



# SNTRS Informations

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

N°104 du 7 mai 2007.

## Spécial Comptes Rendus

### SOMMAIRE

- Compte rendu du CHS du 27 mars 2007 page 2
- Compte rendu du Comité Régional de la Formation Permanente de Montpellier du 5 avril 2007 page 7
- Compte rendu de la réunion thématique avec la DRH : Réforme de la formation permanente du 23 avril 2007 page 9
- Compte rendu du CSD du Département Sciences du Vivant du 24 avril 2007 page 13

## Compte-rendu du CHS du CNRS du 27 mars 2007

### Représentants de l'Administration :

Alain Resplandy-Bernard, secrétaire général, président du CHS  
Christine d'Argouges, directrice des ressources humaines  
Josette Roger, déléguée régionale Centre Poitou-Charentes  
Alain Legendre, responsable du bureau du patrimoine immobilier  
Martine Loizeau, responsable de la mission éthique, Département des sciences de la vie

### Représentants du personnel :

SNIRS - CGC : Mme M.C. Lagoutte  
SGEN - CFDT : J.-M. Savariault  
SNCS- FSU : P. Montfort, Ph. Roch, L. Beaunier  
SNTRS - CGT : Mme C.Jouitteau, M. Lion , A. Bouyssy

### Membres de droit :

Dr Rossi, médecin coordonnateur par intérim

### Invités permanents :

François Guérin, coordonnateur national de prévention et de sécurité (CNPS)  
François Clapier, David Savy, Inspecteurs, (IGHS)  
Ghislaine Bec, DRH

Le secrétariat adjoint est assuré par le SGEN-CFDT

### Ordre du jour :

1. Approbation du compte-rendu du CHS du 14 novembre 2006;
2. Suivi des décisions du CHS du 14 novembre 2006 ;
3. Avancement du programme de prévention et de sécurité ;
4. Prévention des risques dans les unités mettant en œuvre des nanomatériaux;
5. Plan pandémie grippale ;
6. Suite de l'action sur les risques chimiques ;
7. Présentations des diverses fiches d'exposition ;
8. Questions diverses

Les représentants SNTRS-CGT ont protesté concernant l'envoi très tardif des convocations et des documents préparatoires pour ce CHS.

### Point 1 Approbation du compte rendu du CHS du 14 novembre 2006 :

A propos du compte rendu les représentants CGT ont noté un changement de procédure dans la circulation du compte rendu. Précédemment le compte était envoyé aux représentants qui y apportaient leurs corrections. Cette fois-ci le compte-rendu n'a pas circulé. Il a été adressé, signé, avec les documents préparatoires.

Les représentants CGT ont rappelé la réglementation qui stipule que le procès-verbal doit être adressé 15 jours après la réunion.

Les représentants CGT font remarquer que les documents devant être annexés au compte-rendu ne le sont pas.

L'administration reconnaît un dysfonctionnement dans l'envoi des documents et nous assure que le fonctionnement redeviendra normal pour le prochain CHS.

### Point 2 Suivi des décisions du CHS du 14 novembre 2006 :

Ce point est présenté par François Guérin

Bilan sur les partenariats : sera traité en questions diverses

Harmonisation des comités d'hygiène et de sécurité dans les IFR : Pas fait

Suppression du CSHS de l'IN<sub>2</sub>P<sub>3</sub>/Avenant à l'instruction « Hygiène et sécurité » de 2003 : l'extrait du compte-rendu du CTP du CNRS, séance du 18 décembre 2006, validé le 13 mars 2007, a été donné avec les documents préparatoires. Depuis, un courrier de la DRH a été envoyé au ministère, en attente de la réponse. Après réponse l'avenant sera publié au BO du CNRS.

Le SNTRS-CGT demande où en sont les questions de l'INSU posées au dernier CHS :

- Suivi médical des plongeurs d'entreprises privées,
- Accueil des chercheurs et étudiants sans aucune expérience du monde maritime,

Prise de contact de l'INSU avec le Dr Rossi.

Compléments de notes sur les précurseurs chimiques, les représentants SNTRS-CGT font remarquer qu'il n'a pas été répondu à la question posée. M. Guérin s'engage à compléter la note.

Médecine de prévention : l'intérim du Dr Rossi est prolongé jusqu'en juillet. Il n'est pas envisagé pour l'instant de recruter un médecin coordonnateur.

Le Dr Rossi informe le CHS de la démission de 3 médecins de prévention depuis le dernier CHS (à mettre en relation avec la fin des CDD – trois ans des médecins ?).

Statut des infirmières : sujet au point mort

Renouvellement du contrat des médecins se terminant en 2008, une réflexion est engagée, un point sera fait au prochain CHS.

Liste des ACMO touchant l'indemnité, la liste par délégation nous est remise en séance. 639 ACMO perçoivent l'indemnité. Concernant la rétroactivité 409 ACMO ont été régularisés en 2006, 151 le seront en 2007 avec la PPRS du 1<sup>er</sup> semestre.

Concernant l'indemnité ACMO versée aux chercheurs. Mme D'Argouges indique que le principe a été adopté et que les chercheurs devraient commencer à la percevoir dès mars ou avril, les retards dans la mise en œuvre étant liés à la mise en place des logiciels Sirhus et BFC.

### **Point 3. Avancement du programme de prévention et de sécurité**

Le programme national de prévention et de sécurité se décline en 9 objectifs pluriannuels. L'avancement du programme est présenté par F. Guérin sous la forme de diverses diapositives.

Organisation et structure : la refonte de la formation ACMO est engagée.

Information, communication, documentation : il est prévu 3 « Prévention Info » en 2007. Un effort sera apporté pour la mise à jour du site web de la CNPS.

Formation et sensibilisation : 2 à 3 sessions « Prévention et management d'unité » organisées en 2007. Les représentants SNTRS-CGT ont demandé que des formations des membres de CHS soient organisées, demandent une remontée et un partage d'informations sur les formations organisées par les délégations.

Intégration de la sécurité à la conception – mise en conformité (cette action ne concerne que les locaux dont le CNRS est propriétaire) : une action impliquant la DFI-CNPS pour la mise en sécurité du patrimoine, notamment les DTA (Dossiers techniques amiantes). La CNPS fait remonter les informations pour les transmettre au Ministère de la recherche.

Les inspecteurs font remarquer que beaucoup de délégations du CNRS n'ont pas de DTA. Le CNRS va diligenter une enquête, les résultats seront présentés à la journée du patrimoine du mois de juin.

Concernant les sorbonnes (syndrome lyonnais), le CNRS agit ; il annonce qu'il va solliciter les ACMO afin de réaliser un inventaire, un groupe de travail se met en place et prépare un questionnaire.

