



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°147 du 18 décembre 2008

SOMMAIRE

- Compte rendu du CTP du CNRS du 13 octobre 2008
- Compte Rendu de la réunion DRH-OS du 17 octobre 2008
- Réunion des membres du conseil scientifique du CNRS, des conseils scientifiques de départements, de la CPCN et de la C3N
- Compte rendu du CHS du CNRS du 16 octobre 2008

CTP du CNRS du 13 octobre 2008

Présents :

Principaux représentants de l'administration :

M. MIGUS, Directeur Général ; M. RESPLENDY-BERNARD, Secrétaire Général ; Mme D'ARGOUGES, Directrice des ressources Humaines ; Mme BEC responsable des relations sociales ; M. RIDENT, adjoint à la DRH.

Pour les organisations syndicales :

SNCS-FSU (2 sièges), SGEN-CFDT (2 sièges sur 3), SNPTES-UNSA (1 siège), SNTRS-CGT (4 sièges : Lise CARON, Anne EUZENOT, Marc DEMERY-LEBRUN, Jacques MILLET, Didier GORI)

Ordre du jour :

- Validation des Comptes rendus des CTP du 6 mai 2008 et du 18 Juin 2008,
- Information de la nomination du médiateur,
- Présentation du rapport d'activité de fin de mission du médiateur pour la période 2004 – 2007 et présentation des premières observations de la médiatrice depuis janvier 2008,
- Vote sur la charte sur la prévention du harcèlement morale,
- Présentation du bilan H&S
- Informations sur la réforme du CNRS : point de situation,
- Questions diverses :
 - o Procédure d'avancement, présence de la filière RH dans les commissions d'interclassement nationales,
 - o Absence de médecine préventive pour certains personnels CNRS,

Compte rendu des CTP des 6 mai 2008 et 18 juin 2008 :

Après quelques remarques, le compte rendu du CTP du 25 septembre 2007 a été adopté par le CTP. Par contre, le compte rendu du 8 novembre a été envoyé tardivement aux organisations syndicales et n'a pas permis d'étudier véritablement le document. Par conséquent, le Directeur Général propose de remettre l'approbation de ce compte rendu au prochain CTP, en mars 2008.

Information de la nomination du médiateur :

M. TOPOL a été médiateur au CNRS durant 3 années (2004 à 2007) et il nous a présenté son bilan d'activité. Il souligne avoir eu moins de dossiers que son prédécesseur mais le nombre de saisine semble croître. Il nous fait un état réaliste des situations et insiste sur quelques points :

Il souligne la croissance des saisines dont l'origine est la souffrance au travail. Il invite même la direction à se pencher sur la question de la caractérisation de la souffrance au travail par rapport aux questions de harcèlement. Sur ces problèmes, il reconnaît la difficulté de résoudre ces problèmes mais souligne le rôle de l'assistante sociale, parfois sous estimée. Les solutions proposées se traduisent trop souvent par le déplacement du plaignant ce qui ne traite pas l'origine des difficultés.

Dans son bilan nous relevons que les chercheurs sont à l'origine de ces saisines pour plus de la moitié des demandes. Il souligne l'accroissement des saisines concernant les questions d'évaluation et de la reconnaissance de leur qualification.

M. TOPOL nous a interpellé sur des saisines relevant de la mise en œuvre des lois et plus particulièrement concernant la loi « Fillon » sur les retraites. Il a invité la direction à être davantage vigilante sur l'application réglementaire comme l'aspect exécutoire de décisions du TA¹. Concernant ces problèmes, il fait part de « difficultés d'information ou de formation des personnels de l'administration RH » et de la nécessité « d'organiser des renvois à des personnalités qualifiés ou informés ».

Un autre aspect des difficultés rencontrées concerne la mobilité, ce qui en particulier le cas pour la réintégration des personnels du CEE.

M. TOPOL a conclu par 2 propositions qu'il a soumis à la direction :

- l'élaboration d'un protocole de caractérisation de la souffrance au travail
- l'élaboration d'un guide de bonne conduite comme il en existe dans certains établissements.

Il souligne la grande autonomie et liberté d'expression dont il a bénéficié durant son mandat.

Mme POSTEL nous a fait un bilan de ses 6 premiers mois de médiatrice. Elle souligne la croissance du nombre de saisine certainement liée à la publicité lors de sa prise de fonction.

¹ TA : Tribunal Administratif

Elle a fait part, elle aussi, d'un grand nombre de saisines relatives à des souffrances au travail.
Elle a également souligné sa volonté d'être associé aux travaux sur l'harcèlement moral au CNRS.

Les organisations syndicales sont unanimement appréciées les rapports et particulièrement les analyses et les propositions. Nous avons sollicité la direction sur ces intentions d'y donner suite. Ces remarques ont été poliment relevées mais sans enthousiasme.

