webinaire) ; ils sont demandeurs de retours d'expérience. Voir <https://labos1point5.org/kit-1p5/kit1p5-intro>

RÉPONSE : chaque année, on fait des retours d'expérience. Réseau de 260 unités. L'information est diffusée.

Habiba, SNTRS : le grand nombre de labo ayant répondu est notable.

RÉPONSE : le nombre de candidats par an a baissé chaque année (de 131 en 2017 à 46 en 2023), peut-être parce qu'on a rétréci les thématiques, mais il est remonté cette année (75 en 2024), grâce au choix de la thématique, et grâce aux Cor-égal (correspondant égalité), un accompagnement pédagogique, webinaires...

Habiba, SNTRS : quel est le montant de l'enveloppe globale ?

RÉPONSE : coût budgétaire environ 115 000 à 150 000 euros dépensés, mais augmentation du nombre d'agents impactés. L'enveloppe globale est attribuée au moment du dialogue de gestion

(budget DRH), enveloppe communiquée au jury

Elifsu, SNTRS : les financements sont faits pour 1 an, quelle durabilité des actions ? RÉPONSE : non, l'argent est attribué et utilisable sur plusieurs années car ce sont des « ressources propres ».

Elifsu, SNTRS : quel est le coût total de ces actions ? Quelles sommes versées + nombre ETP des personnes mobilisées (coordination, analyse des dossiers, suivi, etc.) ? Est-ce justifié/proportionné/prioritaire par rapport aux contraintes budgétaires actuelles ? Pas facile à évaluer précisément, mais pourrait-on faire une estimation, juste pour avoir une idée ?
RÉPONSE : on peut estimer le temps qu'on y met, mais celui des personnes dans les unités, on va avoir du mal à savoir.

Questions Brigitte, SNTRS : les projets régionaux peuvent-ils devenir des projets nationaux pour que l'ensemble des personnels des DR puissent en bénéficier ?
RÉPONSE : oui, certains projets sont mis à disposition des délégations, sous conditions (validation des porteurs de projets). À l'avenir, ça pourrait être aussi un critère dans les AAP.

Questions Yannick Chollet, Sud : en DR14, on voit 11 000 agents touchés, mais comment c'est possible ?
RÉPONSE : Parce que plusieurs projets peuvent toucher les mêmes agents.

4. Point d'information sur la mise en œuvre de l'article 93 de la loi n° 2019-828 et du décret n° 2020-569

Question préalable Daniel Brunstein, ? : quand sera publié le nouveau plan handicap ? Pour rappel, le précédent date de 2020-2023 [2020-2023 PLAN D' ACTIONS HANDICAP](#)

RÉPONSE Mme Trabelsi : il y a eu des problèmes techniques, ça ne devrait pas tarder, maquettage. Multiplication des moyens, car la DRH sera mobilisée mais aussi d'autres directions fonctionnelles. Retour de Laure Veyne, responsable-adjointe RSE
Le rapport handicap va aussi arriver, mais on avait tellement de choses à traiter...les actions ont été faites.

Questions Yannick Chollet, Sud : il y a un référent national ? RÉPONSE : oui

Question Christine Mouffle, SNPTES : bilan à venir ? un référent par DR ? RÉPONSE : en septembre évocation rapport d'activité 2024.

Habiba, SNTRS : qui valide la procédure ? avant c'était le CT.

Présentation

L'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000042012439, institue, à titre expérimental, une procédure en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps concerné.

Le décret : [Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés - Légifrance](#)

Le sujet est présenté à la CNDS. Le projet sera présenté à la CNDP pour la validation de la procédure.

Demande de plusieurs RP de présenter le rapport au niveau du CSA (Comité social d'administration du CNRS)

RÉPONSE : on prend la question, on va la soumettre aux services.

Présentation par Laure Veyne

◇ Contexte, informations pour comprendre la loi et son décret :

- à titre expérimental jusqu'à décembre 2026 ;
- détachement pour 1 an initial, avec possibilité de renouvellement puis intégration dans le corps supérieur ;
- pas de condition d'âge ;
- les catégories C ne sont pas concernées. Pour info : il y a seulement 29 ATR au CNRS (national) ;
- Ce sont des postes en plus des recrutements habituels et en plus des autres campagnes : 14 postes (7 IT (3 AI + 2 IE + 2 IR) et 7 DR). Aussi, les postes handicap représentent 55 + 14.