Identification des dangers, évaluation et maîtrise des risques, la version 1 du logiciel EVRP est prête au déploiement, une information va être diffusée aux ACMO. Le groupe de travail se réunit une fois par mois. Pour les unités hébergées par le CNRS, mise en place d'une formation utilisateurs assurée par D. Cady (CNPS). Un bilan sera fait au prochain CHS.

Risque trajet, la CNPS indique avoir pris du retard sur le sujet, notamment pour les actions.

Concernant la radioprotection F. Guérin annonce la sortie prochaine du guide.

Accidents et incidents : connaissance, analyse et suivi.

Applications AIE, nous profitons de la présentation de la diapositive sur ce sujet pour interpeller le président du CHS sur l'évènement survenu en juillet 2006 à l'INIST lors de travaux pour la réfection des toits des bâtiments.

La coordination nationale n'est pas au courant et va se renseigner auprès de l'ingénieur régional de la délégation de Nancy. Il semble que cet évènement n'ait pas été porté dans AIE.

Prévention et gestion des situations d'urgence : pas de commentaires du SNTRS-CGT.

Le partenariat sera traité en questions diverses. F. Guérin annonce la signature d'une convention avec le CEA

**Le Secrétaire Général** informe les membres du CHS de l'augmentation de 50 % du budget « patrimoine » en 2007. Celui-ci s'élève à 12 M €. Ce budget est destiné aux bâtiments appartenant au CNRS.

**Le SNCS** a regretté le retard pris dans les actions de prévention du risque trajet. Il a demandé où en était la prise en charge par le CNRS des frais de transport pour les agents de province. Le secrétaire général a indiqué que l'application Sirhus n'avait pas été prévue au départ pour assurer la prise en charge, il faut réaliser un développement informatique ce qui prend du temps. Le CNRS assurera la prise en charge sur son budget propre.

### **Point 4. Prévention des risques dans les unités mettant en œuvre des nanomatériaux**

Présentation de la note rédigée par la CNPS, signée par les directeurs de départements Chimie, MPPU, ST2I et le secrétaire général. Cette note sera envoyée à tous les directeurs d'unités.

Cette note décrit les recommandations devant être mises en œuvre par les directeurs d'unité pour la maîtrise de l'exposition de personnels aux nanomatériaux. Elle a été élaborée sur la base des connaissances actuelles et sera donc révisable. Cette note a été élaborée par un groupe de travail comprenant des IRPS, des experts, des utilisateurs et des médecins de prévention.

F. Guérin indique que ce sont les chercheurs travaillant sur les nanomatériaux qui ont souhaité la rédaction de la note.

**Le SNCS** a demandé si tous les directeurs d'unités du CNRS seraient destinataires de la note.

**Le SNCS** a regretté que le CHS n'ait pas été associé au groupe de travail.

**Le SNCS** conteste la démarche et considère que les nanomatériaux ne sont pas plus dangereux que les produits chimiques !

**Le SNTRS-CGT** demande si les laboratoires travaillant sur les nanomatériaux seront classés.

Réponse négative de F. Guérin qui, par ailleurs, informe de la mise en place d'un concours international pour choisir le pictogramme associé à ce risque professionnel.

**Le Dr Rossi** nous informe, qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, une procédure de traçabilité du risque professionnel est mise en place par la médecine de prévention. Pour cela, les médecins de prévention ont suivi une formation. Une identification des personnels est mise en place, ainsi qu'un suivi des événements de santé. La médecine de prévention a fait réaliser une bibliographie, par l'INIST sur le sujet.

**Le Dr Rossi** préconise une vigilance autour des personnels exposés aux nanomatériaux.

**Le SNTRS** partage le point de vue du Dr Rossi et cite le rapport du Comité Consultatif National d'Éthique pour les sciences de la vie et de la santé (CCNE) « Questions éthiques posées par les nanosciences, les nanotechnologies et la santé », rendu public le 1<sup>er</sup> mars 2007.

LE CCNE recommande de :

- Prendre toutes les mesures de protection nécessaires aux travailleurs au contact des nanomatériaux et des mesures de confinement des lieux d'étude et de production de ces nanomatériaux ;

- Rechercher les effets en réalisant des études de toxicité à faible dose sur les personnes à vulnérabilité maximale, notamment les travailleurs au contact des nanomatériaux et qui pourraient avoir été exposés malgré les mesures de protection ;
  - Écarter les femmes enceintes des postes pouvant nécessiter un contact avec les nanomatériaux ;
  - Exiger la réalisation, dans le cadre de la médecine du travail et des CHSCT de sites, de guides de bonnes pratiques et de mise en œuvre de procédures particulières de contrôle de la protection et de surveillance des personnels.
- Le SNTRS-CGT a demandé qu'un suivi des actions soit présenté au CHS.

#### **Point 5. Plan pandémie grippale :**

F. Guérin nous présente la déclinaison au CNRS du plan gouvernemental (3<sup>e</sup> version). En règle générale les EPST ont bien réagi, contrairement aux grandes agglomérations dont les plans sont très en retard.

Pour la protection des personnels, le CNRS a acheté 100 000 masques à durée de vie limitée. Les masques ont été envoyés dans les délégations régionales.

Pour les unités hébergées par un partenaire, l'inventaire des activités à maintenir doit être effectué par l'hébergeant. Pour les unités hébergées par le CNRS, l'inventaire a été réalisé et la situation en mai 2006 est la suivante : 215 unités identifiées représentant 950 agents.

Le SNCS s'inquiète de la durée de vie des masques et estime qu'il faut améliorer la communication vers les chercheurs.

F. Guérin indique qu'un CD-ROM présentant la démarche sera disponible dans toutes les délégations du CNRS. De plus en ce qui concerne la péremption des masques, un an avant la date de péremption, les masques seront mis à disposition des laboratoires pour utilisation régulière, afin d'éviter le gaspillage.

Le SNTRS demande si l'utilisation du Tamiflu est toujours d'actualité.

Réponse du Dr Rossi : oui.

#### **Point 6. Suite de l'action sur les risques chimiques :**

Présentation de la nouvelle fiche « Maîtrise du risque lié aux préparations et produits chimiques dangereux ».

Le SNCS s'inquiète de la formation des personnes.

F. Guérin précise que cette fiche est présentée par la CNPS dans chaque délégation.

Le SNTRS demande un état des inventaires des produits chimiques dans les laboratoires.

F. Guérin indique qu'il ne peut donner un état, pour l'instant.

#### **Point 7. Présentation des diverses fiches d'exposition**

Le Dr Rossi présente, pour clarification, les différents documents existant au CNRS : Fiche individuelle de risque, fiches individuelles d'exposition aux produits chimiques dangereux, aux rayonnements ionisants, attestation d'exposition antérieure (AEA), liste des personnes exposées aux préparations et produits chimiques dangereux au CNRS. Plusieurs documents sont communs à plusieurs organismes de recherche.