Concernant l'évaluation, les organisations syndicales ont pointé du doigt les dérives de caractérisation et de l'évaluation bibliométrique qui sont à l'origine de nombreuses souffrances.

La direction a fait des réponses très limitées. Le secrétaire général a nous assuré de leur vigilance dans la les mises en oeuvre règlementaires par une meilleure diffusion de l'information statutaire.

Vote sur la charte sur la prévention du harcèlement morale :

La charte sur le harcèlement moral nous a été présentée dans sa version finale. Cette charte a fait l'objet de nombreuses consultations avec les organisations syndicales (Cf CR DRH-OS janvier et mars 2008).

Ce document décrit un processus de prévention par la mise en oeuvre d'un dispositif complètement hiérarchique de saisine et de suivi du harcèlement. Nous avons depuis l'origine, déploré un document déclinant une procédure exclusivement hiérarchique sous contrôle de la filière RH. Nous avons critiqué l'absence de reconnaissance du rôle que peut jouer les représentants du personnel et particulièrement les organisations syndicales.

Dès l'origine des discussions sur cette charte, le SNTRS a souhaité que le rôle des organisations syndicales et le droit des personnels de se faire défendre, soient reconnus. Ainsi, la version de charte proposée à ce CTP présente de très timides avancées avec entre autre, la mention considérant qu'un agent peut se faire assister d'un représentant de son choix à l'occasion de ses entretiens avec la filière RH ou de sa hiérarchie. Le principal problème demeure dans le comité de suivi. Il est exclusivement piloté et composé de représentants de l'administration. Malgré nos vives protestations, la direction a refusé de négocier sur cette composition. Les organisations ont aussi vivement critiqué l'absence de visibilité des travaux et défenses des médiateurs du CNRS. Nous avons demandé que son rôle soit identifié et reconnu dans cette charte.

Enfin nous avons demandé que cette charte intitulée « charte sur la prévention sur le harcèlement morale » soit modifiée en « charte contre le harcèlement morale ». Nous avons précisé que cette charte traite autant la prévention que la mise en oeuvre du dépistage et son suivi. Le Secrétaire Général s'en est défendu mais le SNTRS s'est appuyé sur la définition que Madame POSTEL en avait faite dans son rapport.

Au cours du débat, le Directeur général a arbitré favorablement pour intégrer des amendements portant sur la reconnaissance du rôle du médiateur du CNRS et de petites modifications. La reconnaissance tardive de la légitimité de nos arguments, révèle le caractère opiniâtre de la Direction et particulièrement de la DRH et du Secrétaire général. Les amendements de la direction suite à nos débats sont les suivants :

- suppression du mot « prévention » dans le titre
- Dans le Titre 1 et avant le pt 2-1-1, ajout de « et éclairé tant par la jurisprudence que par la circulaire du ministère... »,
- Et à la fin de la page 8 : ajout de « Le médiateur contribue par son action et son rapport aux actions de prévention contre le harcèlement morale. »

Ces modifications sont acquises dans le document qui est soumis au vote.

Le SGEN a demandé la prise en compte d'un autre amendement concernant la composition de la commission de suivi : il s'agit d'ajouter de « dont un représentant des instances élus ». Le SNTRS-CGT s'est associé à cet amendement puisque allant dans le sens de nos remarques.

L'amendement a fait l'objet d'un premier vote :

Pour : 10 (SGEN, SNTRS, SNCS, UNSA)

Contre : 10 (Administration)

Abstention : 0

Le document (sans l'amendement précédent) a été soumis au vote :

Pour : 10 (Administration)

Contre : 7 (SNTRS, SNCS, UNSA)

Abstention : 3 (SGEN)

Présentation du bilan H&S :

Le SNTRS a fermement protesté contre la présentation d'un simple diaporama sur l'Hygiène & Sécurité au lieu d'un vrai bilan tel qu'il est prévu dans les statuts. Nous avons fermement contesté la méthode qui tant à affaiblir le CTP dans ses prérogatives et dénonçant aussi un moyen pour la direction de se détourner des problèmes d'H&S. Nous avons émis de nombreuses réserves quant à la fiabilité des données de ce pseudo bilan.

Bon nombre des unités du CNRS sont unités hébergées et souvent des unités mixtes universitaires – CNRS. Or le respect des conditions de travail et d'H&S dans certaines universités est discutable (en référence aux problèmes soulevés lors de CTP précédents concernant des unités de Lyon, Lille ou Nantes) et ce document ne reflète pas cette dimension. Nous nous sommes donc interrogés sur sa fiabilité.

La Direction n'a pas été en mesure de répondre à nos interrogations et à proposer de surseoir ce point à l'ordre du jour dans l'attente d'un bilan correspondant davantage à nos attentes.