◇ 3 conditions pour être éligible :

1. Être fonctionnaire (pas forcément arrivée par la voie du handicap)
2. BOE (donc avoir transmis sa RQTH)
3. Ancienneté

Méthodologie appliquée par la DRH

- La DRH va sonder les instituts qui vont sonder les labos, feront les arbitrages, identifiera donc les postes.
- Il y aura une grosse communication dessus.
- Ça sera comparable aux concours internes affectés.
- Candidature sur des postes fléchés.
- Il y aura 2 commissions, une pour les ITA et une seconde pour les DR, qui regarderont les conditions d'accès, parcours, compétences du candidat pour position envisagée, ...audition.
Même pour les CR/DR, c'est la commission mise en place par la DRH qui va faire la sélection, et non pas le comité national du CNRS (ça sera les seuls chercheurs du CNRS dont une promotion a été décidée en dehors du comité national ?)

Les nombres de postes concernés

Accès en...

- ...AI : 3 (donc cela concerne les T), pool de 258
- ...IE : 2 (pour les AI), sur un pool de 174
- ...IR : 2 (pour les IE), sur un pool de : 165
- ...DR : 7 (pour les CR), sur un pool de 169.

Autre représentation de ces chiffres :

Passage de ... -> ...	Nombre de postes	Pool (= nombre de personnes potentiellement concernées) dans cette catégorie
T -> AI	3	258
AI -> IE	2	174
IE -> IR	2	165
CR -> DR	7	169
Total	14 = 7 CR + 7 ITA	

Ces chiffres incluent la rétroactivité car décret pris depuis 2020, toujours pas mis en œuvre.

Comment ces chiffres ont été fixés ? « On a regardé le vivier BOE du CNRS, avec les conditions d'ancienneté. On a réparti en fonction des catégories ».

Habiba, SNTRS : donc ça sera très contraint, en plus des chiffres. Il y a très peu de postes, et la personne doit être apte à bouger. Il faut que cela soit des postes non fléchés par exemple des chercheur-e-s qui candidatent à des postes fléchés et pour qui il sera difficile de quitter leur structure, dû à leurs spécificités de recherche.

RÉPONSE : c'est le décret qui le dit, obligation de faire comme ça.

Question Christine Mouffle, SNPTES : qui fera les arbitrages ?

RÉPONSE : le comité de direction.

Habiba, SNTRS : qui décide d'une affectation ?

RÉPONSE : on sollicite les instituts. Démarche de promotion.

Elifsu, SNTRS : 1 commission par poste ?

RÉPONSE : oui

Remarque Yannick Chollet, Sud : il y a un gros besoin, mais ça risque de faire un bide, car c'est très risqué de partir ailleurs après tous les aménagements déjà faits au poste quitté.

RÉPONSE Mme Trabelsi : comme pour toute promotion, on prend toujours le risque ...

Sera effectif à l'automne, on vous enverra le document.

Rappel : Quand on change de corps, on arrive toujours au premier grade (le plus bas)

5. Handicap – Convention FIPHFP

support ppt : 4 diapos

L'info importante : **Il y aura une prolongation de la convention de 1 an car il y a une sous consommation !!**

Le montant total à dépenser sur 3 ans est de 3 millions d'euros.

En 2022, il a été dépensé 155 000 euros.

En 2023 : 589 000 euros.

En 2024 : 1 084 000 euros.

Normalement, il a été estimé que nous pourrions justifier de 2 900 000 euros donc nous serons proche des 3 millions.

Question Dorothée Berthomieu, SNCS : la prolongation sera justifiée ? RÉPONSE : oui sur les 3 points finances (cf ppt) ...

Question Yannick Chollet, Sud : financement 50/50 ?

RÉPONSE : non, ça dépend du ??, exemple déplacement. Ne pas se restreindre, on peut atteindre les 3 millions à la fin 2025. Pas d'autocensure.

Remarques OS global : problème de la durée d'un dossier = 2 mois. 2e cas : si le référent fait du zèle, pas de reconduction automatique, pb renouveler devis.

RÉPONSE : il faut des devis car c'est la règle de la commande publique. On peut essayer pour les devis. On va faire des réunions réseaux pour ajuster les pratiques.

À SUIVRE

Remarque Christine Mouffle, SNPTES : le référent handicap c'est du social, pas de l'administration pure.

Question OS qui ? : il y a aussi des problèmes d'accès aux médecins agréés.

