



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Moquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°268 du 8 juin 2017

SOMMAIRE

- **Comité Technique du CNRS du 21 avril 2017**
- **Compte rendu du Comité technique du CNRS du 27 avril 2017**
- **Compte rendu SNTRS CGT du Comité Technique (CT) de l'INSERM du 18 mai 2017**
- **Compte rendu réunion Président du CNRS et Organisations syndicales du 23 mai 2017**

Comité Technique du CNRS du 21 avril 2017

Les organisations syndicales SNTRS-CGT, SNCS-FSU, Sud recherche EPST et SNPTES ont boycotté le comité technique qui avait pour objet principal l'adoption du Rifseep au CNRS.

Au nom du SNCS-FSU, du SNPTES, du SNTRS-CGT et de SUD Recherche, Mme Tack, membre titulaire du SNTRS-CGT, donne lecture de la déclaration suivante :

"La Direction du CNRS a décidé de bouleverser le calendrier initial des réunions du comité, au motif d'une urgence supposée dépendant de la période électorale actuelle.

Pour les organisations syndicales SNCS-FSU, SNPTES, SNTRS-CGT et Sud Recherche EPST, rien ne justifie l'urgence avec laquelle les instances de consultation du CNRS sont convoquées.

Les organisations syndicales SNCS-FSU, SNPTES, SNTRS-CGT et Sud Recherche EPST, dénoncent cette mise en œuvre à marche forcée du RIFSEEP au CNRS. Notamment, le CNRS souhaite présenter ce jour sa note de gestion relative au RIFSEEP, sans même avoir attendu que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ne communique la note d'information destinée à obtenir un minimum d'harmonisation entre les différents organismes de recherche.

Les organisations syndicales représentées au CT du CNRS portent des appréciations différentes sur le RIFSEEP. Cependant, le SNCS-FSU, le SNPTES, le SNTRS-CGT et Sud Recherche EPST, constatent que la direction du CNRS ne propose pas de supprimer les différences entre les régimes indemnitaires des universités et des organismes alors qu'il en a les moyens budgétaires. Pour les corps d'assistants ingénieurs et d'ingénieurs d'études hors classe, la direction du CNRS ne prévoit même pas d'attribuer un montant correspondant aux socles définis par le ministère pour l'ensemble des EPST !

Cette mise en œuvre précipitée, au prétexte fallacieux que l'enveloppe de 15 millions d'euros votée par le conseil d'administration pourrait « échapper » au CNRS, vise à imposer un régime de primes qui accentuera les défauts d'une rémunération à la carte et la discrimination entre les agents.

C'est pourquoi, les représentants SNCS-FSU, SNPTES, SNTRS-CGT et Sud Recherche EPST au Comité technique du CNRS décident de boycotter la séance du 21 avril 2017."

Le président de séance prend acte de la déclaration et constate que les conditions du quorum ne sont pas remplies. Il ne peut se tenir et une seconde réunion est convoquée pour le 27 avril 2017.

Compte rendu du Comité technique du CNRS du 27 avril 2017

Présent.e.s pour l'administration : C. Coudroy (CC), P. Coural (PC), M. Jallut (MJ), G. Bec (GB), S. Querbouet (SQ), O. Péault (OP), F. Gautron (FG) et L. Baratin (LB)

Ordre du Jour :

1. Validation des comptes rendus des CT des 29 septembre, 22 novembre et 12 décembre 2016 ;
2. Avis sur le projet de note de gestion relative au Rifseep des ingénieurs et techniciens du CNRS ;
3. Avis sur le projet d'arrêté d'adhésion des corps des ingénieurs et techniciens du CNRS au Rifseep ;
4. Avis sur le projet de décision portant mise en œuvre de la décision du 26 avril 2016 relative aux conditions et aux modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales ;
5. Questions diverses.

Représentativité syndicale : (10 votants): SNTRS-CGT (3 voix), SNCS-FSU (2 voix), SGEN-CFDT (2 voix), Sud Recherche (1 voix), SNIRS-CGC (1 voix), SNPTES (1 voix),

Présent.e.s pour le SNTRS-CGT : Lise Caron, Bruno Guibert, Josiane Tack, Sophie Toussaint-Leroy

Secrétaire adjointe de séance : Lise Caron.

SNCS : Intervention préalable pour déplorer l'absence, une fois de plus, du Président du CNRS, surtout au vu de l'ordre du jour.

CC : Note la remarque et annonce qu'il la transmettra à M. Fuchs

1. CR des CT des 29 septembre, 22 novembre et 12 décembre : adoptés à l'unanimité.

2. Projet de note de gestion Rifseep

3. et arrêté d'adhésion

Vœu du SNTRS : « *Le comité technique du CNRS réuni le 27 avril 2017 refuse le caractère managérial et individuel du Rifseep. Il demande que les 10,1 million d'euros dégagés par l'administration du CNRS en vue de la mise en œuvre du Rifseep, soient intégralement consacrées à l'augmentation de la PPRS pour l'ensemble des techniciens, ingénieurs et administratifs. Le comité technique demande la rétroactivité de cette mesure au 1er janvier 2017.* »

Vote : 7 voix pour (3 SNTRS-CGT, 2 SNCS-FSU, 1 Sud recherche EPST, 1 SNPTES)

3 voix contre (2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS-CGC)

Aucune abstention

Le Comité Technique du CNRS s'est prononcé pour le vœu du SNTRS-CGT

SNPTES : Fait lecture d'une déclaration préalable et annonce qu'il votera contre s'il n'y a pas d'harmonisation sur les primes servies.

SNTRS : Lecture de la déclaration préalable : « *Le RIFSEEP est un dispositif indemnitaire qui instaure des montants de prime selon les fonctions exercées et la manière de servir et non plus en fonction du grade de l'agent.*

Dès la première année de mise en place du dispositif, le montant de la prime serait réexaminé et donc potentiellement réévalué à la baisse ou à la hausse à chaque changement de fonction. Sa mise en place aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans les équipes et à la rupture de l'égalité de traitement, principe fort du statut général des fonctionnaires. Distribué à la discrétion d'une hiérarchie managériale, il

accélérera le démantèlement des collectifs de travail. Contrairement à la PPRS, le Rifseep n'est pas indexé sur le point d'indice.

Dans notre ministère, il entérine la différence de traitement entre les ITRF des universités et les ingénieurs et techniciens (IT) des organismes de recherche au détriment de ces derniers. Pourtant, l'an dernier, le ministère argumentait, pour faire accepter le nouveau régime indemnitaire, que ce serait l'occasion de rattraper le différentiel actuel entre les ITRF et IT.

Nous réaffirmons notre refus du RIFSEEP et notre exigence d'une réelle revalorisation de nos traitements, qui passe par l'augmentation du point d'indice et l'alignement de nos régimes indemnitaires au niveau de celui des autres ministères de la fonction publique d'Etat, pour toutes les catégories, des personnels techniques et administratifs jusqu'aux chercheurs et enseignants chercheurs. Soit des montants de primes équivalents à 30% de la rémunération globale. Les primes doivent être prises en compte dans le calcul des pensions. Et donc, à terme, nous revendiquons la suppression de ces régimes indemnitaires pour qu'ils soient intégrés dans des grilles revalorisées. »

SUD : demande la mise au vote d'une motion : « Selon les termes de l'article 48 du décret 82-453 : "Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auquel il apporte son concours dans les conditions prévues à l'article 37." »

Selon le rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, parmi les 6 "axes d'investigation correspondant à différents facteurs de risque" figurent :

- Les exigences émotionnelles
- La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail

Il nous paraît indéniable que l'accroissement conséquent de l'individualisation des rémunérations est susceptible de peser sur ces deux éléments, et il convient donc d'en examiner l'impact possible sur la santé des agents avant de pouvoir se prononcer. Sauf à méconnaître ses responsabilités envers la santé des agents, le comité technique ne saurait donc se prononcer sur les projets d'arrêté d'adhésion des corps des ingénieurs et techniciens du CNRS au Rifseep et de note de gestion relative au Rifseep des ingénieurs et techniciens du CNRS qui lui sont présentés ce jour, sans avoir reçu le concours du CHSCT ainsi que le prévoit l'article 34 du décret 2011-184.

Nous demandons en conséquence la saisine du CHSCT en vertu de l'article 48 du décret 82-453, afin d'investiguer les conséquences possibles sur la santé et la sécurité des agents de l'introduction du "régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions et de l'engagement professionnel" dans le calcul de leur rémunération. Nous demandons au CHSCT de faire part au CT de toute préconisation qu'il jugera utile à la prévention d'éventuels effets potentiellement néfastes de ce dispositif.

Le comité technique estime que, à défaut d'avoir reçu le concours du CHSCT sur les répercussions à attendre de ces textes et pu prendre connaissance des préconisations du comité pour en prévenir les conséquences attendues, il est dans l'incapacité de rendre un avis sur le projet d'arrêté qui lui est soumis. »

PC : le CHSCT s'est tenu ce matin et je note que la demande n'a pas été faite par les représentants du personnel. Je ne vois pas ce qui, dans la mise en place du Rifseep, est de nature à créer un régime de compétence particulier au CHSCT. Il n'y a pas de changement dans les conditions de travail des agents.

La motion est toutefois mise au vote :

6 voix pour (3 SNTRS-CGT, 2 SNCS-FSU, 1 Sud recherche EPST)

1 voix contre (1 SNIRS-CGC)

3 abstentions (1 SNPTES, 2 SGEN-CFDT)

Le comité technique du CNRS s'est prononcé pour la motion de Sud Recherche EPTS

SUD : enchaîne avec la lecture d'une déclaration qui s'oppose au Rifseep et demande que les primes des agents soient les mêmes pour tout le monde (Cf. mail de Sud envoyé à tous les agents du CNRS)

SNIRS : fait lui aussi une déclaration préalable, en indiquant, que, contrairement aux autres organisations syndicales, il est favorable à la mise en application du RIFSEEP de manière rétroactive au 1^{er} janvier. Il indique

toutefois être en opposition sur la note de gestion : il y a une injustice faite aux chercheurs car eux n'auront aucune revalorisation de leur prime. Il demande au CNRS d'agir en ce sens.