Les documents doivent être conservés au niveau du laboratoire avec copie pour les médecins de prévention. Le délai de conservation est fixé à 50 ans.

Concernant l'AEA, le Dr Rossi rappelle qu'il faut remplir une fiche par produit. Les fiches doivent être remises à tous les personnels quittant le CNRS (retraite, CDD, étudiants). Les AEA sont à destination du médecin traitant ou du médecin du travail de la nouvelle entreprise. Les AEA doivent permettre d'assurer au salarié un suivi médical post-exposition adapté au risque antérieur.

#### **Point 8. Questions diverses :**

Bilan du partenariat et situation des laboratoires de chimie de l'université de Lyon-1 (demande du SNTRS).

Pour resituer le problème (certains membres du CHS ignorant la situation), les représentants SNTRS-CGT ont lu le courrier envoyé (cf annexe) à M. Resplandy-Bernard, secrétaire général du CNRS, président du CHS. Le courrier figurera donc au PV.

Les réponses ont été apportées par F. Guérin, coordonnateur national.

F. Guérin a traité la question sous deux aspects:

1. La situation des laboratoires de chimie de Lyon-1.
2. La question "plus générale" du partenariat CNRS-Université en matière d'hygiène et de sécurité.

#### **1. La situation des laboratoires de chimie de Lyon-1**

La décision prise en février par le président de l'université de fermer les laboratoires de chimie concerne 5,5 unités mixtes CNRS regroupées dans l'UFR de Chimie Biochimie.

F. Guérin a rappelé les actions réalisées depuis cette date:

- \* Inventaire des manipulations.
- \* Demande d'une expertise extérieure.
- \* Faire lever l'interdiction sur les manip sans risque.
- \* Identification des quelques sorbonnes efficaces.
- \* Mise en place d'un plan d'action, non finalisé.

Il n'y aura pas de reprise des travaux, à risques, avant la fin de l'année 2007. Un accueil temporaire dans des labos publics et privés est envisagé. L'IRC va accueillir une partie des collègues.

Sur le volet financier et la participation du CNRS, aucune information.

F. Guérin rappelle qu'il connaît bien la situation de l'unité 5181 citée dans le courrier SNTRS-CGT. Il ajoute que le CNRS a déjà répondu favorablement aux demandes des années précédentes concernant l'hygiène et la sécurité et, alors, participé financièrement de manière importante, à la place de l'université de Lyon1.

En séance nous avons appris que le CNRS augmentera en 2007 de 50 % son budget patrimoine qui s'élèvera à 12 M d'euros. Mais ce

budget ne concerne que les bâtiments dont le CNRS est propriétaire.

Concernant le suivi médical des agents CNRS exposés, le **Dr Rossi** nous indique qu'actuellement deux agents sont suivis mais pour des pathologies qui n'ont rien à voir avec des expositions aux vapeurs toxiques. Le CNRS n'envisage pas de suivi particulier pour les agents ayant travaillé dans ces laboratoires : en cas de maladies professionnelles, la procédure actuelle sera suivie.

**En conclusion, le CNRS n'apporte aucune réponse concrète, mais indique que le ministère devrait débloquer un budget de 6 M d'euros.**

## **2) La question plus générale du partenariat CNRS-Université en matière d'hygiène et de sécurité.**

F. Guérin a contesté le chiffre de 74 % d'agents CNRS, cité dans le courrier CGT, travaillant dans des unités mixtes hébergées par un partenaire. Pour lui, il y a bien 74% dans les UMR, mais certaines de ces UMR sont dans des locaux CNRS. Toutefois, il admet qu'une majorité d'agents CNRS travaille sur des sites hébergés.

Ensuite il nous décline comment s'organise le partenariat :

- la question de l'hygiène et de la sécurité est en évolution chez les partenaires, avec un fort développement depuis quelques années.

- il y a recherche d'un partenariat équilibré

- rappel des principes : l'établissement d'accueil est responsable de la sécurité générale, entretien et maintenance de l'infrastructure et chaque employeur est responsable vis-à-vis de ses propres agents.

Le CNRS attend beaucoup de la mise en place des conventions particulières-type en matière d'hygiène et sécurité tout en reconnaissant leur nombre insuffisant. *(Nous aussi, mais le CNRS n'ayant aucun pouvoir sur les respects des engagements, la limite est vite atteinte...)*

Compte-tenu du délai très court entre notre demande et la tenue de ce CHS, F. Guérin ne peut pas présenter un bilan du partenariat.

Il n'existe pas d'indicateurs permettant de mesurer l'efficacité des conventions et le ministère de la recherche ne peut faire aucune consolidation, ne serait-ce que des accidents de travail, sur le sujet.

Une réflexion avec le BPAT sera engagée pour fournir des indicateurs permettant de comptabiliser les accidents entre personnels CNRS travaillant dans des unités hébergées par des partenaires et personnels CNRS travaillant dans des unités hébergées par le CNRS. F Guérin espère présenter un premier bilan au CHS pour la fin de l'année 2007.

Les inspecteurs présents au CHS ont rappelé qu'une inspection en 2005 des laboratoires de chimie de l'université Lyon-1 avait été réalisée et que des dysfonctionnements au niveau des sorbonnes avaient alors été identifiés et signalés. Un plan d'amélioration avait été proposé, mais ils ne savent pas s'il a été suivi.

Les inspecteurs estiment que le CNRS n'a pas une bonne connaissance de la situation de ses agents travaillant dans des unités hébergées et que cela devra être amélioré. Depuis 2005 et jusqu'à fin juin 2007, 15 délégations du CNRS auront été inspectées. Les inspecteurs se proposent de présenter un bilan de la situation à l'automne.

Une inspection du CNRS est programmée en 2007. Un suivi des actions correctives demandées après les visites sera mis en place par l'inspection « hygiène et sécurité » de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## **Pas de réactions des autres syndicats présents (SNCS, SGEN-CFDT, SNIRS-CGC)**

Autre question diverse :

Le **SNCS** a demandé s'il existait des recommandations pour le risque d'inondation des unités situées à proximité d'un cours d'eau.

Le **SNTRS** n'a pu intervenir au sujet des conditions de travail dégradées des personnels administratifs suite à la mise en place des nouveaux logiciels informatiques Sirhus et BFC/XLab.

Le CNRS semble prêt à organiser 3 CHS par an.

Fin de la séance à 17h00

Les représentants du **SNTRS** remercient les camarades qui les ont aidés à préparer le CHS en leur envoyant des questions à poser et des documents. Les représentants du **SNTRS** sont toujours intéressés par des informations sur la situation des personnels CNRS travaillant dans des unités hébergées par des partenaires. Le CNRS s'est engagé à nous présenter un bilan du partenariat en fin d'année.