Informations sur la réforme du CNRS : point de situation :

Le Directeur général nous a présenté son projet oralement, sans aucun document :

Il nous a indiqué que le CNRS devait évoluer. Il fait remarqué que le CNRS est souvent critiqué pour son manque d'évolution et son « archaïsme ». Il a donc insisté sur la nécessité de « se réformer ». La mise à l'ordre du jour de ce CTP en fait un premier point officiel depuis le CA du 1^{er} juillet et l'approbation du plan stratégique. Il présente cette étape comme faisant apparaître des évolutions importantes :

Les départements évolueront en Instituts du CNRS. Ils resteront sous la tutelle de la Direction générale du CNRS. Il a présenté ensuite l'évolution des missions du CNRS. Il a indiqué que le CNRS aura une double vocation : opérateur de recherche et agence de moyen mais qu'il sera davantage agence de moyen, qu'opérateur. Les budgets correspondant aux fonctions d'agence de moyens et opérateur ne seront pas fongibles. Le CNRS sera opérateur des unités qu'il gère. Les autres seront gérées par les partenaires, principalement des universités. Ainsi, il indique que la majorité (plus de 50%) des unités seront « délabélisées ». Les Instituts pourront mettre des moyens humains et financiers dans ces unités. Selon le directeur général, il s'agit de respecter les recommandations gouvernementales afin que « ces unités « délabélisées » deviennent majoritaire au CNRS d'ici 2013 ». Le Directeur général précise qu'il contraindra les universités au respect d'un cahier des charges en cours d'élaboration dans le cadre d'un comité de réflexion composé de 4 secrétaires généraux, dont 2 universitaires et de M. RESPLANDY-BERNARD qui représentera le CNRS.

Les instituts : Ils sont au nombre de 9 : Chimie, Physique, mathématiques, IN2P3, INSU, ST2I, biologie, SHS et un Institut sur l'environnement. Le Directeur général indique que les dénominations exactes ne sont pas encore clairement définies et qu'elles font encore l'objet de discussions. Des Instituts dont les périmètres touchent d'autres EPST ou Instituts en interne font l'objet de vives discussions. Pour les plus difficiles, il s'agit des sciences de la vie et de la santé avec l'INSERM et le CEA.

Les sciences du logiciel touchent particulièrement l'INRIA et les sciences agronomiques, l'INRA.

L'environnement est aussi un aspect qui se retrouve dans de nombreuses disciplines qui sont susceptible d'en revendiquer l'appartenance. Les 2 plus gros problèmes sont les contours entre les ST2I et l'INRIA et les sciences de la vie et l'INSERM. Une commission mixte avec le ministère est chargée de travailler sur des propositions. Le CNRS y est représenté en tant que tel par le SG. Deux sous commissions sont en charge de faire des propositions sur les contours entre ST2I et l'INRIA d'une part et les sciences de la vie et l'INSERM d'autre part. Le CNRS n'est pas représenté dans ces commissions même si des membres y sont associés pour leur expertise. Ils ne se revendiqueront pas spécifiquement du CNRS.

Suite à nos interpellations, le DG précise ne pas avoir réellement de lettre de mission autre que le communiqué du gouvernement du ministère et le discours du président à Orsay. Le travail qui leur est soumis est celui du ministère

Le DG a rappelé qu'il était fonctionnaire d'autorité et qu'en tant que tel il devait défendre la recherche française et pas spécifiquement le CNRS.

Les organisations syndicales ont toutes vivement protestées contre l'absence de document. Nous n'avons pas eu de véritable négociation et l'absence de document ne nous permet pas travailler correctement. Les organisations syndicales ont protesté contre cette méthode et demandé à la Direction de communiquer sur ces objectifs et son mandat. La Direction s'est retranché systématiquement derrière les travaux des commissions dont les rapports et les résultats ne sont pas encore connus et seront publiés au dernier moment.

Les organisations ont ensuite critiqué la démarche proposée par la direction avec beaucoup de flou voir l'incertitude sur la gouvernance des instituts et leur subordination à la direction générale. Le DG confirme la présence du Conseil Scientifique et des CSD². Concernant les conseils, le DG indique qu'il souhaite un CS et un conseil de stratégie « inter-institut ».

Interpellé par le SNTRS sur le transfert de gestion et la sous-traitance des fonctions de gestion, le SG indique que la question ne se pose pas de cette manière. Pour lui, la sous-traitance de la gestion ne constitue pas un problème. Il ne regardera que « la qualité du service et son coût.

La direction a souvent souligné l'importance de la charte qu'elle souhaite faire signer aux universités et partenaires qui auront la charge de gérer les unités bénéficiant des moyens du CNRS. Le DG a insisté sur le fait que si les universités ne souhaitent plus bénéficier d'accord avec le CNRS, le CNRS se retirera.