SGEN : à son tour, il fait lecture d'une déclaration générale. Il explique que le Rifseep est une prime bien meilleure que la PPRS actuelle et se félicite de sa mise en œuvre au CNRS. Selon lui, ce régime de prime est plus transparent que la PPRS. Il demande lui aussi sa rétroactivité au 1^{er} janvier.

SNCS : intervient pour expliquer que tout est possible dans la mise en œuvre du Rifseep, que le cadre fixé par le décret permet de faire de multiples choix mais que les choix qui sont faits par le CNRS ne vont pas dans le bon sens. Il ajoute que ce régime de prime se traduira par des difficultés dans les laboratoires, du fait du manque de transparence et de la mise en concurrence des agents. C'est le choix du CNRS, qui aurait pu aussi aligner les primes sur les ITRF. Il déplore en outre qu'il n'y ait aucune amélioration pour les chercheurs, dont le régime indemnitaire est toujours aussi bas et peu attractif.

PC : déclare avant la présentation du dispositif Rifseep qu'il n'a pas à traiter les amendements proposés par les organisations syndicales. Il explique que, lorsqu'il s'agit, comme aujourd'hui, de traiter de l'indemnitaire, le comité technique se prononce seulement sur les grandes orientations et les critères d'attribution : les barèmes et les montants n'entrent pas dans le cadre de la concertation. De ce fait, il ne s'agit pas ici d'un avis demandé sur du mot à mot ! Il insiste donc sur le fait que les termes de la note ne sont pas amendables par le comité technique !

CC : explique alors que dans leur grande bonté, ils acceptent quand même de discuter des amendements, et que si les orientations proposées leur conviennent ils pourront les retenir !

MJ : détaille le cadre réglementaire du RIFSEEP.

SNTRS : Le projet d'arrêté n'est même pas encore sorti, notamment en ce qui concerne l'article 2. Comment dans ce cas pourrions-nous nous prononcer et donner un avis ? C'est même illégal.

CC : Explique que cela ne pose pas de problème juridique : des explications suivront, mais la consultation des Organisations Syndicales est indépendante de la publication des textes : les décisions se font toujours sous réserve de leur sortie. Il s'agit d'un cas très fréquent de devoir consulter les instances sur un projet de texte qui, lui-même, dépend d'un texte qui n'est pas publié.

PC : En ce qui concerne la situation des chercheurs, le débat n'est pas ouvert côté enseignants-chercheurs et le CNRS n'est pas légitime pour le demander.

Le CNRS tiendra compte du décalage de 40% entre IT et ITRF, le processus de convergence ne sera possible qu'à terme, avec la mise en place du Rifseep. Le dégagement des 10,1 M€ qui a été possible cette année n'est qu'une 1^{ère} étape et nous souhaitons que cette somme soit reconduite. Il y aura continuité du rattrapage dans les années suivantes : on ne peut pas rattraper en un an un écart qui s'est creusé en plusieurs années. Nous avons engagé pour cela un processus de convergence avec l'Enseignement Supérieur.

Sur les différences de primes, même si ce n'est pas la même base, je rappelle que notre statut est bâti sur 2 jambes : le grade et l'emploi. Nous avons été attentifs aux remarques, en tenant compte du grade.

Le socle indemnitaire, au sens où nous l'utilisons, comporte une part fonctionnelle et une part liée au grade. Nous l'avons poussée au maximum avec reprise de 2/3 des attributions pour pérenniser le socle pour tous. Il s'agit d'un geste qui n'a pas d'équivalent ailleurs, dans ce que nous avons pu voir jusqu'ici : vous ne mesurez pas à quel point nous avons été attentifs à vos demandes sur la question du socle indemnitaire !

SNCS : Il s'estime surpris par ce qui vient d'être dit sur la prime des chercheurs : on a toujours dit qu'il fallait augmenter l'indemnitaire.

CC : il partage le constat sur la faiblesse des primes versées aux chercheurs. La position tenue par le CNRS c'est que nous ne voulons pas que le ministère arbitre entre enseignants-chercheurs et chercheurs pour le passage au Rifseep. Nous voulons qu'il y ait harmonisation et que les deux corps y passent ou pas du tout. Nous irons voir le nouveau gouvernement pour rappeler qu'il faut faire quelque chose en direction des chercheurs.

SNTRS : fait lecture d'une déclaration sur la note de gestion CNRS :

« Au CNRS la direction met en place un outil RIFSEEP encore plus discriminant que le décret et la circulaire ministérielle.

Elle fait preuve d'activisme politique.

Premièrement : car elle devance l'appel après avoir annulé un comité technique pour cause de non publication des arrêtés ministériels. Aujourd'hui, nous sommes dans la même situation pour ce comité technique et cependant la direction nous demande de nous prononcer sur une note de gestion faisant référence à des arrêtés toujours non publiés !

Deuxièmement : parce que vous produisez une note de gestion, sans chercher la moindre harmonisation avec les autres organismes de recherche, laquelle aurait dû émaner d'un travail ministériel en amont. Que ferez-vous de la note d'harmonisation entre EPST qu'a promise le ministère lorsqu'elle paraîtra ? Et même sans note d'harmonisation ministérielle, rien ne vous empêchait de vous concerter entre organismes.

Troisièmement : Vous avez milité pour que le Rifseep soit mis en place dès le premier janvier 2017, donc de manière rétroactive. Le ministère continue d'affirmer que cela n'est pas légal et donc cette rétroactivité sera impossible à mettre en place en l'état. Pour influencer le ministère vous poussez les organisations syndicales à vous soutenir dans cette démarche.

Ainsi, vous nous demandez de nous exprimer sur la rétroactivité du Rifseep au 1er janvier, en prétextant que si nous votions contre, nous serions contre toute augmentation de prime pour les agents, et ainsi que seules les organisations syndicales acceptant votre chantage seraient les vrais défenseurs des rémunérations des agents. Dès maintenant vous pourriez augmenter les primes existantes avec le budget que vous avez dégagé, mais vous n'en faites rien. Par le passé toutes les revendications d'augmentation de la PPRS ont été balayées par les différentes directions, sous prétexte que les budgets n'existaient pas. Le Rifseep, outil de management par excellence, arrive et là, vous parvenez à dégager 10 millions !

Quatrièmement : Le Rifseep, était déjà une usine à gaz tout en prétendant « simplifier et harmoniser le système sur toute la fonction publique », et vous parvenez avec votre note de gestion encore à rajouter une couche ultra managériale à ce système.

Il s'agit d'une mise en œuvre perverse, qui donne une vingtaine d'euros d'augmentation par mois à certains, en guise d'obole, tandis que d'autres verront leur prime atteindre plusieurs milliers d'euros par mois. Il s'agit d'un véritable mépris à l'égard en particulier des catégories B et C mais aussi à l'égard de l'ensemble des personnels des laboratoires et en particulier ceux dévolus à la recherche. Vous allez même jusqu'à refuser dans la note de gestion les minima du ministère pour les AI et les IE hors classe.

Cinquièmement : vous renforcez encore plus la subordination et l'individualisation des rémunérations par cette note de gestion. A tous les niveaux de la construction de cette architecture, vous mettez en compétition des agents qui assurent les mêmes missions et les mêmes fonctions, un des cas emblématiques étant le découpage de la prime en fonction du degré d'exposition du poste.

Comment dans ces conditions une organisation syndicale pourrait-elle cautionner la mise en œuvre du Rifseep dans notre établissement ? »

CC : répond aux différentes attaques contre le nouveau régime de primes : Les conditions sont différentes de celles qui ont conduit à l'annulation du comité technique de janvier. Ce qui a changé c'est qu'on connaît l'arrêté ministériel, même s'il n'a pas été publié : l'engagement ministériel nous permet de nous engager.

Concernant le point 2 sur l'harmonisation : le CNRS n'a pas attendu l'harmonisation entre EPST préconisée par le MENESR, car nous voulions rentrer le plus tôt possible dans le dispositif. Sur l'entrée au 1^{er} janvier, nous avons une différence d'appréciation avec certains agents du ministère, qui sont contre. Si on la veut, il faut donc l'écrire, et c'est ce que nous faisons.

En effet l'affichage est très élevé mais en termes de gestion, avoir les plafonds les plus hauts possibles est une bonne chose. Il y a néanmoins une différence entre plafond juridique et enveloppe budgétaire, pour pouvoir engager l'argent le jour où l'enveloppe est plus grande. Le plafond est au-dessus de 1000 de ce qu'on peut dépenser de toute façon, donc peu importe que ce plafond soit de 20 ou de 20 000, ce sera au bénéfice des agents.

SNTRS : Il n'est pas question du plafond dans notre intervention mais de sommes de blocs. Il y a de grandes différences de primes du fait des blocs 2 et 3 pour le même grade. Pire : on pérennise les écarts par des augmentations pour les DR et le Siège. Nous demandons à avoir une vision des personnels bénéficiaires de ces suppléments. Il existe en effet une grande disparité dans les primes pour des fonctions similaires entre le Siège, les DR et les labos.

PC : Entre ceux qui touchaient l'ISFIC et les administrateurs de laboratoires qui ne touchaient rien ; il y a déjà des différences. Là, il y a déjà quelque chose, qui permet des augmentations futures si on le peut. Le Rifseep est juste mieux. On met en place un outil pour permettre une meilleure reconnaissance des qualifications et c'est mieux que le 0€ qui est servi actuellement.

Il faut se rapprocher des sommes réelles. On va dépenser 2 M€ pour reconnaître la fonction encadrement ? Oui. C'est 0,5% de la masse salariale, soit un faible pourcentage : « l'activisme politique » dont vous parlez est en somme très modeste.