**Prochain CHS : 25 mai 2007**

## **Glossaire :**

ACMO : Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

AEA : Attestation d'exposition antérieure

AIE : Accident Incident Evènement

BFC : Budget Finance Comptabilité

BO : Bulletin Officiel

BPAT : Bureau des pensions et accidents du travail

CCNE : Comité Consultatif National d'Ethique

CEA : Commissariat à l'Energie Atomique

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CNPS : Coordination nationale de prévention et de sécurité

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CSHS : Comité spécial d'hygiène et de sécurité

CTP : Comité technique paritaire

DRH : Direction des ressources humaines

DTA : Dossier Technique Amiante  
EVRP : Evaluation des risques professionnels  
IFR : Institut fédératif de recherche  
IGHS : Inspection générale d'hygiène et de sécurité  
IN<sub>2</sub>P<sub>3</sub> : Institut national de physique nucléaire et de physique des particules  
INIST : Institut de l'information Scientifique et Technique  
INSU : Institut des Sciences de l'Univers  
IPS : Ingénieur de prévention et de sécurité  
IRPS : Ingénieur régional de prévention et de sécurité  
MPPU : Mathématiques, physique, planète et univers  
Sirhus : Système d'information ressources humaines des unités et des services  
ST2I : Sciences et technologies de l'information et de l'ingénierie

## ANNEXE

### Lettre envoyée à la direction du CNRS

Caen, le 07 mars 2007

M. Alain RESPLANDY-BERNARD  
Président du CHS  
Secrétaire Général du CNRS  
3, rue Michel-Ange  
75794 PARIS Cedex 16

Monsieur le Secrétaire Général,

Nous avons eu connaissance, par la presse, de la décision prise par le Président de l'Université « Claude Bernard Lyon1 » au nom du principe de précaution de fermer les laboratoires de chimie situés sur le Campus de la Doua à Villeurbanne et d'interdire la manipulation de produits chimiques toxiques. Cette annonce brutale et sans concertation de la fermeture plus ou moins provisoire des laboratoires de recherches de la Doua nous interpelle. Plusieurs unités mixtes CNRS-Université sont concernées par cette fermeture.

Cette décision a été prise après la mise en évidence de graves dysfonctionnements des dispositifs d'extractions des vapeurs qui devraient rejeter les produits dangereux et toxiques en terrasse. Ces problèmes ne sont pas nouveaux. Ils sont mentionnés dans les rapports de sécurité 2004 et 2005 de l'unité mixte 5181 « Méthodologie de synthèse et molécules bioactives », consultables sur le web.

Le partenariat est une action du programme pluriannuel d'hygiène et de sécurité du CNRS. En tant que membres du CHS du CNRS, nous sommes intervenus plusieurs fois pour alerter la direction du CNRS sur les mauvaises conditions de travail rencontrées par nos collègues CNRS travaillant sur des sites hébergés. Les problèmes de l'Université de Lyon-1 ne sont pas un cas isolé.

Les débats au CHS du CNRS sur le partenariat se résument à comptabiliser les conventions signées entre partenaires ou font l'objet de questions diverses posées par les représentants du personnel sans que des réponses concrètes soient jamais apportées. Nous n'avons pas de réels bilans des actions d'hygiène et de sécurité pour les unités mixtes hébergées par les universités. Cette situation n'est pas acceptable dans la mesure où 74 % des personnels CNRS exercent leur métier au sein d'unités mixtes de recherche, selon le bilan social 2005.

Devant l'ampleur des problèmes d'hygiène et sécurité qui se posent dans les universités, illustrés aujourd'hui par l'exemple de l'Université de Lyon-1, nous demandons que la question du partenariat en matière d'hygiène et de sécurité fasse l'objet d'un point spécifique au prochain CHS du CNRS et qu'un suivi de ces questions soit mis en place. S'il s'avère que la question n'a pu être abordée en profondeur, nous demandons un CHS exceptionnel (ou supplémentaire) sur le sujet à brève échéance. Le sujet devra, bien entendu, être ensuite traité au CTP du CNRS.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de notre considération.

# *CR du Comité Régional de la Formation Permanente du 05 avril 07, Montpellier DR 13.*

Nous avons reçu quelque temps auparavant un document détaillé « Bilan 2006 et Orientations 2007 » qui fera l'objet d'une présentation par les 2 responsables du service de la Formation Permanente lors de cette réunion.

## 1. BILAN QUANTITATIF 2006

### a. Chiffres DR 13

- 1370 personnes, 679 chercheurs et 691 ITA et 261 non permanents
- Budget global consolidé = 125 M€.

### b. Chiffres Formation Permanente

- 1300 personnes formées dont 847 CNRS et 448 non CNRS (35%), soit une politique non discriminante de prise en charge des personnels des UMR dans le cadre des PFU. Ceci **risque d'être remis en cause en 2007 dû à la baisse des crédits.**
- + 15 % du nombre de stagiaires, malgré un nombre de personnes formées stable par rapport à l'année précédente.
- Formation tout au long de la carrière et proportionnellement plus de femmes que d'hommes, mais chacun prédomine dans des domaines de formation différents (hommes = connaissances scientifiques et femmes = applications spécialisées), beaucoup de femmes dans les stages de formation aux nouveaux logiciels de gestion SIRHUS, BFC et Xlab.
- Chez les ITA : 69 % des AI, 62 % des IE et des T, 50 % des IR.
- Chez les chercheurs : 35 % des CR et 26 % des DR.
- 439 ITA formés en 2006, 62 % de l'effectif, + 4 % par rapport à 2005.
- Par BAP : H « Gestion scientifique et technique de EPST » est la plus représentée à 90 % de son effectif, F « Documentation » 68 %, E « informatique et calcul scientifique » 62 %, B « Sciences chimiques et sciences des matériaux » 56 %, A « Sciences du vivant » 55 %, G « Patrimoine et logistique » 49 %, C « Instrumentation scientifique » 43 %, D « Sciences humaines » 35 %.
- Par département scientifique, ramené à l'effectif du département, celui des Moyens Communs à un taux de formation de 85 % = mise à jour des compétences bureautiques et réglementaires, puis ST2I, SDV, Chimie 40 % et SHS, EDD 17%.
- Au total, 37 896 heures – stagiaires soit 38 hs/agent, + 30 %.

## 2. LES DOMAINES DE FORMATIONS :

- « Connaissances scientifiques » et « Techniques spécifiques » = 62 sessions
- « Informatique », « bureautique » et « applications CNRS » = 62 sessions
- « Management - qualité » et « L'efficacité personnelle et la culture constitutionnelle » = 36 sessions
- « Langues » = 16 sessions

## 3. ORIENTATIONS ET ACTIONS REGIONALES 2006 – 2007

### a. Management, qualité, conduite de projet dans le cadre du CAP Formation 2006.

- Management

En 2006, stages de formation au management et à la dynamique d'équipe pour les directeurs, chefs d'équipe et responsables intermédiaires car les réformes ont engendré des structures de taille important...