Concernant les recrutements, le DG indique qu'ils sont en train de réfléchir à des co-recrutements CNRS-Université. Il s'agirait de « Chairs CNRS » : Selon le DG, quand un jeune réussit un concours CR³ CNRS et un concours de Maître de conférence, il souhaiterait lui proposer une « chair CNRS ».

² CSD : Conseils Scientifiques de Département

³ CR : Chargé de Recherche

Nous avons contesté cette démarche puisque le véritable problème à l'origine est la charge excessive d'enseignement. Les chairs ne seront pas en « sur nombre » et résoudront donc pas le problème de surcharge. Les commissions d'évaluation seraient mixte 50% université et 50% d'autres établissements dont le CNRS. Le DG indique qu'il envisage de mettre en œuvre des postes (90) dès 2009 pour ces chairs. Il a précisé que cette année, il ouvrirait 300 postes CR au concours externes et 3 postes réservés pour des chercheurs handicapés. Ajouté aux 90 postes de Chairs et aux contractuels, le DG s'est enorgueillie d'une campagne 2009 équivalente à l'an dernier. La FSU a contesté la comparaison indiquant qu'il ne s'agit pas recrutement CNRS, avec des jurys différents. Le SNTRS a dénoncé que ces 90 postes font l'objet de la même ouverture de poste dans les universités et correspondent donc davantage à des suppressions de postes au niveau du ministère ou un transfert de postes du CNRS vers les universités. Cette situation n'est donc pas acceptable.

Concernant le statut des unités, le DG se défend d'avoir mis en œuvre un plan de suppression d'unités massive. Il prend l'exemple du département de Chimie : il indique que sur la vague C, sur 70 unités de recherche, 2 UMR font l'objet de proposition de transformation en UPR et que 2 UMR font l'objet d'une transformation en un statut qui reste à définir mais qui s'apparente à un statut conventionné (UREC).

Questions diverses :

- Procédure d'avancement, présence de la filière RH dans les commissions d'interclassement nationales :

Les organisations syndicales ont protesté contre la composition et la prise en main des commissions d'interclassement nationales par la filière RH.

La filière RH est sur représentée dans ces commissions au détriment d'une activité d'expertise métiers. De plus, ces représentants ont opposé aux experts métiers des listes de candidats à ne surtout pas promouvoir et des candidats à promouvoir absolument. Ces listes sont verrouillées à 80%. Cette démarche est parfaitement contestable et vise à remettre en cause une évaluation par expertise métier. Nous avons demandé fermement à la direction de cesser d'user de tel procédé.

- Absence de médecine préventive pour certains personnels CNRS :

Le SNTRS a dénoncé l'absence de service de médecine préventive dans certaines régions.

Nous avons rappelé à la Direction, ses obligations en ce qui concerne la médecine préventive et, lui avons demandé de faire le nécessaire afin que ces vacances ne perdurent pas davantage. La DRH a indiqué être informé de ces problèmes et évoque des difficultés à trouver des médecins de prévention ou des cabinets médicaux de prévention pour assurer cette prestation.

Compte Rendu de la réunion DRH-OS du 17 octobre 2008

Principaux représentants de l'administration :

Mme. D'ARGOUGES (DRH), Mme. QUERBOUET (Chargé des relations sociales), M. RIDENT (Adjoint DRH), M. GUERIN (Adjoint DRH), M. MOLERE (Responsable effectifs et contrôle de gestion), Mme EGLOFF (responsable Observatoire des métiers).

Pour les organisations syndicales :

SNCS-FSU, SGEN-CFDT, SNPTES-UNSA, SNPREEES-FO, SNIRS-CGC, Sup'Recherche-UNSA, et le SNTRS-CGT (Michel PIERRE, Nadine ELIE, Didier GORI)

Ordre du jour :

- Campagne de promotions 2009 chercheurs,
- Bilan social : supports et diffusion,
- Bilan sur la mise en place du dossier annuel d'activité,

Campagne de promotions 2009 « Chercheurs » :

Nouveau cadre budgétaire :

En préambule, Jean Philippe MOLERE a présenté en rappel, le nouveau fonctionnement de la gestion de la masse salariale du fait de la LOLF⁴. Cette nouvelle loi a imposé une nouvelle présentation du budget (par description et par nature). Elle a apporté aux organismes une grande « liberté », mais aussi une lourde responsabilité se traduisant par la tenue des engagements et communication de compte rendu de gestion. Cette nouvelle gestion se traduit donc de cette manière :

⁴ Loi Organique relative aux Lois de Finances ; réforme du cadre budgétaire promulguée en août 2001

La Direction reçoit une enveloppe globale dont la masse salariale. Elle est responsable de sa répartition tant pour les recrutements, pour les promotions, pour les pensions ainsi que pour sa politique de rémunération (primes et indemnités). Elle bénéficie d'une procédure dite de « fongibilité asymétrique » qui lui permet en cours d'exercice de transformer une partie de son budget masse salariale en « fonctionnement » mais elle ne peut pas faire l'inverse (asymétrie). Elle a l'obligation de tenir son budget mais aussi de prendre de compte les mesures de revalorisation ou les mesures spécifiques mise en œuvre par l'Etat.