SNTRS : Mais si on fait le cumul de tous les blocs, c'est une autre histoire : on peut atteindre 25000€, et même si nous ne sommes pas dans un rapport de 1 à 10, la différence est énorme !

CC : Le Rifseep fait qu'on a plus d'argent. Il existe un déséquilibre historique entre le Siège, les DR et les unités. Pour le corriger, on ne peut le faire qu'avec plus de moyens. Nous avons commencé à le faire : c'est déjà quelque chose, mais nous ne prétendons pas corriger les inégalités ou en faire une cible tout de suite avec ce dispositif. Nous souhaitons juste avoir une politique salariale plus dynamique que par le passé.

SNTRS : Vous nous dites que vous corrigez les inégalités, mais vous ne donnez aucun chiffre et il faudrait qu'on vous croie sur parole ! Nous ne sommes pas des beniouiou : pas de chiffres, on ne vous croit pas, c'est tout ! Vous ne voulez pas qu'on informe le personnel, vu que vous ne donnez pas de détail. Nous n'avons jamais dit que le système actuel était parfait. Nous demandons juste l'intégration des primes dans l'indemnitaire et plus d'équité.

PC : Vous n'êtes pas consultés sur les barèmes.

SNTRS : Chaque bloc pourra monter indépendamment des autres...

PC : Oui : ils sont indépendants. Le seul qui est garanti est le Bloc 1. Il existe ensuite des différences selon les catégories de personnels.

SNIRS : fait une déclaration de demande valorisation de tous, y compris des chercheurs, et non pas seulement des cadres administratifs. Il dénonce une répartition totalement déséquilibrée et demande la publication officielle des blocs 2 et 3 et du CIA. Il annonce ensuite une série d'amendements.

PC : Les règles de gestion et les barèmes seront publiés au BO. En ce qui concerne les amendements, normalement, il n'est pas possible de les prendre en compte. On peut les examiner et on pourra éventuellement amender nous-mêmes notre texte. Il n'y aura toutefois pas de vote formel sur les amendements.

SNTRS : Au point B, page 7 sur la Garantie indemnitaire, vous déclinez l'article 6 du décret « à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel » c'est quoi pour vous ? Il s'agit de supplément de PFI, de PPRS, etc. : Vous mettez donc de l'exceptionnel dans l'IFSE, ce qui est donc illégal !

CC : on a décidé que personne n'allait y perdre. Le CNRS a inventé un système qui répond à toutes les questions, avec un socle (qui n'est pas prévu dans le décret). Il y a un minima par grade. Notre socle par grade est supérieur.

En ce qui concerne le vote, le CT est engagé sur les répartitions et orientations. Le vote de l'arrêté se fera en 3 temps : Adhésion, Rétroactivité, et total.

Vote sur la note de gestion :

3 voix pour : 2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS-CGC

7 voix contre : 3 SNTRS-CGT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 1 Sud recherche EPST

Vote sur l'arrêté d'adhésion en deux temps :

- article premier, qui constitue l'article d'adhésion :

3 voix pour : 2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS-CGC

7 voix contre : 3 SNTRS-CGT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 1 Sud recherche EPST

- article deux, sur la demande de rétroactivité :

4 voix pour : SNP2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS-CGC, 1 SNPTES

2 abstentions SNCS-FSU

4 voix contre : 3 SNTRS-CGT, 1 Sud recherche EPST

Vote sur l'ensemble de l'arrêté :

3 voix pour : 2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS-CGC

7 voix contre : 3 SNTRS-CGT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 1 Sud recherche EPST

Le comité technique du CNRS s'est prononcé contre l'adhésion au Rifseep au CNRS

4. Utilisation NTIC par les Organisations Syndicales.

Rien de nouveau dans le dispositif, sauf le champ qui s'élargit.

SNCS : demande une remise à plat des listes à chaque élection de représentativité, en réincorporant les désabonnements.

CC : D'accord du côté de la direction pour refaire des listes neuves en septembre 2018 et permettre aux organisations syndicales de faire campagne avant les prochaines élections représentatives.

Vote : pour à l'unanimité (10).

5. Questions diverses

SNTRS : Le MENESR travaille sur un dossier concernant le transfert de « La gestion et le paiement des indemnités de chômage à Pôle emploi ». La direction du CNRS envisage-t-elle un tel transfert et si oui selon quelles procédures ?

PC : Il y a effectivement changement de tarification, qui passe d'un système au forfait à une tarification au réel. La renégociation avec Pôle Emploi nous a ainsi permis de dégager du budget pour financer le dispositif Rifseep notamment. Il est prévu de faire des renégociations régulières.

SNTRS : Est-il possible d'avoir cette convention de gestion afin de pouvoir en parler avec le ministère ? Pourrions-nous avoir un bilan des chômeurs indemnisés en fin de contrat au CNRS ?

PC : Pourquoi pas, en ce qui concerne la convention. Pour le bilan par contre, il y a de grosses difficultés pour s'y retrouver, entre ceux qui étaient indemnisés et ceux qui étaient au forfait. On espère que ça va s'améliorer et qu'on puisse savoir qui a mis quelle personne au chômage. Ça reste toutefois difficile à suivre.

SNTRS : le CGI a validé des projets d'Idex et d'Isite qui font état d'un transfert de compétences du recrutement de personnels contractuels et permanents vers les structures du PIA. Et dès 2018 dans le cadre de l'Isite Next, l'université de Nantes prévoit la mise en place d'une filiale sur le périmètre d'une dizaine d'UMR sous tutelle du CNRS. La DRH du CNRS a-t-elle anticipé les conséquences pour les personnels affectés actuellement dans ces UMR et quels seront les possibilités de recrutements du CNRS dans ces UMR à l'avenir?

CC : M. Fuchs a eu une expression vive et personnelle à Nantes. Il faudrait plutôt interroger le Président, en n'hésitant pas à lui envoyer les dernières informations de terrain : il en sera heureux. Je transmettrai votre demande.

SNCS : Souhaite des informations sur les procédures de recrutement et les promotions concernant la HC des CR. Dès 2017 cela passera par le CN mais il faut aussi une discussion DRH OS avant juin.

CC : A ce stade, nous n'avons pas de quoi instruire la chose en interne. Le décret est passé au Conseil d'Etat le 26 avril et n'est pas encore publié. Il n'y a pas de date butoir prévue au 31 décembre 2017 : il ne faut pas se précipiter compte tenu de la souplesse du texte. On peut faire 2 campagnes en 2018.

PC : nous prévoyons d'organiser une réunion DRH/OS sur PPCR et les promotions au choix / sélection professionnelle le 9 mai.

Compte rendu SNTRS CGT du Comité Technique (CT) de l'INSERM du 18 mai 2017

Ordre du jour :

1) Bilan Social 2016

2) Plan Formation 2017

3) Questions diverses (SNTRS CGT) :

- Nouvelle Université Nantes (réponse à lettre du SNTRS)
- disfonctionnement de SAFir2
- Situation personnels de l'U1095 (Didier Raoult) à Marseille
- Recherches sur la maladie de Lyme

1) Bilan Social 2016

Intervention du SNTRS-CGT concernant le bilan social

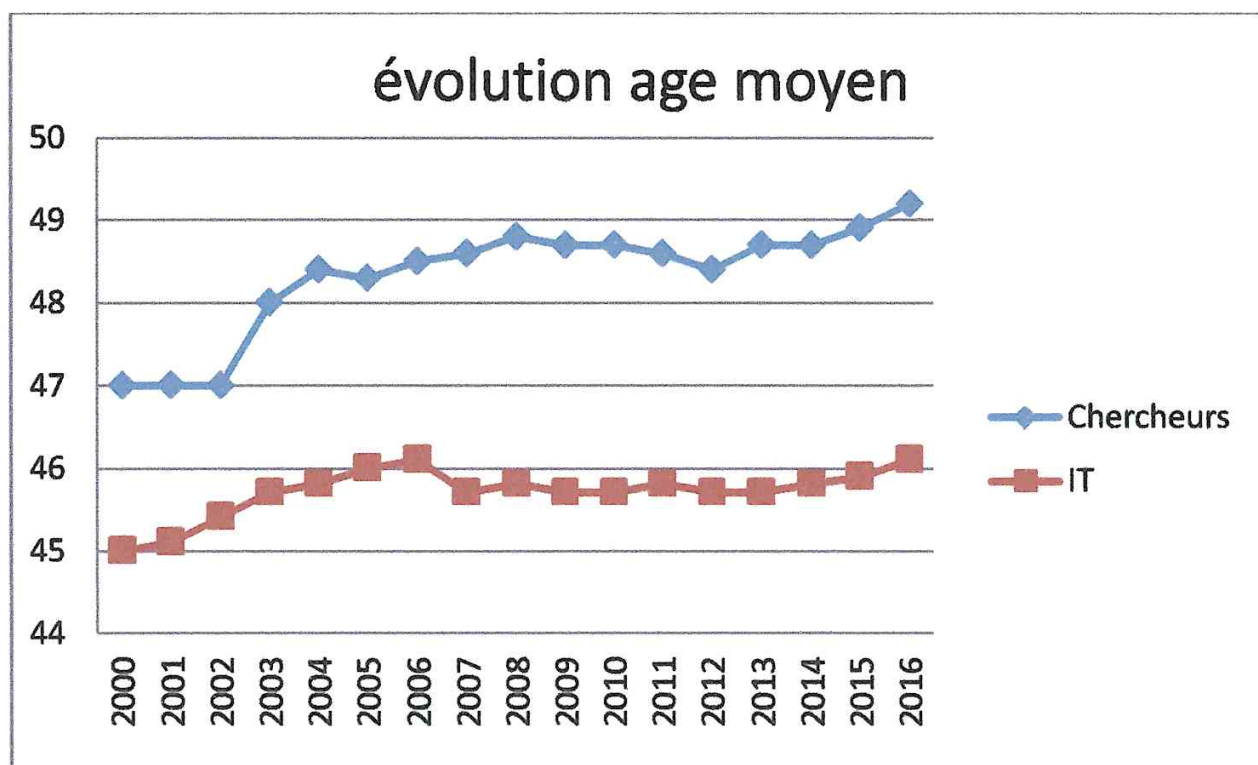
Le bilan social fournit une image de la situation des personnels pour une période donnée. Comparé aux bilans sociaux précédents, il révèle les conséquences pour les personnels des politiques menées par les gouvernements qui se succèdent à la tête de l'Etat.