Habiba, SNTRS : peut-on avoir la convention ?

RÉPONSE : la prochaine convention couvrira la période 2026-2029.

6. Action sociale – Entrée dans le champ de l'action sociale interministérielle pour la réservation de place en crèche

Support : 13 diapos de 5- CNDS 13032025.pptx

Présentation par Mme Trabelsi

Au 1er janvier 2026, le CNRS entre dans ce cadre interministériel, géré par la DGFP, c'est une nouveauté. Avant, le CNRS avait sa propre action sociale. C'est un socle minimal pour tous les agents de l'État.

Focus sur l'action sociale interministérielle

L'action sociale interministérielle (ASI) pilotée par le ministère chargé de la transformation et de la fonction publiques, constitue le **socle minimal commun à l'ensemble des agents de l'État** sur lequel peuvent s'agréger des prestations spécifiques à chaque ministère ou établissement public.

L'article 2 du 1er titre du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 fixe le principe selon lequel l'action sociale peut bénéficier à l'ensemble des agents actifs et retraités rémunérés sur le budget de l'État et des agents rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif, dont la liste est fixée par arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Collective ou individuelle, l'ASI est composée de prestations facultatives versées **sous conditions de ressources et sans distinction en fonction du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.**

Elle vise en particulier à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans le domaine de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

L'ASI participe ainsi à l'harmonisation de l'action sociale offerte à l'ensemble des agents de l'Etat.

L'action sociale au bénéfice des agents publics repose sur deux niveaux d'intervention :

Action sociale interministérielle:

Dispositif géré au niveau national offrant des aides homogènes à tous les agents de l'État, indépendamment de leur ministère ou établissement.

Exemples :

- ✓ CESU - garde d'enfant
- ✓ Chèque-vacances
- ✓ Réservation de logements sociaux
- ✓ Places en crèches
- ✓ Aide à l'installation

Action Sociale d'Établissement

Dispositif spécifique à chaque établissement permettant d'adapter les aides aux besoins locaux et aux spécificités des agents.

Exemples :

- ✓ Subventions pour des prestations locales
- ✓ Accords avec des crèches ou logements spécifiques
- ✓ Aides spécifiques en fonction du budget de l'établissement

Facilite la mobilité parce qu'on perd actuellement ses avantages quand on change d'administration, exemple place en crèche

Comparaison des Avantages et Inconvénients

Action sociale Interministérielle

Avantages:

- Équité et uniformité des prestations
- Mutualisation des ressources et économies d'échelle
- Pérennité et stabilité des aides
- Facilitation de la mobilité des agents

Inconvénients:

- Moins de flexibilité pour répondre aux besoins locaux
- Moins de proximité avec les agents
- Dispositifs parfois trop génériques
- Moins de personnalisation des aides

Action sociale d'Établissement

Avantages:

- Adaptation aux besoins spécifiques des agents
- Renforcement de l'offre sociale locale
- Proximité des services

Inconvénients:

- Inégalités entre établissements
- Complexité de gestion
- Charge de travail accrue pour les services gestionnaires
- Risque de dépendance budgétaire

La DRH annonce qu'elle veut allier les avantages des 2 systèmes : une approche Mixte (Modèle Hybride de subsidiarité inversée), afin d'Associer le meilleur des deux modèles afin d'améliorer l'offre d'action sociale, favoriser l'attractivité et la fidélisation

- Bénéfice d'un socle commun interministériel pour garantir l'équité où l'État assure en priorité les dispositifs sociaux à travers un cadre national homogène.
- Bénéfice d'une offre complémentaire où le CNRS n'intervient que si les prestations interministérielles sont insuffisantes ou inadaptées aux besoins spécifiques des agents.

Habiba, SNTRS : pourrait-on intégrer dans le cahier des charges une façon de garantir l'absence de dysfonctionnements (maltraitance, etc.) dans les crèches où le CNRS réserve des berceaux ?

Remarque Yannick Chollet, Sud : souci = plus on mutualise, plus on va vers des grands groupes. Financer des crèches privées = alimenter un système qui a pour objectif de faire du bénéfice, donc risque de dérives en réduisant les investissements et personnels.

RÉPONSE aux 2 questions : ce n'est pas le CNRS qui contrôle les crèches, elles relèvent de la politique publique, l'agrément dépend du Conseil départemental, via les PMI.