Quelques chiffres sur la masse salariale 2008 :

- La masse salariale 2008 sur budget prévisionnel : 2,024 milliard d'€,
- dont 1,870 milliard d'€ de subvention d'état

La principale difficulté de gestion est liée à l'inertie des mesures sur les recrutements ou les avancements. En effet, quand la direction décide d'arbitrer sur un certain nombre de promotions, par exemple, elle doit prendre en compte le coût généré sur l'année, mais aussi sur l'ensemble de la carrière des agents. La prévision du financement est d'autant plus difficile qu'elle dépend des corps ou grades d'accès mais aussi de l'âge des lauréats.

En utilisant des moyennes, la direction nous a donc indiqué être en mesure de prévoir sur quelques années mais cette analyse demeure particulièrement imprécise et incertaine.

Dans les multiples aspects à prendre en compte dans la gestion de la masse salariale, la Direction nous avait déjà alerté sur celui du renouvellement des départs en retraites. Depuis quelques années, la direction nous avait indiqué que nous étions dans une conjoncture favorable puisque de nombreux départs en retraite étaient remplacés par des recrutements à des indices bien plus faibles. Le CNRS n'était donc pas entravé dans sa gestion, et pouvait même bénéficier d'un volant budgétaire supérieur. Or, cette période faste tend à son terme en 2012-2014 environ. Ainsi les départs se feront moins importants, mais les personnels continueront de bénéficier à minima d'un avancement échelonnaire que la Direction devra assumer. Si l'enveloppe n'est pas réévaluée de manière significative par le ministère, la Direction annonce qu'elle devra réduire considérablement les possibilités d'avancement.

A cette incertitude s'ajoute des mesures extérieures au CNRS auxquels la Direction doit faire face sans réajustement de son budget. C'est le cas de la GIPA⁵ ou des primes de fin grade et des récentes mesures de suppression d'emplois (**133 postes**). Ces suppressions d'emplois conduisent à des suppressions de postes budgétaires. Or la Direction ne peut pas bloquer totalement les recrutements (ni licencier). Cette diminution budgétaire sera donc assumée sur plusieurs années. Si de nouvelles suppressions d'emplois étaient imposés, elles pèseraient lourdement sur la masse salariale, et donc sur les possibilités d'avancement autant que de recrutement. Il faut aussi savoir aussi que les calculs des avancements statutaires des IT sont indexés sur les flux de recrutement. Une chute des recrutements pèserait inévitablement sur les avancements.

D'un point de vu budgétaire, la masse salariale 2009 serait construite de cette manière :

Subvention d'état :	♦ 1 869, 61 millions d'€
Consolidation du gel 2008	♦ <u>- 1,78 millions d'€</u>
	Soit un budget de 1 867,83 millions d'€

A cela s'ajoute :

- les pensions civiles et ATI ⁶ (taux porté à 60,76% au 01/01/2009)	♦ 95,16 (M d'€)
- Mesures salariales ⁷	♦ 18,68 (M d'€)
- Economie d'emplois (suppression de 296 emplois)	♦ <u>- 8,61 (M d'€)</u>
Total :	<u>105, 22 (M d'€)</u>

Le total limitatif en subvention d'Etat (y compris les post-docs) s'élève à : 1973,05 millions d'€.

Un certain nombre de mesures n'est pas financé par l'état mais le déploiement reste contraint à l'établissement. Par exemple en 2008, la GIPA⁸ coûte 5 millions d'€, et les CET⁹ ont coûté millions d'€. A ces chiffres nous

⁵ Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

⁶ ATI : Allocations Temporaires d'Invalidités

⁷ Mesures Salariales : Revalorisation du point d'indice, soit une fois +0,5% et une fois +0,3% pour 2009

⁸ GIPA : Garantie Individuelle du pouvoir d'achat

devrons déduire le « gel de crédits 2009 » qui est en cours de négociation et dont l'impact sur le budget n'est pas encore connu.

Possibilités de promotions « chercheurs » 2009 :

M. MOLERE a présenté la proposition d'arbitrage de la direction pour les promotions « chercheurs » pour 2009. La DRH a précisé que la Direction souhaite maintenir le même nombre de possibilités de promotions qu'en 2008. Ses projections pluriannuelles (2009 – 2011) sont du même niveau.