Ce qui est évident c'est :

1°) Le vieillissement des personnels

L'âge moyen des chercheurs était de 47 ans en 2002, il est passé à **49,2 ans en 2016**. Celui des IT était de 45,4 ans en 2002, il est passé à **46,1 ans en 2016**.

En 2016 13% des chercheurs avaient plus de 60 ans, ils étaient 10% en 2015. Les plus âgés avaient 69 ans en 2016, 67 ans en 2015. En 2016 20% des IT avaient 60 ans et plus en 2015 ils étaient 8%. L'âge le plus élevé est passé de 66 à 67 ans.



Ce vieillissement des effectifs est la conséquence de loi Fillon sur les retraites qui contraint les agents à partir de plus en plus tard pour bénéficier d'une retraite à taux plein et des recrutements de plus en plus tardifs conséquence de la raréfaction des postes ouverts au concours.

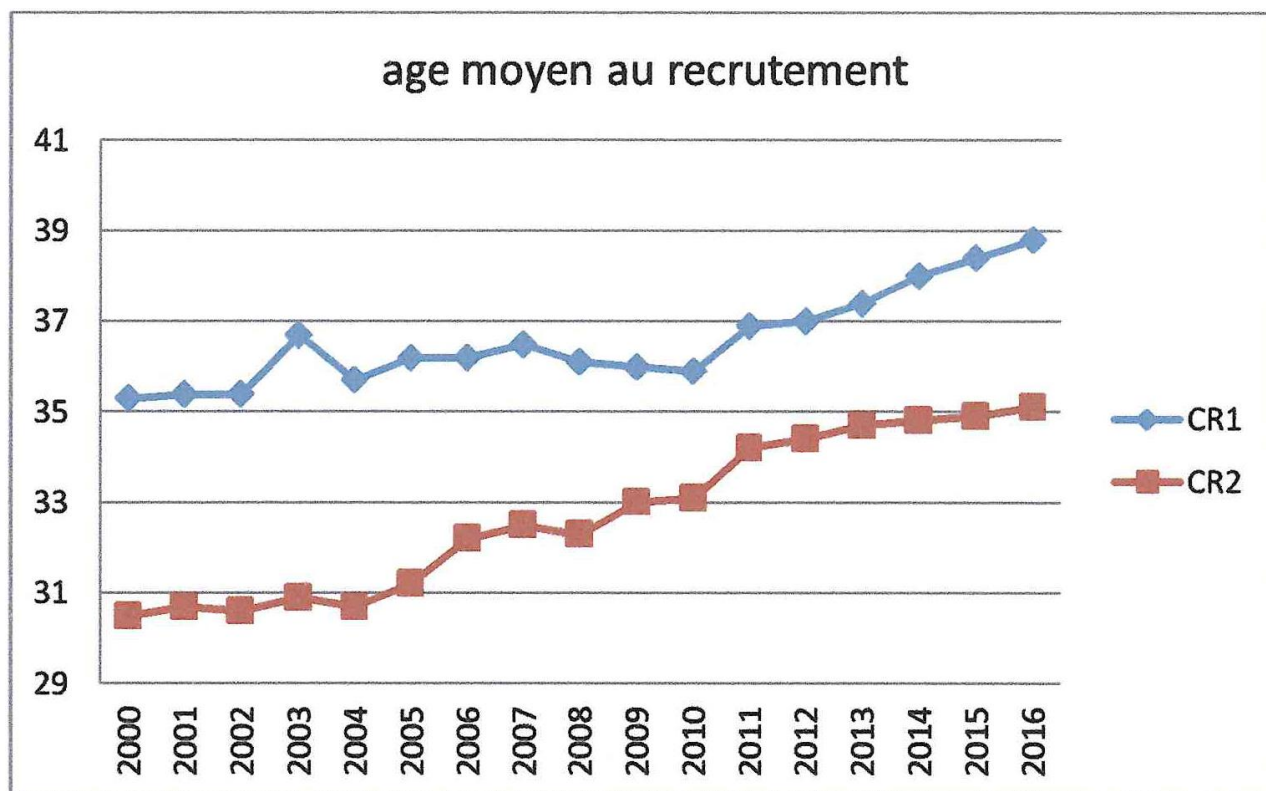
2° Recul continu de l'âge de recrutement des chercheurs

L'âge moyen du recrutement CR2 était de 30,6 ans en 2002, il est passé à 35,1 en 2016 soit 4,6 ans de plus.

L'âge moyen du recrutement CR1 était de 35,4 ans en 2002, il est passé à 38,8 ans en 2016 soit 4,4 ans de plus.

Et ce n'est pas la suppression du grade de CR2 qui va améliorer la situation, bien au contraire.

Alors que les effectifs des DR1, DR2 et CR1 sont constants, ceux des CR2 sont en diminution depuis 2012 de 17%.



Il faut en **moyenne 9,6 années de post doc pour les CR1 (avec un maximum à 16 ans) et 6,2 ans pour les CR2 soit une différence de 3,4 ans**. Ce qui montre bien, entre parenthèse, que le grade de CR2 est ou était une garantie de recrutement jeune ou disons plus jeune. La durée des post doc n'a cessé d'augmenter pour les CR1 et les CR2. Bilan social 2011 : moyenne du post doc pour les CR1 7,9 ans ; en 2016 : 9,6 ans. Pour les CR2, en 2011 : 5,5 ans ; 2016 : 6,2 ans.

L'augmentation de la durée du post doc est plus élevée pour les CR1 que pour les CR2. Ce qui est logique, puisque le niveau de diplôme requis étant le même, la différence repose sur l'expérience acquise comme défini par le décret.

Pour les femmes, la durée post doc est légèrement supérieure.

Concernant l'âge moyen des chercheurs admis en CSS : Pour les CR1, les femmes ont en moyenne 1 an de plus (40 contre 39) que les hommes. Pour les CR2, elles ont en moyenne 3 ans de plus (5,4 ans contre 2,5 ans) que les hommes. Et pour les DR, elles ont aussi 3 ans de plus (48,9 ans contre 45,7 ans) que les hommes.

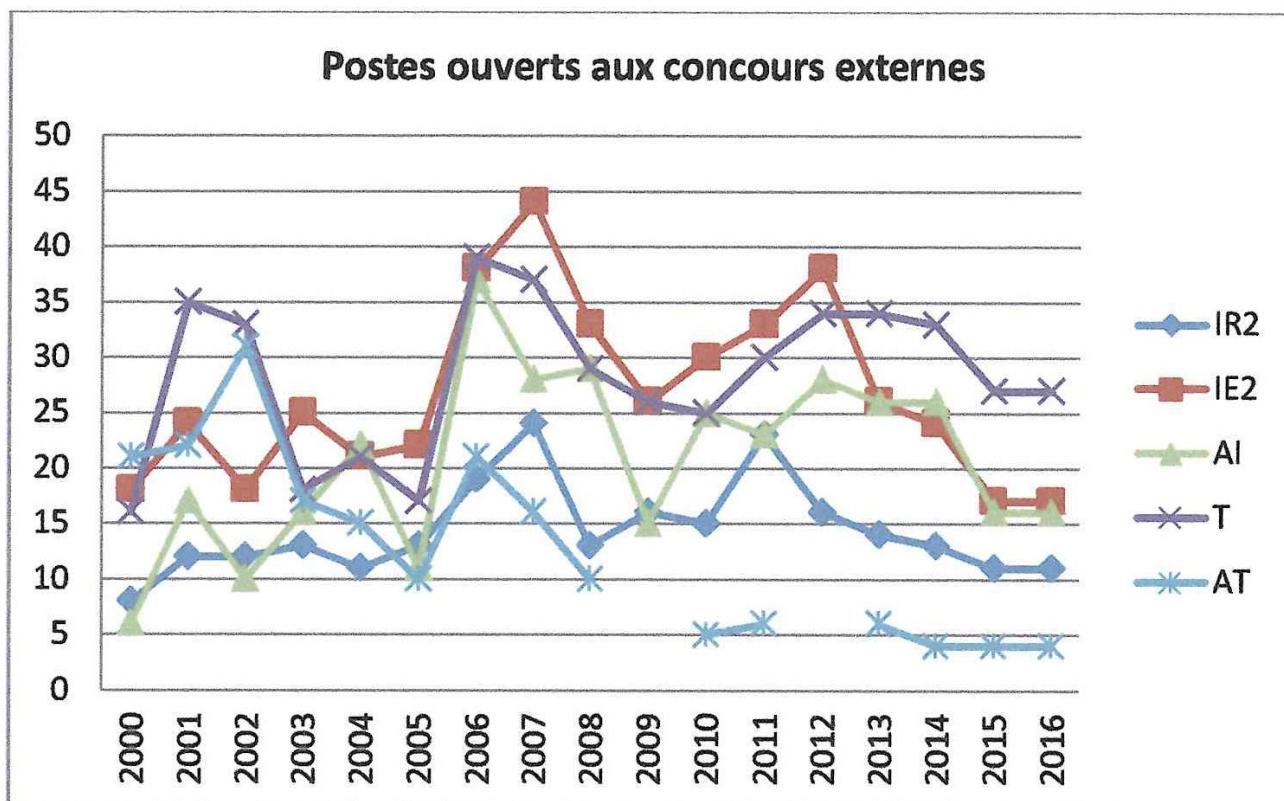
Si nous ajoutons à cet état des lieux des salaires indignes de nos qualifications, il n'y a rien d'étonnant à ce que le taux de pression au recrutement diminue. Aussi bien pour les CR2, CR1 que les DR2.