Stages d'accompagnement à la carte des restructurations et de « coaching d'équipe suivant les modalités choisies par le responsable de l'unité en concertation avec le prestataire et la RH (qui, dans ce domaine à beaucoup de mal à défendre sa légitimité d'intervention dans la vie d'une unité) » ! **Comme quoi la résistance aux réformes existe bien qui nécessite des moyens importants de la part de l'administration pour faire passer ses plans.** En 2007, on continue en prenant pour cible les nouveaux directeurs avec 8 jours sur les concepts + 8 jours d'approfondissement par la société Sud Performance, objectif = « donner une culture commune aux futurs encadrants » **ou mettre tout le monde au pas !**

- Qualité

Ecole inter-organismes « Démarche qualité en recherche » = 120 participants = « outil de valorisation et de capitalisation des résultats » avec l'Association QUARES Qualité en recherche et enseignement supérieur = mutualisation avec les autres organismes. Le point sur l'opération « cahier de labo » y a été fait, **mais on en sait pas plus.**

Formations à la gestion de projet prévu en 2007 pour chercheurs et ingénieurs « puisque le financement se fait des projets de recherche se fait désormais par appels d'offre », ANR, Europe... **Là encore la FP est un outil de mise en place des réformes !**

### b. Accompagnement de la carrière des agents

- « Dans l'esprit de la LOLF, les nouveaux « gestionnaires » devront passer d'une gestion administrative des dossiers à une gestion des compétences et des ressources humaines ». Cette orientation, **qui constitue effectivement tout un programme sans doute à mettre en relation avec le projet du nouveau dossier de carrière des IT, va, elle aussi, nécessiter des mesures d'accompagnement c'est à dire de formation pour les équipes RH.**
- Formation « réflexion sur le parcours de carrière » avec la société ARRC pour aider les agents à concevoir un projet professionnel.

- Stages de préparation à l'entretien professionnel = « bonne préparation à la refonte du système d'évaluation des ITA ». **Nous y voilà !**
  - Actuellement, à mi-parcours, les ITA encore stagiaires « sont invités à se rapprocher de la RH pour toute question relative à leur titularisation et leur projet professionnel ».
  - Volonté d'étendre en 2007 ces modules de réflexion sur le parcours professionnel aux jeunes chercheurs (5 ans après le recrutement) et aux chercheurs confirmés (à mi-parcours). Certains ne seraient-ils finalement pas mieux dans l'enseignement ? **(Et pourquoi pas dans le privé ou à créer des Start Up ?)** Le compte-rendu de cet entretien avec la RH des nouveaux recrutés serait remis à leur directeur de labo et au DS. Ceci est une volonté de la Direction Générale. **Interventions du SNPTES-UNSA et SNTRS-CGT sur quelle est la signification de ce nouveau contrôle des chercheurs alors qu'il y a déjà les évaluations du Comité National (qui s'est vrai est mis à mal par les réformes gouvernementales).**
  - Stages nouveaux entrants avec sensibilisation à la valorisation, le partenariat et l'ouverture à l'Europe et préparation à la retraite continuent.
- c. Soutien aux réseaux des métiers et technologiques :
- Mécaniciens, électroniciens, ACOMO, documentalistes en 2007, utilisateurs de la technique des protéines recombinantes et des plateformes Rio Imaging et elle de protéomique.
- d. Nouveaux logiciels BFC et SIRHUS
- Des formations pour la mise en place et le déploiement de BFC et SIRHUS...
- Une nouvelle salle informatique dédiée à la Formation.
- e. Actions transversales :
- Informatique et bureautique (172 stagiaires), hygiène et sécurité, « Comprendre le stress pour l'utiliser » et « Appréhender et désamorcer les tensions et les conflits »

Les mêmes types de stages sont prévus pour 2007, sauf que :

#### 4. BUDGETS 2006 – 2007

On nous annonce une diminution drastique de 21 % du budget entre ce qui a été réalisé en 2006 et ce que le CNRS a accordé pour 2007 et de 25 % par rapport à ce qui a été demandé :

	Attribué 2007	Demandé 2007	Dépensé 2006
Plan régional	469 363 €	627 000 €	591 150 €
Actions nationales	39 695 €		22 720 €
Global	509 058 €	666 695 €	613 870 €

M. Jollans semble apprendre la nouvelle en même temps que nous !

Il demande à la commission comment faire des économies ?

Faire payer aux labos une partie des frais de mission dans le cadre des PFU ?

Ne pas prendre en charge les non-CNRS dans le cadre des PFU ?

Supprimer certaines actions ?

Limiter les demandes individuelles ?

Demander aux directeurs de labos d'établir des priorités dans les PFU ?

Anglais seulement 6 mois au lieu de 1 an ? Il semble que la mesure soit déjà prise ?

Le DR essaie de nous faire participer aux choix à faire dans ce cadre de restriction féroce des moyens.

**Le SNPTES-UNSA et le SNTRS-CGT interviennent pour dire clairement que notre rôle de représentants syndicaux n'est pas celui-ci et refusons de faire ce choix car toutes les propositions remettent en cause les intérêts des agents que nous représentons.**

**Le SGEN-CFDT donne son avis sur le fait qu'il serait possible de faire des économies par-ci par-là dans le cadre des propositions faites par l'administration.**

La discussion tourne un peu en rond et finalement tout le monde est d'accord pour dire que ceci est inacceptable et il est décidé de faire une motion. La réunion close, nous la rédigeons avec l'ensemble des représentants syndicaux et les deux directeurs de labos présents.

En pièce jointe, le courrier adressé à M. Jollans pour transmettre à la direction du CNRS.

Patricia Sourrouille.

## Réunion thématique avec la DRH : réforme de la formation permanente du 23 avril 2007

Le gouvernement a voté le 2 février 2007 la loi de modernisation de la fonction publique (loi 2007-148.<sup>1</sup>) dont la première partie porte sur la formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie<sup>2</sup>. Le CNRS a entamé une série de « discussions » avec les syndicats pour examiner son adaptation à l'organisme. Lors de la précédente réunion consacrée principalement au bilan des CAP 2006, la DRH avait annoncé en toute fin de réunion, la mise en place d'un comité de pilotage sur la réforme de la formation permanente, l'annulation de la prochaine réunion de la CNFP et à terme la nomination d'une « CNFP rénovée ».