Proposition de la Direction :

Années	2008*	2009	2010	2011
DRCE2	12	10	10	10
DRCE1	25	27	27	27
DR1	130	130	130	130
DR2	250	250 ¹⁰	250	250
Total (hors CR1)	417	417	417	417
CR1	283	283	-	-

* Rappel pour comparaison

Dans le débat, les principales organisations syndicales (SNTRS-CGT, SNCS-FSU, SNPTES-UNSA et SGEN-CFDT) ont vivement souligné le blocage des carrières dont les chercheurs sont victimes et particulièrement aux niveaux CR1 et DR2. Le SNTRS-CGT a dénoncé des mesures à minima, rappelant que l'insuffisance des possibilités de promotions est à l'origine du blocage des carrières.

Nous avons dénoncé la politique de la Direction générale qui souhaite maintenir ses efforts sur les grades les plus élevés alors que les taux de pression pour les DRCE2 sont 2 fois moindres que sur les CR1 et DR2¹¹.

Financement des propositions :

Années	coût annuel		coût reconductible sur 3 années	durée moyenne des promotions ¹²	coût pluriannuel
	2009	2009			
	<i>en postes</i>	<i>en €</i>	<i>en €</i>	<i>années, mois</i>	<i>en €</i>
DRCE2	10	53 119	159 357	4 ans, 6 mois	247 535
DRCE1	27	249 909	749 728	5 ans, 5 mois	1 354 508
DR1	130	1 348 503	4 045 508	11 ans, 4 mois	15 278 536
DR2	250 ¹³	2 655 955 ¹⁰	7 967 865	19 ans, 9 mois	52 455 111
CR1	283	2 775 973	8 327 920	30 ans, 5 mois	84 445 105

Le SNTRS-CGT a regretté une présentation partielle de la masse salariale qui omet la gestion relative à la politique de rémunération par des primes discrétionnaires ou d'autres primes de fonction comme l'ISFIC. Le SNTRS-CGT a demandé quelles étaient les possibilités de promotions que pourraient permettre le budget correspondant, mais nous n'avons pas obtenu de réponse...

⁹ CET : Compte Epargne Temps : depuis la fin 2007, les personnels ont la possibilité de racheter forfaitairement jusqu'à 4 jours par an de congés épargnés sur un CET.

¹⁰ Cette proposition a évolué suite aux discussions de 250 à 254 possibilités d'avancement

¹¹ Les données d'effectifs et statistiques transmises par le service RH du CNRS sont annexées du compte rendu

¹² Cette moyenne est calculée pour des agents travaillant jusqu'à 65 ans.

¹³ Cette proposition a évolué suite aux discussions de 250 à 254 possibilités d'avancement. Le financement est calculé sur la base de 250 possibilités.

La DRH nous a gratifié d'un spectacle de simulation maladroite d'une négociation dans laquelle elle daignait en fin de tirade nous gratifier de 4 possibilités supplémentaires de promotions en DR2. Sentant probablement notre mécontentement, la DRH nous a assuré qu'elle ferait part de notre insatisfaction à la direction générale. Nous n'avons pas manqué de lui recommander de faire, dans son intervention auprès de la direction générale, de véritables efforts de persuasion...

Bilan social, évolution et supports :

F. EGLOFF nous a présenté les nouvelles formes et les différents supports de diffusion du bilan social. La principale motivation de cette opération vise semble-t-il à réduire les frais générés par la reprographie des milliers d'exemplaires qui sont diffusés dans toutes les unités en plus des Directions des différentes structures ou échelons de l'établissement. Ainsi, la Direction propose une mise en ligne du bilan social complet avec une extraction possible de certains tableaux sous format excel. Elle maintiendrait le support « papiers » pour les Directions (direction générale, délégations, directions de département, ...), les instances et les organisations syndicales.

Le SNTRS s'est assuré que les représentants des personnels en seraient également destinataires ce qui n'était pas explicite dans la présentation. La DRH nous a assuré que les membres des instances en seraient les destinataires. Il est majeur pour nous que les représentants des personnels puissent avoir un support de travail sans être contraint d'assumer la reprographie d'un document nécessaire à l'exercice de leur mandat.

Modification des fiches emplois types ; REFERENT II :

F. EGLOFF a présenté les modifications du référentiel REFERENT¹⁴. Ces modifications consistent entre autre à homogénéiser la cartographie des emplois type des établissements de recherche et de l'enseignement supérieur. Ce projet de cartographie, postérieur à celle du CNRS, date de la création, en 2003, d'un observatoire des métiers au ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur. Des groupes de travail ont été constitué en 2007 afin d'homogénéiser cette cartographie et ces travaux ont pris fin au printemps 2008. Cette seconde version du référentiel (REFERENT II) a été présentée au CTP Ministériel en juillet 2008.