La profession de chercheur devient de moins en moins attractive.

Pour être excellent, il faut être mobile, multiplier des post doc. Tout le contraire de notre nouvelle ministre qui a fait toute sa carrière à Nice. Ce gouvernement se veut exemplaire. Alors, il n'est nul besoin d'imposer aux autres ce que l'on ne s'est pas imposé à soit même.

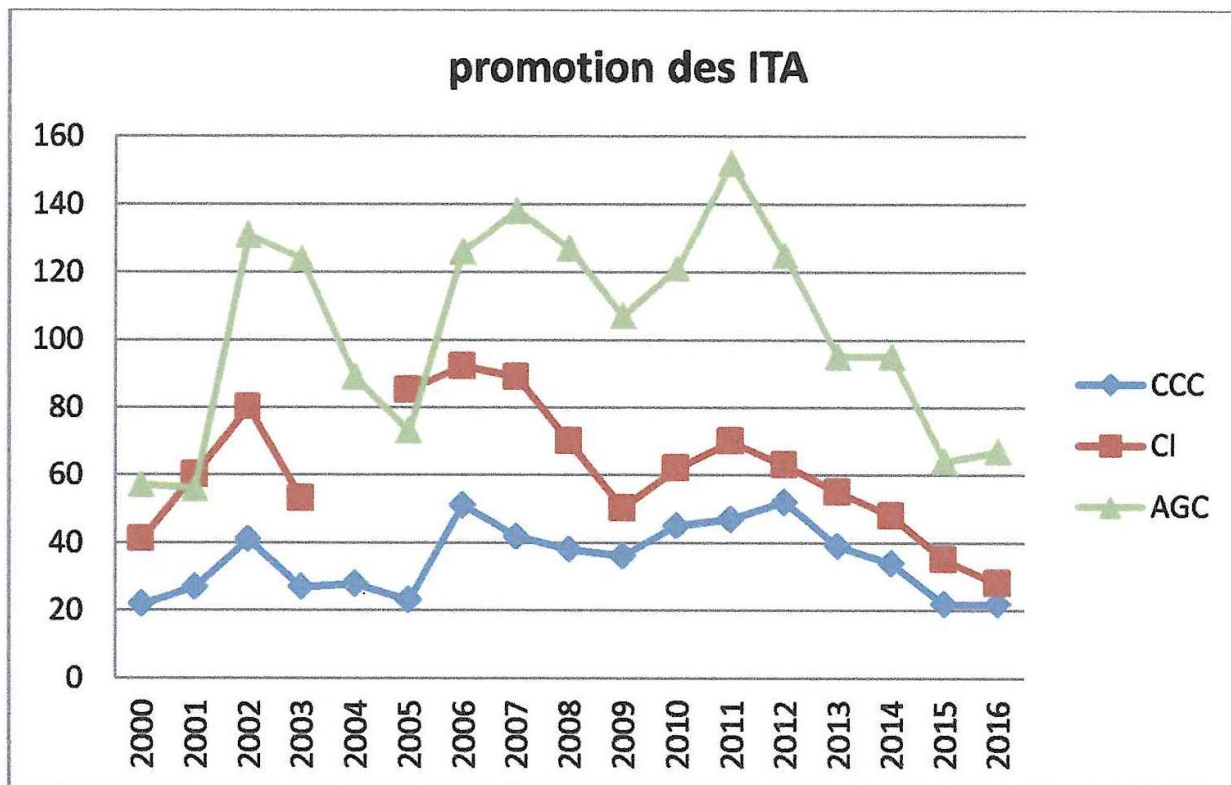
3) IT : blocage des carrières

Si leurs effectifs sont en progression depuis 2006 de 8%, cette progression est différenciée. Si les IR augmentent de 45%, les IE de 20%, les AI de 48%, les T sont constants et les AT ont vu leurs effectifs fondre de 67%. Ce qui n'est pas sans conséquences dans l'activité des laboratoires.



Le nombre de poste mis au concours externe a diminué depuis 2012 de 55% pour les IR2, IE2 et de 42% pour les AI.

Les promotions ne cessent de diminuer aussi bien pour les changements de corps au choix (CCC), les concours internes (CI) et les avancements de grades au choix (AGC) et ceci depuis 2011, 2012.



L'insuffisance du nombre de postes mis au concours a pour conséquence que les candidats au concours ont des diplômes supérieurs au niveau requis : IE 82 % des candidats ont un niveau de diplômes > Licence ; AI 66% des candidats ont un niveau de diplômes > DUT / BTS ; T 57% des candidats ont un niveau de diplômes > BAC ; AT 62% des candidats ont un niveau de diplômes > BEP.

Mobilité

La mobilité des chercheurs et des IT, qui diminuait régulièrement depuis quelques années, est en augmentation notable suite très vraisemblablement aux restructurations sur les sites.

4) La précarité

Elle est toujours endémique, puisqu'elle est alimentée par une recherche financée sur contrats. Elle déstabilise les laboratoires et les services, alors que la recherche de qualité a besoin de stabilité.

Le pourcentage de précaires (vacataires compris) diminue, il est maintenant passé en dessous des 40% : en 2015, il était à 38,2% ; nous sommes à **37,2 % en 2016**, avec un % équivalent chez les chercheurs et les IT. Cette légère diminution est la conséquence de la diminution des moyens de recherche de l'organisme.

5) Dilution de l'Inserm

Il n'y a que 30,2% des directeurs de formations qui sont Inserm, ils étaient 33% en 2015. Cette situation est anormale. Il est profondément anormal qu'aussi peu de chercheurs de l'organisme dirigent les unités de recherche de l'Inserm. Cela traduit la « médicalisation » de l'Institut, son assujettissement au monde hospitalier.

6) Inégalités femmes-hommes

Malgré une population majoritairement féminine, les inégalités femmes/hommes sont très fortes à l'Inserm. Les femmes représentent 64 % du personnel précaire (71% chez les ITA précaires), 60 % des titulaires, 47% des chercheurs, et seulement 20% des directeurs d'Unité. Elles assurent seulement 41% des présidences des jurys de concours et d'examen professionnels des corps des ITA bien qu'elles représentent 69% de l'ensemble des ITA de l'Inserm. Les femmes chercheuses doivent patienter 14 ans pour avoir une promotion contre 9 ans pour les hommes chercheurs et elles sont uniquement 30% à bénéficier de la prime d'encadrement doctorale et de recherche (PEDR). Le temps partiel représente 426 agents (8% d'agents) dont 92% sont des femmes.

Les femmes sont les plus pénalisées par la précarité, par la rémunération (primes et temps partiel) et par les promotions. Face à ces à ces inégalités, elles doivent choisir entre carrière et maternité.

En conclusion

Où nous mène cette politique ? D'un côté, des jeunes diplômés dans nos laboratoires et services dont la plupart ont pour seule perspective de pointer à pôle emploi. De l'autre, des titulaires obligés de travailler de plus en plus longtemps pour bénéficier d'une retraite décente. Qui peut croire que le recul de l'âge du recrutement peut contribuer à rendre attractive la recherche, ce d'autant que nos salaires et primes rapportés aux qualifications et à l'engagement professionnels des agents sont indécents ?

Il faut impérativement changer de politique pour l'avenir de la recherche dans notre pays.

Réponse de la Direction :

La Direction générale fait le constat de la réalité du vieillissement des effectifs, du recul de l'âge de recrutement des chercheurs, mais en reste là. Pour elle, en biologie, le parcours est différent des autres disciplines. Il nécessite un post doc après la thèse donc un recrutement plus tardif. Elle regrette que, compte tenu des marges budgétaires, sur 5 chercheurs recrutés par commission, 10 à 15 tout aussi compétents restent à la porte. Le PDG a demandé que l'on ne dise pas que l'Inserm n'est plus « attractif » car cela pourrait être mal interprété par nos ministères de tutelle. Elle se félicite des quelques progrès réalisés dans la réduction des inégalités femmes-hommes (recrutement des chercheurs).

Commentaire. Nous ne savons pas pour quelles raisons objectives les chercheurs de physique nucléaire seraient recrutés peu temps après leur thèse et ceux de biologie seraient condamnés à « mûrir » en accumulant les post doc.

Le SNTRS-CGT a voté pour le document « bilan social 2016 » présenté car il donne une photo fidèle de la réalité sociale de notre organisme.

Vote POUR unanime

2) Plan Formation 2017

Les chiffres du bilan de formation 2016 montrent que le nombre de stages par agent dans les unités est nettement plus faible qu'au siège et les DR (0,5 vs 1,2 et 1,9). Les femmes font plus de formations que les hommes et les plus jeunes plus que les plus âgés (le pic de formations est entre 40 et 44 ans). 31% des stagiaires ne sont pas des salariés de l'Inserm (CNRS, Universités, ...). Nous avons demandé s'il y avait réciprocité et si elle pouvait être quantifiée. La question sera étudiée car c'est un élément important des liens avec les partenaires de l'Inserm.

Nous avons demandé que les formations obligatoires soient identifiées dans les futurs documents et nous avons insisté sur la nécessité pour les nouveaux Directeurs d'Unités de suivre les formations sur le management et sur les règles de fonctionnement de l'Inserm !

Vote POUR unanime

3) Questions diverses (SNTRS CGT) :

Le SNTRS a posé trois questions diverses et une demande scientifique 5

1°) **Nouvelle Université Nantes** (réponse à lettre du SNTRS voir en Annexe)

Le SNTRS avait envoyé une lettre au PDG lui demandant des explications au sujet du projet Isite de Nantes.

Le texte de projet Isite de Nantes présenté au jury du Commissariat Général à l'Investissement (CGI) a interpellé le SNTRS-CGT. Il était écrit que la **Nouvelle Université de Nantes, sur lequel repose le projet Isite, aurait pour membres fondateurs l'actuelle université de Nantes, l'école centrale de Nantes, le CHU et l'Inserm.** Que la gestion des personnels serait assurée par la nouvelle université qui bénéficierait de la propriété intellectuelle et d'une signature unique des publications.