Opposé à ces méthodes utilisées une fois de plus par la direction pour contourner la négociation avec les syndicats, le SNTRS-CGT a proposé aux autres syndicats de refuser le comité de pilotage, de demander des négociations et la réunion de la CNFP statutaire. Le texte suivant, élaboré par le SNTRS avec le SGEN et le SNCS a été lu dès l'ouverture de la séance :

*« Déclaration intersyndicale préalable à la réunion du comité de pilotage sur la réforme de la formation permanente*

*Vous avez annoncé aux organisations syndicales, sans concertation préalable, la mise en place d'un « comité de pilotage sur le plan de mise en œuvre de la réforme de la formation » au CNRS.*

*Nous vous rappelons que la formation des personnels et le droit individuel à la formation relèvent directement du domaine de la négociation entre la direction d'un établissement et les organisations syndicales (article 22 du statut général de la fonction publique titre I, loi 2007-148 de modernisation de la fonction publique). Aucune entreprise ne déroge à cette obligation de négociation, prévue dans le code du travail et le droit syndical. Le CNRS doit également s'y conformer.*

*L'application au CNRS du droit à la formation et de toute évolution de ce droit, doit être négociée avec les organisations syndicales. C'est le cas de tous les points que vous voulez traiter au Comité de Pilotage : cadrage politique, enjeux et finalités de la formation, périmètre de la réforme, modalités de formalisation du document.*

*La mission que vous entendez assigner au Comité de Pilotage relève directement du rôle de la CNFP, émanation du CTP, et doit être assurée par elle. De plus, l'article 6 de la décision du 12 juillet 1990 prévoit que des « commissions techniques plus restreintes pourront être créées afin d'étudier des questions relevant de la compétence de la commission plénière. » Enfin, dans votre calendrier, vous évoquez une « CNFP rénovée », qui serait issue du Comité de Pilotage, toujours sans discussion.*

*Nous vous demandons en conséquence, l'annulation de ce Comité de pilotage, la convocation immédiate d'une série de discussions avec les syndicats sur cette question et la convocation de la CNFP. Si vous ne l'annulez pas, nous quitterons la séance.*

*PS Déjà, nous étions intervenus vigoureusement en février dernier lorsque vous avez voulu mettre en place un Comité de Pilotage sur l'évaluation des ITA, afin de rappeler les règles de négociations entre les syndicats et la direction. » SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNPTES UNSA, SNTRS-CGT, Sud Recherche,*

La DRH, Mme d'Argouges, accepte immédiatement de débaptiser le comité de pilotage en réunion informelle, sans pour autant s'engager dans de véritables négociations. Concernant la CNFP, elle justifie sa décision par le fait qu'un nombre important de ses membres aurait changé de fonction. Nous insistons pour réunir la CNFP, dont l'attribution est de fixer un cadrage politique, insistant sur la possibilité prévue dans les textes qu'elle puisse s'adjoindre des groupes de travail ; cette solution permettrait à tous les syndicats de discuter dans le détail des conséquences sur le dispositif actuel au CNRS de la nouvelle loi. Elle accepte également de réunir la CNFP avant l'été.

Certes ces réponses sont ambiguës : la DRH a comme toujours refusé la négociation, d'où la recherche d'un vocabulaire qui dise autre chose : groupe de travail plus ou moins formel, comité de pilotage ou autre. Déjà nous étions intervenus dans le même sens auprès de B. Larroutou, lorsqu'il avait constitué ses « ateliers ». A chaque fois il s'agit de dénier aux syndicats leur rôle de négociation, pour ne laisser cette fonction qu'au CTP où la direction est certaine de disposer de fait de la majorité. Ce n'est cependant qu'un cache-sexe : ces groupes dans lesquels siègent tous les syndicats sont bien des lieux où ceux-ci font entendre leurs revendications. Les exemples des négociations sur les sujétions ou sur le handicap montrent bien qu'il est possible de faire reculer la direction et de parvenir au CTP avec un texte déjà négocié. Reste un autre problème souvent soulevé par la CGT : la direction peut s'appuyer sur des syndicats minoritaires (non présents au CTP) pour affaiblir les autres.

Les syndicats ont donc décidé de rester. Les réunions de ce type sont difficiles à cerner. La direction affiche son point de vue, mais recule (« bien sûr bien sûr, on est d'accord » !)

<sup>1</sup> Le Memento et ses mises à jour régulières seront bientôt disponibles pour tous les adhérents sur le site du syndicat avec un code d'accès : <http://www.vjf.cnrs.fr>. Pour plus de précisions sur cette loi et les modifications qu'elle introduit, consulter la fiche K1 du Mémento dont la mise à jour sera également bientôt disponible.

<sup>2</sup> Voir le BRS 419, rubrique vos droits, p 33 (A propos de la loi de modernisation sociale).

La direction rappelle que le *Cap Formation* prend fin en décembre 2007. Elle fixe une définition restrictive de la formation permanente, la limitant aux stricts besoins de l'organisme, tels que l'administration les comprend (voir texte de la direction dans ce numéro du SNTRS-Info). L'exposé oral complète toutefois des besoins qui ne figurent pas dans ce texte mais sont prévus dans la loi ou dans le protocole d'accord pour la fonction publique, que la CGT (UGFF) n'a pas signé : formation lors d'un retour à l'emploi, acquisitions de nouvelles compétences, qui sont prises en charge par l'employeur dans une limite d'heures annuelles (bien insuffisantes pour nous) prises sur le temps de travail. Le *droit individuel à la formation* (DIF) est très limité dans le temps : 20 heures par an et par agent. Les agents qui acceptent de se former en dehors du temps de travail percevront une allocation égale au maximum à 50% du traitement net. Les périodes de professionnalisation sont prévues dans les textes pour les agents confrontés à des évolutions technologiques, à ceux qui ont besoin d'actualiser leurs connaissances (les seniors dont on dit tant qu'ils sont « obsolètes », etc. Les agents se voient grassement octroyés 24 heures lors d'une VAE (*validation des acquis de l'expérience*). Bien entendu, sont prévues également des actions de soutien en direction de l'encadrement.

Nous sommes intervenus sur une politique de promotion sociale que l'organisme doit mener. Il est important de qualifier les agents. Une revendication du SNTRS est en effet que l'organisme recrute des agents sans diplôme et organise des formations pour les faire rapidement accéder à des emplois qualifiés. Le SNCS a insisté sur la traduction budgétaire de telles mesures : la formation doit déboucher en effet sur une politique de promotion que l'organisme doit budgéter et présenter au CA. Il a également insisté sur la nécessité d'évaluer ce qui a été fait (notamment le *Cap formation* 2006).

Richard Topol, médiateur du CNRS soutenu par Gille Boetsch, actuel président du conseil scientifique, a proposé que le CNRS établisse un état des lieux, qui doit prendre en compte les conséquences de la création de l'ANR. L'explosion de la précarité que cette organisation de la recherche engendre en effet une remise à plat : le CNRS doit-il engager une politique de formation pour le CNRS actuel ? Comment va-t-il évoluer ? Quelles articulations avec les missions du CNRS ? Comment conjuguer désirs individuels et attentes de l'organisme ? Faut-il des indicateurs, comment les construire ?