Le nouveau référentiel fait apparaître des modifications des fiches et de leurs contours. La fusion des BAP H et BAP I¹⁵ en BAP J, a contribué à des changements des fiches. Nous avons relevé des modifications des fiches d'emplois pouvant se traduire soit par une identification plus fine des spécificités des métiers soit une fusion générant parfois une confusion des ces métiers. Les autres aspects de ces modifications, dont la direction s'est bien gardée d'en présenter la nature, portent sur le contenu des fiches. Ces nouvelles modifications introduisent une dimension évolutive des compétences des métiers décrits. Cet aspect posera à terme le problème de l'évolution des qualifications. Cette démarche introduit une certaine souplesse (favorable à la hiérarchie) dans la cartographie des emplois et favorisera aussi une certaine « docilité » des personnels ?

Le CNRS avait informé les organisations syndicales de ces travaux sur le référentiel en 2007. A cette occasion, nous avons protesté contre la prise de contrôle majoritaire des Enseignants chercheurs sur ces travaux alors que nous ne leur reconnaissons pas plus d'expertise que de pertinence dans la définition des emplois des personnels Ingénieurs et Techniciens. Nous avons déploré la faiblesse de la place du CNRS dans ces travaux. Enfin nous avons également déploré l'absence de coordination interne au CNRS, ni aucune préparation ou proposition de méthodologie pour les représentants du CNRS envoyés dans ses groupes de travail. Déjà à l'époque, nous avons particulièrement contesté certaines modifications.

Un an plus tard, nous avons du réitérer les mêmes remarques et disfonctionnement du CNRS face à ce dossier. Nous avons particulièrement été critique face à l'absence d'animation du comité de suivie de l'observatoire des métiers qui aura sans aucun doute considérablement entretenu l'immobilisme du CNRS. Est-ce une nouvelle politique de la Direction du CNRS ?...

Nous avons aussi particulièrement critiqué les conséquences des modifications des fiches d'emplois type. Parmi les exemples, nous avons dénoncé la fusion des fiches d'agents d'accueil, de gardien, de chauffeur, d'agents d'entretien mécanique automobile, et d'agent de sécurité. Nous considérons que ces métiers sont trop différents pour être confondus de la sorte. D'une manière générale, nous avons observé de nombreuses fusions de fiches pour les petites catégories alors que fiches des plus hautes sont nettement mieux identifiées et distinctes.

¹⁴ REFERENT : référentiel des métiers des établissements (EPST, universités, ...) dépendant du ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur.

¹⁵ BAP I : BAP spécifique des métiers administratifs de l'enseignement

L'Enseignement Supérieur a mieux défini les métiers des petites catégories les rendant plus attractifs qu'au CNRS. La Direction du CNRS se retranche derrière sa politique de sous traitance sur la plus part de ces emplois mais elle est nullement en mesure d'apporter une réponse cohérente. La spécificité des emplois apparaîtra dans les profils de postes lors de l'ouverture du concours. La Direction nous indique qu'elle définira une cartographie plus précise si ses emplois l'exigent.

La DRH propose l'animation d'une commission de suivie mixte concernant tant l'observatoire des métiers que de la formation permanente. Nous avons dénoncé la confusion des rôles de ses deux organes même s'ils interagissent fortement ensemble. La nécessité d'animer le comité de suivi de l'observatoire des métiers demeure majeure.

Bilan sur le nouveau dossier annuel d'activité :

M. GUERIN a présenté un bilan de l'expérimentation du nouveau support pour le dossier annuel d'activité. Les nouveautés sont de plusieurs natures : D'une part dans le contenu, d'autre part la dématérialisation du support et son traitement. Préalablement M. GUERIN a indiqué que ce bilan portait uniquement sur la forme du document et sa dynamique... Cette partialité dans la présentation du bilan n'est pas surprenante quand on connaît les difficultés que la filière RH, les responsables hiérarchiques et même les agents, ont rencontrés dans l'utilisation de cet outil. Pour argumenter son bilan, M. GUERIN s'appuie sur un « soi-disant » sondage des personnels et des SPRH¹⁶.

Dans les faits, nous avons découvert que ce sondage ne portait que sur la filière RH, même si la DRH le présente comme un sondage objectif du déploiement de l'outil...

La Direction présente un bilan positif du support et de son déploiement. Le contenu est apprécié et particulièrement les récentes évolutions. Le volet formation permanente a été retiré du dossier pour la procédure d'avancement alors qu'il avait été constitué comme partie tenante du dossier et qu'il avait obtenu un avis plutôt favorable à l'occasion des échanges avec les organisations syndicales. Ce retrait est donc de la responsabilité de la direction des ressources humaines sans qu'elle est préalablement consultée les organisations syndicales.