Le PDG a fait la réponse suivante :

L'Inserm est partenaire de la nouvelle université **mais nullement membre fondateur.** Les personnels de l'Inserm continueront d'être gérés par l'Inserm. L'Inserm continuera d'être cité dans les publications scientifiques et continuera de bénéficier de la propriété intellectuelle.

Il en est de même du CHU. Etant membre fondateur de l'université son personnel pourrait être géré par l'université et plus par l'hôpital !

Le texte présenté visait à plaire au jury du CGI et ne correspondait pas au contenu des discussions entamées depuis un an. Il n'a aucune valeur contractuelle.

La Direction de l'Inserm communiquera sur ce sujet.

Commentaire : Un texte a été présenté au CGI qui visiblement ne présente pas l'assentiment de tous ceux qui sont censés avoir participé à sa rédaction. Comme le critère déterminant du CGI pour les Idex et Isite est la gouvernance, qui doit être la plus intégrée possible, les porteurs de projets sont engagés dans une course à la fusion quitte à présenter des textes qui, pour agréer le CGI, sont juridiquement inapplicables.

2°) **disfonctionnement de SAFir2**

Le SNTRS CGT a interpellé la Direction sur les **conditions de travail que rencontrent tous les utilisateurs de Safir suite à la mise en route de la nouvelle version 2** aussi bien dans les Délégations Régionales que dans les unités (les gestionnaires, les demandeurs d'achat ou de mission, ...).

La Direction a répondu au CHSCT du 20 avril 2017 que la situation était rentrée dans l'ordre après les disfonctionnements importants rencontrés fin Mars. Or, depuis, nous avons reçu beaucoup de témoignages des personnels relatant encore de nombreux problèmes avec le logiciel mais aussi, par ricochet, une pression de la part des fournisseurs pour des factures non payées et des demandeurs d'achat non satisfaits du fait de délais de traitement trop importants.

Tout ceci entraîne **un grand stress et des relations délicates entre les personnels**. Ces conditions de travail sont pourvoyeuses de risques psychosociaux.

Que pouvez-vous nous dire sur cette situation ? Quelles actions pourraient être mise en place pour résoudre ces disfonctionnements et accompagner le personnel ? Y a-t-il un plan de prévu pour rattraper le retard sans toute fois le faire peser sur les personnels en place ? Avez-vous prévu de faire une information de la situation vers les DU et les personnels ?

Réponse de l'Administration :

Nous avons eu une première réponse de Hafid Brahmi (DRH) ne réfutant pas que les problèmes perduraient mais minimisant l'impact. Pour lui, le retard pris est dû au 2 mois sans Safir et la Direction fait de la communication aux directeurs d'unité ainsi qu'auprès des fournisseurs.

Le SNTRS CGT a fait remarquer que **l'information ne descendait pas jusqu'au laboratoire** et, là, Messieurs Lévy et Damerval sont intervenus pour dire qu'ils comprenaient et que le nécessaire va être fait pour informer les DU et le personnel de l'évolution de la situation.

3°) **Situation des personnels de l'U1095 (Didier Raoult) à Marseille**

Les personnels de l'U1095 Inserm en fin de mandat dirigée à Marseille par Didier Raoult vivent dans une situation de **souffrance inacceptable consécutive à un non-respect des règles les plus élémentaires de l'H&S**, expression d'un mépris pour les êtres humains.

Les IT élus C mandatés par les CSS pour accompagner l'HCERES se sont vus refuser l'accès à la visite de l'unité par les porteurs de projets d'unité Inserm.

Le SNTRS a demandé que les IT de l'Institut soient au plus vite retirés des laboratoires et qu'il n'y ait **pas de labellisation de l'Institut au projet d'unité** déposés par les deux adjoints de Didier Raoult.

La Direction a répondu que cette situation était inadmissible. On ne pouvait à la fois demander une labellisation Inserm et ne pas respecter les règles de l'Institut. Elle se posait la question de son maintien comme membre fondateur au sein de l'IHU. Les instances de l'Inserm, dans leur évaluation des projets, devront tenir compte d'une **commission d'enquête conjointe des CSHSCT de l'Inserm, du CNRS, de l'IRD et de l'université** sur les conditions de travail des personnels.

Le SNTRS reviendra plus avant sur ce dossier.

4°) **Recherches sur la maladie de Lyme**

Le SNTRS a demandé que la maladie de Lyme devienne un sujet de recherche pour l'Institut. C'est un problème de santé publique. Il faut sortir de la Doxa suivant laquelle au bout de deux mois de traitement antibiotique la maladie a disparu et que ceux qui continuent de souffrir relèvent plus du traitement psychologique sinon psychiatrique que somatique. Avec Borrelia nous sommes en « terra incognita » tout est à découvrir. Aux scientifiques d'investir ce terrain.

Le PDG a répondu que l'Inserm avait organisé fin 2016 un colloque interne sur la maladie de Lyme. Il en est ressorti la proposition de création d'une cohorte financée par le ministère de la santé et de programmes de recherche sur projets financés par l'ANR. Mais ceci est en attente, le ministère de la santé n'ayant pas les moyens de financer la cohorte !

ANNEXE : Lettre du SNTRS CGT au PDG INSERM sur la Nouvelle Université de Nantes

Villejuif, le 25 avril 2017

A Monsieur LEVY Yves
PDG Inserm
101 rue de Tolbiac
75013 PARIS

Objet : Inserm membre fondateur de la Nouvelle Université de Nantes (NUN) et de l'i-site NExT ?

Monsieur,

Le projet **NExT d'i-site de Nantes**, validé par le CGI, repose sur la création d'une nouvelle université appelée « **Nouvelle Université de Nantes** » (NUN). Cette université est créée: l'actuelle Université de Nantes, L'Ecole Centrale de Nantes, le CHU de Nantes et ... **l'Inserm**. Le document précise bien que les 4 institutions précitées sont **membres fondateurs** de la nouvelle université.

A ce titre, **l'Inserm fait partie de la Direction de l'Université en étant membre du Directoire et du bureau du comité de pilotage** par le biais de son PDG, ainsi : « *L'Inserm et le CHU sont des membres du Directoire de la NUN, permettant ainsi d'assister en amont à l'élaboration de la stratégie de la NUN et de fixer des objectifs communs concernant la recherche, le management des ressources humaines, la politique du site, les transferts de technologie* ». « *Le Comité de Pilotage (ou Steering Committee - SC) de NExT prend les décisions concernant la mise en place de nouvelles activités, notamment dans le domaine de la recherche.* »

Il est en outre précisé que : « *Dès 2019 : signature unique des publications par la NUN* » et que « *Dans le périmètre de NExT, la NUN est responsable des budgets, contrats de recherche de la propriété intellectuelle du partenariat et du management international* ».

Cette situation nous amène à vous poser plusieurs questions :

- Comment l'Inserm, Institut national sous statut d'EPST, peut-il être juridiquement membre fondateur d'un établissement d'enseignement supérieur (EPSCP au sens de l'article L711-2 du Code de l'Education) défini comme université intégrée et unifiée ?
- En étant membre de la Direction de l'université, l'Inserm n'assujettit-il pas sa propre stratégie à celle de la nouvelle université de Nantes ?
- Quelles conséquences pour les personnels de l'Institut affectés sur le site de Nantes d'un transfert de compétences prévu d'ici 4 ans concernant le recrutement et la rémunération des personnels permanents ainsi que la « gestion des ressources » vers la NUN ?
- Quel intérêt pour l'Institut et ses salariés de voir sa propriété intellectuelle gérée par la Nouvelle Université de Nantes et son nom s'effacer sur les publications au profit de celui de l'Université ?

Les textes des Comues dans lequel l'Institut était membre fondateur ayant été soumis au Comité Technique et au Conseil d'Administration de l'organisme, **il n'est pas envisageable qu'un texte aussi important que celui de l'i-Site NExT ne soit pas soumis pour avis au CT et au CA de l'INSERM**. D'autant que le projet NExT stipule que « *les instances des quatre partenaires fondateurs adoptent les principes fondateurs de la NUN et la feuille de route de sa création* ».

En vous souhaitant une bonne réception,

Pour la Section Nationale INSERM du SNTRS-CGT,
Jean KISTER

Compte rendu réunion Président du CNRS et Organisations syndicales du 23 mai 2017

Les représentants de la direction :

Alain Fuchs Président (AF), Anne Peyroche DGDS (AP), Christophe Coudroy DGDR (CC), Pierre Coural DRH (PC)

Toutes les organisations syndicales étaient représentées.

Pour le **SNTRS-CGT** la délégation était constituée de **Grégoire Nadin, Patrick Boumier et Josiane Tack.**

Questions au président du CNRS

14h10

1- Avez-vous déjà échangé sur l'avenir des EPST et en particulier du CNRS, l'organisation de la recherche publique avec notre nouveau ministre de tutelle ? (question du SNTRS-CGT)

A. Fuchs: Nous avons un ministère de plein exercice! Auquel se joint l'Innovation. On ne peut pas répondre concernant la nouvelle ministre et ses orientations, je dois la rencontrer aujourd'hui ou demain.

SNIRS- CGC: Quid de M. Nicolas Castoldi? M. Mandon a quand même fait du bon travail....

A. Fuchs : Directeur de Cabinet : Philippe Baptiste avec Adjoint Nicolas Castoldi.

SNTRS-CGT : Et Couhlon rattaché directement à Macron ?

A. Fuchs : les rôles de chacun seront précisés... Couhlon est un conseil du président : le 5^{ème} conseil. Messieurs Baptiste et Castoldi sont directeurs de cabinet de la ministre. M. Castoldi sera ou non remplacé poste pour poste, mais pas de souci pour la continuité.