Toutes ces questions mettent au jour la radicalité des réformes entreprises par le gouvernement. Le CNRS est affaibli, transformé, et la direction actuelle n'est pas en mesure de proposer des orientations qui lui permettraient de résister à ces coups. Pire, elle est incapable de proposer des mesures de simple adaptation.

Nous avons, enfin insisté sur la cohérence nécessaire entre la politique de formation, une politique des métiers et une évaluation des collectifs de travail, assises sur le travail que devrait mener le comité national lors de l'évaluation des unités et enfin l'évaluation des qualifications des ITA.

Madame d'Argouges promet de convoquer la CNFP. Il faudra qu'elle réfléchisse sur ce qui devra être évalué du *Cap Formation* 2006.

Vu l'ampleur de la réforme, la commission aura un travail important à mener. Il sera nécessaire que nos sections organisent des débats sur la formation permanente, fassent connaître les textes, et envoient leurs réflexions au BN et à nos représentants à la CNFP (Jocelyne Léger et Marc Démery).

D. Gori, A. Kieffer

## *Préparation de la mise en œuvre de la réforme Formation et du nouveau plan pluriannuel de formation*

Comité de pilotage du 23 avril 2007

Le ministre de la Fonction publique, Christian Jacob, a signé le mardi 21 novembre 2006 un accord avec des fédérations de fonctionnaires sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce protocole, conjointement avec la loi de modernisation de la Fonction publique adoptée définitivement le 23 janvier 2007 (chapitre premier), renouvelle profondément l'organisation et la structuration professionnelle des agents publics.

Il redonne un cadre réglementaire à la formation, cadre qui faisait défaut depuis la fin, en 1999, du protocole précédent.

Il met l'accent sur le développement d'un suivi plus personnalisé de la carrière des agents, sur une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle, et sur le rôle que peut et doit jouer la formation dans l'accompagnement des parcours professionnels.

Ses modalités de mise en œuvre prévoient une application fin 2006, début 2007. Cela permet une préparation concertée entre tous les acteurs. Cette préparation doit aboutir à ce que la réforme soit intégrée tant au niveau national que régional dans le plan stratégique Ressources Humaines et prise en compte dans la gestion des carrières et dans le nouveau système d'information.

Pour répondre à une demande émanant tant de l'ensemble des acteurs de la filière RH que des rédacteurs de la loi qui précisent que « l'effort requis des employeurs est certes financier mais surtout stratégique et prospectif », il faut tout d'abord donner à cette réforme un cadre politique, défini clairement, affiché et partagé par tous.

Délimiter ce cadre est le premier objectif de ce comité de pilotage. Il donnera les orientations sur lesquelles le groupe projet et les groupes de travail pourront ensuite bâtir les phases opérationnelles.

Quatre points seront traités à l'ordre du jour :

- Quels enjeux et finalités de la formation au CNRS ?
- Quel périmètre de la réforme pour le CNRS ?

- Quel type de document institutionnel élaborer ?
- Méthodologie et calendrier global

## 1 Les grands enjeux de la formation au CNRS dans les 4 années à venir

La perspective de la formation dans ce cadrage se situe entre 3 à 4 ans.

La proposition suivante décline les grands enjeux de la formation tels qu'ils peuvent être dégagés à ce jour. Outre le fait qu'ils doivent être l'objet d'une validation, ils sont à préciser dans la perspective d'une analyse à moyen terme sur l'évolution du paysage de la recherche et la politique de gestion des ressources humaines qui en découle.

### 1.1 Soutenir les étapes clés du parcours professionnel

La formation doit faciliter :

- la prise de fonction
- la mobilité fonctionnelle et géographique
- la prise de responsabilité
- la transmission à l'occasion de la cessation de fonction

### 1.2 Faciliter l'appropriation et la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'établissement

La formation doit permettre

- contribuer à la mise en œuvre des orientations scientifiques
- s'inscrire dans les choix stratégiques de l'établissement

### 1.3 Appuyer le projet scientifique de l'unité

La formation doit participer à la réalisation du projet scientifique et être un appui à la recherche

Le recueil et l'analyse des besoins en compétences doivent être liés au projet d'unité et en accompagner les orientations. Ils sont formalisés dans les plans de formation d'unité qui constituent une réflexion concertée sur les compétences existantes et celles souhaitées pour accompagner le projet de l'unité.

La formation est utilisée comme un des indicateurs de l'évaluation des résultats de l'unité.

### 1.4 Participer à l'évolution des métiers :

La formation doit contribuer à :

- anticiper l'émergence ou l'évolution des métiers
- favoriser la capitalisation des pratiques et leur transmission
- faciliter l'adaptation aux évolutions technologiques

## 2 Le périmètre de la réforme au CNRS

Il est proposé qu'un document, dont le statut est à préciser (Cf. rubrique suivante) se positionne sur la mise en œuvre de toutes les mesures de la réforme (période de professionnalisation, DIF etc.) en articulation avec les dispositifs existants. Ces mesures doivent être précisées et s'intégrer à des objectifs déterminés

Le travail sur le document pourrait s'appuyer sur les rubriques suivantes :

- *Titre 1 : identification des enjeux prioritaires de la formation*
  - chapitre 1 : la formation, soutien au parcours professionnel

*(Chacun des chapitres du titre 1 décrirait un enjeu de la formation. Celui-ci serait décliné en objectifs et suivi des mesures applicables*

*Exemple : accompagner la reconversion professionnelle*

*Mesures applicables : bilan de compétence – tutorat - période de professionnalisation*

*Chaque mesure pourrait être intégrée dans le chapitre qu'elle sert le plus)*

- chapitre 2 : la formation, ressource pour la mise en œuvre des orientations scientifiques
- chapitre 3 : la formation, appui au projet scientifique du laboratoire
- chapitre 4 : la formation, support de l'évolution des métiers

- *Titre 2 : le pilotage du système de formation*
  - chapitre 1 : mission de la CNMFP et des CRFP
  - chapitre 2 : le rôle de pilotage de la DRH
  - chapitre 3 : évaluation des actions de formation
  - chapitre 4 : communication sur l'accord

- *Titre 3 : l'organisation du système de formation régional, national*

Dans ce titre, le rôle des acteurs des délégations, des correspondants formation d'unité mais aussi des formateurs internes pourrait être abordé.

## 3 Le statut du document portant sur la mise en œuvre de la réforme

Ce document pourrait avoir soit le statut d'une charte soit celui d'un accord cadre signé par les partenaires sociaux qui le souhaiteraient. Il déclinerait les nouvelles mesures de la réforme et les actions prioritaires en tant que nouveau cadre pluriannuel.