Les moyens de la politique de la petite enfance de l'ASI

	2023	2022
Nb de berceaux	4 935	4 716
Dépenses	33,83M€	34,9M€
Nb de berc. demandés	567	500
Nb d'attribution	235	100

L'écart entre les demandes et les attributions de berceaux : ce ne sont pas forcément des refus, d'autres solutions ont pu être trouvées par les agents.

La DGDR a validé les grandes lignes du scénario 3 Approche mixte (modèle hybride de subsidiarité inversée).

Remarque Daniel Brunstein, OS : pour le cas de la Corse, il n'y aura jamais aucune convention CNRS avec une crèche, alors qu'avec l'ASI, ça ouvre des perspectives. Donc il y est favorable.

Remarque Yannick Chollet, Sud : l'État a souvent tendance à se décharger sur les communes, donc c'est étonnant ce mouvement vers l'État...

RÉPONSE : cette entrée à l'ASI coûtera au CNRS environ 450 000€/an, à la place des conventions actuelles qui coûtent 1,1 million d'euros sur le budget d'action sociale du CNRS.

Elifsu, SNTRS : est-ce que d'autres EPST sont déjà entrés dans cette ASI ces dernières années, est-ce qu'ils sont contents ?

RÉPONSE : voir la liste des adhérents de chaque année, en comparant, on voit que le nombre augmente chaque année. Il y a donc adhésion massive (ça ne veut pas dire que ces EPST sont gagnants, ça montre juste qu'il y a un mouvement dans cette direction).

Comment ça va marcher ?

RÉPONSE Mme Trabelsi : une communication sera faite auprès des agents, sur cette nouvelle possibilité. Les agents vont faire leur demande auprès de l'ASI. Ceux qui n'auront pas de place, viendront nous voir. Si les gens jouent le jeu (de faire leur demande auprès de l'ASI), on devrait avoir moins de dossiers à traiter, donc du temps et du budget qui se libère. Cela sera d'autant plus nécessaire pour les zones périurbaines.

Mme Trabelsi semble sincèrement convaincue que c'est une offre qui s'ajoute.

Elifsu ne voit pas de lézard. Mais il y a des inquiétudes au sein des OS : le cadre interministériel pourrait nuire à une demande d'un fonctionnaire CNRS face à une demande d'un autre corps d'État (gendarmerie...), on va se retrouver comme en concurrence.

À nous de faire la demande vers la fin 2027 d'une évaluation rétrospective de comment ça a marché : nombre de personnes qui ont choisi l'ASI, nombre de personnes qui n'ont pas eu de place, est-ce qu'elles se sont ensuite tourné vers l'action sociale CNRS, est-ce qu'elles ont fini par avoir une place, combien le CNRS a payé en conventions pour ces places en crèche, est-ce que le travail de la DRH a été effectivement allégé, etc.

A noter dans nos agendas

Le socle minimal commun de l'action sociale interministérielle pour les fonctionnaires est une disposition nationale qui n'est pas obligatoire. C'est pour cela que le CNRS a pu mettre en place sa propre action sociale

La gestion des crèches est une gestion très lourde pour le CNRS. Elle prend énormément de temps et de personnel pour seulement 70 places. Aussi, le CNRS adhèrera à l'action sociale interministérielle à partir de début 2026 pour la partie crèche. L'adhésion qui a été choisie est l'approche mixte (modèle hybride de subsidiarité inversé). La démarche a été validée par le DGDR.

L'adhésion est en fonction du nombre d'agents du CNRS. Elle est estimée à 450 000 euros; Contre 1 100 000 euros actuellement pour 200 enfants (la part du budget de l'action sociale du CNRS consacrée aux berceaux). Actuellement au CNRS, c'est le budget qui fixe la limite du nombre de berceaux et non pas le nombre de berceaux potentiels.

7. Questions diverses

Brigitte, SNTRS questionne sur les aides

- La circulaire n°133484 DRH du 09/01/2014 est toujours valable
- Demande d'un bilan sur les aides exceptionnelles par délégation depuis plusieurs années. On nous reporte au bilan social.

Le budget du social a été reconduit à 100% !!!! (On a du mal à y croire !!)

Nathalie G, présidente d'un CLAS : le budget du CAES n'a pas été versé.

RÉPONSE Mme Trabelsi : on a jusqu'au 31 mars pour la payer, on garde bon espoir pour que ça soit fait, on a fait tout ce qu'on devait faire.

Prochaine CNDS : 2 juin