2- CNRS-Momentum : appel à projet 2017 (question SNTRS-CGT, même type de questions de la part du SNCS)

« Le CNRS lance un appel à projets visant à permettre à de talentueux jeunes scientifiques indépendants d'imaginer et de mener à bien un projet innovant au sein d'un laboratoire commun du CNRS ».

Cette offre nous interpelle :

a- Tout engagement de chercheur devrait passer par la section ah-doc du comité national. Qui au sein du CNRS va juger de la pertinence des candidatures ?

b- « de talentueux scientifiques indépendants » que recouvre cette expression ? La science n'est – elle pas faite au sein de collectif de travail ?

c- Lorsque le talentueux scientifique indépendant aura été recruté, il pourrait s'entourer de deux personnels chercheurs en CDD ainsi que d'un CDD technicien. Il pourra lui-même être CDD pour trois ans. In fine, nous pourrions avoir de « talentueux scientifiques indépendants CDD » chef de projets encadrant des personnels titulaires. Les montages en matière d'encadrement de personnels deviennent de plus en plus complexes. Qu'en pensez-vous ?

SNCS : pas d'opposition particulière, mais quid du financement ?

P. Coural : le financement se fera sur subvention d'état.

A. Fuchs : cela se traduira en centaine de kilo euro et pas en millions. Il s'agit d'un redéploiement des crédits d'interdisciplinarité.

A. Peyroche : extension des « atip avenir » au-delà de là où elles sont actuellement (S d Vie). Fait suite à la recommandation du comité de visite du CNRS. Le CS discute de sa participation éventuelle à l'évaluation.

SNTRS-CGT : on est plus critique. Il y a un collectif de travail, bien au-delà de scientifiques talentueux indépendants...On risque d'arriver à un montage avec des précaires et des statutaires.

A. Peyroche : ce dispositif à destination des statutaires et des non statutaires, il est ouvert à nos chargés de recherche (accompagnements spécifiques....). On répond à cela suite à une recommandation du Comité de

visite... Il s'agit d'amener des axes transverses dans les laboratoires : un lauréat « momentum » va enrichir le laboratoire qui l'héberge. L'évaluation pour attribuer ces bourses doit être interne au CNRS, le lauréat doit s'intégrer à un collectif de travail.

Le lauréat sera membre du collectif de travail, plus valu pour le collectif du laboratoire.

Le CNRS ne veut pas externaliser à des jurys extérieurs. 97 % des lauréats « atip » se trouvent recrutés. On a 30 ans de recul grâce aux « atip avenir » des sciences de la vie. Il s'agit d'un pied à l'étrier pour une expérience professionnelle avant d'être recrutés.

3- Question de l'INIST (question CFDT)

SGEN-CFDT : les agents sont inquiets de changer à nouveau car ils passent sous la coupe de la DGDS

A. Peyroche : les agents ont été mis au courant. Cela permet à l'INIST d'avoir une visibilité supplémentaire. Et elle était de toute façon déjà sous ma coupe avant...

SNTRS-CGT : ce qui est anxiogène, ce n'est pas d'être attaché à la DGDS mais le risque de redéploiement des agents hors de l'INIST.

Pierre Coural : il n'y a pas de plan social prévu. Le taux de fonction support est de 12% au CNRS, 8% dans les instituts, 3-4% dans les laboratoires et à l'INIST il est de plus de 20%... Il y a un problème d'équité de traitement sur le territoire (il y a des laboratoires qui souffrent d'un manque de fonctions support).

SNTRS-CGT : on ne peut pas comparer le taux de fonction support entre les différentes unités que vous citez. Même pour des unités de taille comparable, ce ne sont pas les mêmes missions qui sont mises en œuvre.

A. Peyroche : au fur et à mesure des départs à la retraite, l'INIST ne pourra pas garder le même taux de fonctions support... Les mobilités ne se feront que sur la base du volontariat, avec un accompagnement.

A. Fuchs : les efforts doivent être partagés, car tout le monde fait des efforts.

4- La prise en compte des IT dans les auteurs des publications (question SNPTES)

SNPTES : quid du suivi de la note traitant de ce sujet ?

Pierre Coural : quelle note ? N'est-ce pas plutôt de la QVT (qualité de vie au travail) dont vous voulez parler ?

A. Fuchs : OK sur le principe mais une telle note n'existe pas. Il lui semble que ça a progressé dans les unités. Veut bien réfléchir à un indicateur.

5- I-site de Nantes (question SNTRS-CGT)

Nous vous avons interpellé sur l'I-site de Nantes par courrier du 19 avril 2017. Vous alertant sur les sujets suivants: Le projet I-site prévoit le recrutement de personnels sur des tenure tracks, d'autres bourses ou chaires sur les différents projets financés par les EX du PIA gérés directement ou non par les fondateurs de la NUN (la nouvelle université de Nantes). Les employeurs seront exclusivement les fondateurs de la NUN. La titularisation si elle est octroyée se fera par une expertise externe (3 à 5 experts internationaux) et sur recommandation d'un comité de titularisation composé des directeurs de facultés, du département et des unités de recherche concernées. Dans ce contexte, le CNRS continuera-t-il à recruter dans ces UMR et comment ?

Dès janvier 2019 la NUN sera un établissement de plein exercice. La NUN sera dirigée par un directoire de 8 membres dont le PDG du CNRS et de l'Inserm ou leurs représentants. Il sera demandé aux chercheurs de signer leurs publications au nom de la NUN. Dans le périmètre de NExt la NUN sera responsable des budgets, contrats de recherche de la propriété intellectuelle du partenariat et du management international.

Comment le CNRS avec ses personnels peut-il se laisser dépouiller ainsi ?

Vous nous avez répondu que vous deviez rencontrer le président Laboux prochainement. Où en sommes-nous sur ce dossier ?

Fin de la question...

A. Fuchs : le projet est abandonné (nous avons rencontré les responsables nantais) pour l'instant.

Nous avons dit clairement qu'il était hors de question de modifier les statuts des UMR concernées sans discussion avec nous. Le CNRS n'est pas membre fondateur de l'Isite Nantes. Il s'agit de savoir ce que deviendrait les UMR sous tutelle avec l'université de Nantes Ouest. Le directeur de l'école centrale a fait amende honorable, les UMR de sciences et techniques restent « université de Nantes ». On ne change pas les tutelles comme on change de chemise...

A. Fuchs : j'ai vu qu'il y avait des UMR à 6 tutelles ! Il faut siffler la fin de la récréation. Plus de 3 tutelles, c'est une fédération, pas une unité. Je ne stigmatise pas les Directeurs d'Unité, mais les directeurs d'écoles qui veulent leur nom sur les publications sous prétexte qu'ils ont mis un ou deux enseignants chercheurs dans l'unité, ce n'est plus possible.

SNTRS-CGT : ça veut dire quoi pour les nombreuses UMR qui ont plusieurs tutelles dont notamment plusieurs universités ? L'ENS, l'INRIA....

A. Fuchs : tout dépend de la part des ressources humaines, des moyens mis dans l'unité, de la collaboration effective des agents les uns avec les autres. Dans une UMR avec peu de forces CNRS, par exemple une grosse UMR de santé, le CNRS est plutôt pour être juste tutelle d'une ERL (équipe de recherche labellisée). On ne veut plus des tutelles principales et secondaires comme autrefois.

A. Peyroche : 80% des UMR ont 3 tutelles ou moins. 90% ont 4 tutelles ou moins.

Commentaire sur ces échanges: en fait le problème du Président est un problème d'argent mis par le CNRS. Que doit mettre le CNRS pour faire vivre plusieurs tutelles au sein d'une UMR?

SNIRS-CGC : et les COMUE ?

A. Fuchs : aucune COMUE ne gère les agents des établissements de la COMUE. Et je fais le pari que les COMUE disparaîtront avant....

6- Quid de l'OFIS (SNIRS-CGC) ?

A. Fuchs : on fait un rapport ; concrètement, il est installé au HCERES. Pas de rapport avec le comité d'éthique du CNRS qui n'intervient pas dans les soupçons d'intégrité scientifique. Le comité a fait un travail de fond, des propositions. Un déontologue va être nommé au CNRS.

15h05

7- Turquie : Un appel d'universitaires turcs à boycotter le TUBITAK, dans le cadre d'appel à projets de coopération bilatérale horizon 2020, vient d'être lancé. Quelle est la position du Président du CNRS, compte tenu que le TUBITAK compte exclusion de toutes activités, les scientifiques turcs qui ont été sanctionnés par Erdogan? (question SNTRS-CGT)

A. Fuchs : on évite tout contact avec les institutions scientifiques turques et le gouvernement turc. Il y a des bénéficiaires d'aide de collègues étrangers qui sont exilés chez nous, sur la base de l'urgence absolue (50% sont turcs). Le Ministère a donné 1 million d'euros pour cela l'année dernière et le CNRS a abondé le fonds de 250 kilo euro.

8- Création d'un réseau CNRS, Inserm, AMU, Bordeaux et Strasbourg pour poursuivre leurs projets de construction d'université de demain (question SNTRS-CGT)

Les trois universités d'Aix-Marseille, Bordeaux et Strasbourg, ainsi que le CNRS et l'Inserm, se rassemblent au sein d'un "réseau" afin de "poursuivre leurs projets de construction d'universités de recherche". Les membres de ce réseau annoncent leur intention d'adopter des "principes communs de pilotage" pour "partager la conduite future" de leurs idex.

Pouvez-vous nous expliquer en quoi consiste ce pilotage commun ?

SNTRS-CGT : quid de ce pilotage au niveau du CNRS ?

A.Fuchs : nous étions fondateur ; présent dans le comité de gestion. le CNRS était dans le comité de gestion de l'idex, comment on poursuit le partenariat ?

L'espace européen de la recherche est attractif dans le monde pour les étudiants asiatiques en particulier. Les étudiants connaissent la science française.

Visibilité internationale : des étudiants étrangers viennent nombreux sur ces 3 sites. Être au niveau des grandes universités comme Oxford, Cambridge en Europe. Les étudiants étrangers ne connaissent pas les sites français où ils pourraient venir faire leurs études.