#### 4 Le calendrier

Objectifs	Moyens	Problématique	Calendrier
Phase 1 Le cadrage politique de la réforme	Comité de pilotage DRH, syndicats, représentants des délégations, représentant du domaine scientifique	- Le cadrage de la réforme : - Quels enjeux et finalités de la Formation au CNRS - Quel périmètre de la réforme pour le CNRS ? - Quel type de document institutionnel élaborer : suite de CAP Formation 2006 ou complément d'un nouveau cadre pluriannuel ? - Méthodologie et calendrier global	lundi 23 avril 2007
Phase 2 Définition du périmètre opérationnel	Groupe Projet -membres de la DRH -représentants du personnel - membres des délégations -membres des départements scientifiques - membres des laboratoires	-Déclinaison des décisions prises par le comité de pilotage en terme d'enjeu -Détermination des groupes de travail à mettre en place et de leurs orientations	2 à 3 réunions d'avril à septembre 2007
Phase 3 A partir de l'existant, étudier les mesures proposées par la réforme, leur articulation aux objectifs RH et les conditions de leur mise en oeuvre	Groupes de travail	Liste possible des thématiques : - Politique DIF (critères d'éligibilité, intégration dans parcours de professionnel) - politique période de professionnalisation : (envergure que l'on souhaite donner à cette mesure) - Révision du plan de formation (PFU) et du plan de formation régional (PFR) - Entretiens et bilan de carrière - Tutorat et formateurs internes - Entretien de formation, passeport de formation.....	Mi-mai à fin septembre 2007
Phase 4 Cadrage de la réforme : Point d'étape sur le document de cadrage politique	CNFP rénovée (dans la suite du comité de pilotage)	A partir des travaux des ateliers et des résultats de l'évaluation de CAP Formation 2006 menée en parallèle, définition du cadrage	Début octobre 2007
Phase 5 Finalisation du cadrage (charte ou accord)	Groupe Projet	Réalisation du document à partir du travail de la CNFP	Octobre- novembre 2007
Phase 6 Préparation de la mise en oeuvre	Ateliers spécifiques	Elaboration des formulaires imposés par la réforme et de documents de référence (type guide du tutorat...)	Septembre -décembre 2007

# Compte-rendu du CSD du Département Sciences du Vivant, Michel-Ange le 24 avril 2007

Gérard Pehau-Arnaudet, Elu C du CSD SDV (en italique mes commentaires)

Le CSD s'est tenu dans une atmosphère très morose : les critiques de notre présidente à l'encontre du département SDV ont laissé de nombreuses traces et l'on sentait le nouveau DS par intérim, F. Dardel, dans une position fort inconfortable.

## 1. Point 1 : Intervention du DS par intérim sur la politique du département

La direction du CNRS cherche activement un successeur à Michel van der Rest : nous apprenons la nomination d'un « search committee » (en anglais dans le texte) composée entre autres de : Alice Dautry (Institut Pasteur), D.Louvard (Institut Curie), C.Brechot (Inserm), J.F.Bach, J.Hoffmann, D.Mauras, P.Corvol, D.Sabatini, Nicole le Douarin... ; chargé de rédiger un appel d'offre international pour trouver un nouveau DS. L'oiseau rare devra mettre en œuvre une nouvelle politique du département : 50 % du budget de SDV devrait aller vers des actions transversales, 50% restant serait consacré à la politique du département.

*Cette déclaration a provoqué un tollé de protestations : le CSD rappelant qu'aujourd'hui SDV consacre déjà 20% de ses moyens à l'interdisciplinarité et qu'une telle politique conduirait à tuer toute velléité de politique scientifique dans le département.*

Exposé de politique scientifique : F.Dardel rappelle en préambule que sa priorité n'est pas le financement des labos (*ce qui a le mérite d'être clair !*). La priorité numéro un est le personnel ITA pour faire tourner les plates-formes : « Il faut un socle de personnels permanents, bien formés, capables d'assurer développement, suivi et formation »... qui ne peut être recrutés par les diverses agences puisqu'elles n'offrent que des contrats précaires : *Dont acte !* La priorité numéro deux est constituée par les moyens d'intervention (pas de chiffre global), il s'agit de soutenir les équipes ATIP (une quinzaine) et de permettre à de (rares) labos d'acheter du matériel dans une gamme de 10 à 100k . La troisième priorité est le personnel chercheur, la quatrième l'emploi temporaire (cdd...). Enfin bons derniers, l'équipement mi-lourd et le fonctionnement des labos. (Un biologiste standard couterait 15   25k /an).

Le CSD a souligné l'abandon d'une grande partie de la politique du département, ce que le DS a estimé être « un changement contraint ». L'ANR comme nous le constatons depuis longtemps se trouve en position de force pour piloter le dispositif français en biologie. Le DS réclame de l'ANR (sic !) des AAP blanches, une AAP Médicament et une AAP Microbiologie fondamentale... bref des moyens pour faire de la biologie... *Nous avons été plusieurs à rappeler l'absence de conseil scientifique de l'ANR et sa politique à la botte du ministère. Dans un tel contexte (faiblesse de l'organisme national de recherche) beaucoup ont souligné le danger d'un pilotage régional de la recherche.*

Enfin F. Dardel a annoncé la création d'une nouvelle structure de recherche, les ERL (les équipes de recherche labellisées) qui serait un label pour des équipes CNRS dans un contexte d'unité fac. *On peut se demander si de facto on n'abandonne pas la notion de laboratoire pour celle d'équipe.*

## 2. Point2 : Evolution du GIP « Consortium national de recherche en génétique » CNRG.

Le GIP va évoluer en GIS avec trois conseils scientifiques : les personnels en CDI sont intégrés au CEA à compter du 1<sup>er</sup> mai dans un département de génomique. Ce GIS aurait une obligation de service et son financement serait géré par l'ANR à hauteur de 10 millions d'euros.

*Nous soulignons à nouveau le danger pour l'emploi scientifique des financements sur projet. La pérennité des emplois n'est pas assurée et certaines régions comme Rhône-Alpes se trouvent dans des situations difficiles (20 postes en cdi à trouver pour les G nopoles, on va encore faire appel aux organismes). Au sein des Plates-formes impliquées il n'y a pas que du service (développement, formation...) et il faut veiller à ne pas dissocier les plates-formes des unités.*

## 3. Point5 : Pas de divergences entre les sections et la DS sur les créations/fermetures de structures de recherche (il y a 4 fermetures et 3 créations).

Rappel : le département SDV c'est environ 315 structures de recherche.

Une demande d'un président de section : renforcer les comités de visite lors des créations (ceux ci sont plus étoffés lors des renouvellements...)

Nous devons réfléchir au redécoupage des sections et terminer le rapport de prospective (message de Gilles Boetsh).

## 4. Point3 : Position du département SDV au sein du dispositif français en sciences de la vie

Un débat s'est engagé sur ce thème. Une motion est en cours de rédaction qui réaffirme l'indispensable nécessité du département SDV en s'appuyant sur les deux points spécifiques au CNRS la recherche fondamentale et l'interdisciplinarité.