Il n'y a pas de grande université sans recherche de haut niveau, donc en France, sans le CNRS...

Ces 3 universités sont « très bonnes » et d'autres pourront rejoindre le réseau ensuite.

Ensuite il s'agit de la mise en œuvre d'un réseau de questions qui peuvent être traitées ensemble.

Quel type de questions? Mieux articuler les délégations avec les enseignants chercheurs dans le cadre des congrès de délégation thématiques.

C'est aussi la mise en cohérence avec les universités avec l'identification d'opérations communes telles que l'identification des sujets communs Hygiène et Sécurité par exemple.

On peut ainsi jouer sur les délégations régionales et les CRHSCT. Il faut dépasser la simple argumentation de compensation financière en cas de délégation.

En cas de question H&S : il est plus facile de n'avoir qu'un seul interlocuteur et il y a des progrès à faire dans nos laboratoires. En identifiant les sujets, la concertation peut amener beaucoup de progrès.

C. Coudroy : il n'y a aucun changement de compétence juridique en matière de gestion du personnel dans les réseaux que nous voulons mettre en place.

9- Le CNRS est membre fondateur de plusieurs Fondations de Coopération Scientifique qui portent les idex tel qu'à PSL ou Paris-Saclay (question SNTRS-CGT)

Quel type de relations va-t-il être mis en place entre le CNRS et les nouvelles universités qui auront un statut de type EPSCP, incompatible juridiquement avec l'appartenance en tant que membre fondateur des organismes de recherche ?

A. Fuchs : Rien ne change vis à vis de l'action du CNRS au niveau des regroupements Il n'est pas exact de dire que Paris-Sud perdrait sa « personnalité morale et juridique » : il se transforme en Université Paris Saclay.

Paris-Sud est un établissement public, s'il se transforme il restera un établissement public mais dérogoire avec un conseil d'administration avec moins d'élus...

Le projet du groupe des 7 s'est écrasé devant Supelec qui n'en veut pas.

La présidente de Paris-Sud, les valeurs de l'université qui ne s'est pas laissé faire par les écoles d'ingénieurs...Ce que j'ai simplement dit : dans le marais « Saclay », beaucoup d'établissements n'ont pas joué le jeu. Je ne suis pas content du tout de voir certaines écoles qui ont bénéficié de beaucoup d'argent public et qui reculent maintenant vis-à-vis de Saclay. C'est pour cela que j'ai soutenu l'université Paris-Sud.

Chaque fois qu'un partenariat avec l'université est possible : c'est d'accord ! Mais pas avec Centrale-Supelec...

L'ENS : entendu. Mise en valeur sans rien changer à quoi que ce soit dans les statuts des personnels. Le contraire, c'est du passé, c'est terminé. Les recrutements communs : on peut y réfléchir ensemble pour qu'ils soient censés.

10- Fusion des universités de Lille ? (question SNIRS-CGC)

Lille 1, 2, 3 : vote ce matin ! La Catho ne fait pas partie de cette fusion.

11-Reconnaissance des docteurs (question du SNIRS-CGC).

A. Peyroche : la position de la CPU et du CNRS est claire. Quand l'État n'est pas capable de faire appliquer une

loi... Dans les conventions collectives, le cabinet de Mandon a essayé de faire des choses, mais il faudra que le nouveau gouvernement continue...

16h

12- Référent accessibilité numérique (SNPTES)

P. Coural : je ne vois pas de quoi vous voulez parler.

13- Quid du nouveau changement du délégué régional de la DR4 (question du SNPTES) ?

Christophe Coudroy : son projet d'aller à l'IGAENR est ancien et vient seulement d'être accepté.

14- Quid de la réorganisation des laboratoires de la vallée dans le projet Paris-Saclay (IN2P3) (question du SNPTES) ?

A. F. : discussions en cours. Au moins une partie du projet a été validée par l'Établissement d'aménagement Paris Saclay. Le CEA est dans la boucle. Rien ne sera décidé sans nous de toute façon. Que des groupes de travail fonctionnent, c'est normal.

SNTRS-CGT : l'exemple de l'I2BC est utilisé par les Directeurs d'unité de l'IN2P3 comme ce qu'il ne faut pas faire. Les personnels voient le cadre des mutualisations de personnels, pénurie de postes... On demande aux groupes de travail de définir les objectifs scientifiques, de lister ce qui peut être externalisé, etc.

A. F. : pénurie de postes à Orsay à l'IN2P3 ??? Humm...

15- Recrutement et promotions chercheurs : (question SNTRS-CGT)

Dès la session d'autonome, nous demandons l'ouverture d'une campagne de promotion pour les classes exceptionnelles CR. Quelles seront les consignes, entre choix entre DR2 et CRHC ? Quelles seront les possibilités de passage ? Pendant trois ans alimentation de la classe HC pour les chercheurs, quel taux de promotions ?

P.Coural : on va décaler les promotions chercheurs de 2017 à 2018. Il y aura deux campagnes en 2018 dont 1 au titre de 2017. Les consignes entre accès à la HC et à DR2 ? La DRH se contente de rappeler que ces promotions doivent tenir compte de la valeur professionnelle et des acquis des expériences professionnelles, qui ne sont pas l'ancienneté. Mais ça sera au Comité National de trancher. Les sections peuvent prendre le critère d'ancienneté au premier plan si elles veulent, ou pas.

A. Fuchs : j'ai vécu la création de la hors classe pour les Maitres de conférence ; je me bats depuis longtemps pour une Hors Classe au CNRS.

SNTRS-CGT : Alors justement, si on veut s'aligner sur les Enseignants-chercheurs (20% de Hors Classe), il faut un taux de promotion à la Hors Classe élevé...

P. Coural : on va aller vers ce que vous dites, M. Boumier, avec des taux de promotions soutenus.

A. Fuchs. : on sera attentif à ces questions. Il n'y aura pas de consigne : pas de critères posés par la loi dans le choix des promouvables (passage Classe Normale vers la Hors Classe).

On ne prend plus en compte l'ancienneté, nous ne prendrons pas position sur cette question, il n'y aura pas de consigne, ce sont les sections qui définiront leur politique.

La question d'ancienneté est non exclusive, mais qu'elle puisse être importante, ce n'est pas la direction qui s'y opposera.

Ils seront attentifs à ces questions de promotions des chercheurs dit le président.

SNCS : le passage de la Classe Normale à la Hors Classe, nous demandons une concertation avec les directions scientifiques des instituts.

SNTRS-CGT : et pour les recrutements CR : y aurait-il des consignes pour le biseau du passage des 2 concours CR2-CR1 à 1 seul Classe Normale ?

A. Fuchs : on voit très bien les écueils et nous n'avons pas de solution... Le dialogue avec les présidents de section est essentiel.

16- Promotions Ingénieurs et Techniciens (question SNTRS-CGT)

Le décret 2017-852 portent modifications statutaires au 1^{er} septembre, en particulier sur les changements de corps. Pour les IT, les CAP se tiendront à l'automne pour date d'effet au 1^{er} janvier 2018, est-ce que les directeurs de laboratoire sont informés des nouvelles possibilités offertes par les décrets? Rappel, l'envoi des dossiers annuels des agents est clos fin juin.

P. Coural : Campagne spécifique sur les IR Hors Classe au choix à l'automne. Les Directeurs d'unité ont été informés.

17- Les grilles du décret 2017-852 pour les catégories A sont publiées sur le site du CNRS et applicables au 1^{er} janvier 2017. Quand vont-elles réellement entrer en vigueur sur nos bulletins de paies ? (question SNTRS-CGT)

P. Coural : sur la paie de juin. L'enveloppe du passage au PPCR est bien en place.

SNTRS-CGT : quid de la PPRS de juin ?

C. Coudroy : si l'arrêté arrive, on appliquera le RIFSEEP en juin, sinon, on versera la PPRS (sans le complément qui a été versé au mois de décembre).

18- Le passage à la GBCP, complexifie la mise en place des crédits en provenance du CNRS. Par exemple dans certains laboratoires de l'INSU des crédits viennent du CNES en transitant par l'INSU. Avec le passage à la GBCP il devient très difficile d'avoir une traçabilité de l'origine des crédits. Pouvez-vous nous dire ce que vous comptez faire pour remédier à ces problèmes ? (question du SNTRS-CGT)

C. Coudroy : on n'avait pas le module informatique mis en place pour les contrats de type INSU. Dispositif transitoire mis en place. Reçue il y a une semaine et demie, la matrice (le chapeau) n'est pas encore livrée aux laboratoires, mais c'est l'affaire de quelques jours.

L'INSU avait gardé des missions qui relèvent des délégations régionales. Le passage à la GBCP a remis en question ces pratiques : il reste à mettre en face des cases « qui fait quoi ». Donc, tout sera bientôt réglé !

17h

19- Handicap :

Le CNRS fait de la publicité sur le travail des handicapés dans l'établissement « interview que des chercheurs et ingénieurs de recherche » que des catégories A. Il devrait y avoir des postes handicapés réservés aussi aux catégories C et B. L'employeur public a un rôle social à jouer. Une évolution est-elle envisageable ? (question du SNTRS-CGT)

P. Coural : les catégories C et B représentent beaucoup de nos postes handicapés.

Catégorie C : 2% des effectifs et 10% de la population des handicapés. Pour les B, il s'agit aussi d'une catégorie sur représentée avec 30 %. Pour les chercheurs, seulement 2 % sont recrutés sur poste handicap.

En catégorie A d'une manière générale on observe un retard avec 60 % des agents handicapés en catégorie A pour 80 % des effectifs.

Vu le peu de postes, je ne peux pas mettre 0.5 poste handicap en C sur 5 ou 6 recrutements au total...

Nous devons aussi sortir de l'image du handicapé dans les emplois non qualifiés.

P. Coural : article 27, article dérogatoire.