Les « retours de la filière RH » font apparaître malgré tout, des remarques :

- Les délais ont été perçus comme trop courts pour permettre l'appropriation du support, la formation et un déploiement efficace.
- Des efforts sont sollicités dans les supports d'accompagnement en direction des Directeurs d'Unité.
- Les retours font aussi mention d'interrogations visant à remettre en cause le caractère confidentiel du volet 3 sur le contrat d'objectif.
- de même concernant le volet 4 sur la formation extrait du dossier. Il apparaît important qu'il complète le dossier.
- la filière RH déplore le manque l'absence des listes de publications dans les dossiers de carrières et demande leur introduction,
- le dossier a été perçu comme un alourdissement de la charge par les responsables (Directeurs d'unité ou de service). Ils retiennent donc la clarification du guide et une simplification de la conduite de l'entretien (...)
- il considère qu'il y a trop de signatures mais demande la validation des organigrammes

Globalement M. GUERIN fait part d'une grande satisfaction des personnels, des responsables et de la filière RH. Il a indiqué que le dossier pouvait évoluer dans le sens des remarques formulées...

Les organisations syndicales ont majoritairement critiqué la présentation de ce bilan. Le sondage sur lequel M. GUERIN s'appuie, reflète essentiellement la perception de la filière RH dont l'indépendance est parfaitement douteuse et l'expertise inexistante en dehors de leur propre champs professionnel.

Le SNTRS a dénoncé un bilan qui est très loin de refléter le sentiment et la perception tant des personnels dans les unités et les services que leurs responsables eux même. Ce bilan n'a d'autre but que de justifier la mise en œuvre d'outils de management et une politique d'avancement étrangère à la reconnaissance des qualifications. En terme de consultation, nous avons dénoncé des opérations d'informations principalement orientées vers les DU, RE et RA alors que les agents sont les principaux concernés.

¹⁶ SPRH : Services des Personnels et des Ressources Humaines ; Services des Ressources Humaines en Délégation Régionale

Plus globalement les organisations syndicales ont dénoncé la constitution des commissions d'interclassement dont la filière RH a pris le contrôle. Les commissions d'interclassement sont en fait constituées des représentants aux CAP nommés par l'administration. Les experts indépendants de l'Administration sont minoritaires et les représentants RH leur imposent leurs arbitrages. La Direction met en place un dispositif de pilotage des promotions qui ne correspond pas à une logique d'évaluation de la qualité professionnelle. Les experts métiers sont relégués au second plan, et les listes sont préétablies et sont verrouillées à la hauteur de 80%. C'est proprement scandaleux !

La DRH s'est retranchée derrière des difficultés à « croiser » les listes. Nous ne nous sommes pas laissé berné par la médiocrité de son argumentation. Nous avons fermement contesté la pratique et nous avons demandé de revoir ce mode de fonctionnement.

Questions diverses :

- Nous avons informé la DRH que nous étions dans une période électorale universitaire et que les agents CNRS affectés dans les unités mixtes sont électeur aux scrutins des CTP universitaires. Or des retours font apparaître que de nombreux dysfonctionnements se traduisant par des exclusions partielles des personnels CNRS du dispositif électoral. Il est fait mention du cas de l'Université Paris Sud où le Secrétaire Général accuse entre autre, l'administration du CNRS de ne pas communiquer des listes à jours.

Nous alertons la DRH sur la nécessité que la direction du CNRS aussi bien que les services en délégation porte une vigilance particulière. Nous n'excluons pas de procéder à des recours dans le cas de dysfonctionnement de ces scrutins.

- Nous avons sollicité la DRH conjointement avec l'UNSA pour obtenir les listes des personnels CNRS le cadre de la campagne CAP et CCP. La DRH nous a indiqué que des étiquettes seraient transmises aux organisations syndicales du CNRS.

Réunion des membres du conseil scientifique du CNRS, des conseils scientifiques de départements, de la CPCN et de la C3N

Judi 13 novembre 2008, Paris université Pierre et Marie Curie, Paris, Jussieu de 9h30 à 13h00

Compte rendu intersyndical rédigé pour le SNTRS-CGT par Albane Burens Carozza

Liste des instances représentées :

le Conseil scientifique du CNRS, le Conseil d'Administration du CNRS, les Conseils Scientifiques de départements SHS, EDD, SDV, Chimie, ST2I, MPPU ; la Conférence des Présidents de sections du comité National (CPCN), la C3N (bureau du CS, bureau de la CPCN, présidents des CSD), l'IN2P3, les présidents (ou leurs représentants) des sections 6, 8, 18, 26, 29, 31, 34 et 39 du Comité National.

Étaient invités : A. Migus (directeur général du CNRS), des membres des groupes de travail SDV et du groupe de travail informatique.

Étaient notamment présents (liste non exhaustive), MMes et MM : Amra, Ansaldo, Artaud, Askenazy, Auffray, Babonneau, Baldacci, Barras, Barbe, Bergdou, Binggeli, Bretheau, Briquel, Burens Carozza, Bustarret, Canard, Chatila, Coutard, Cramer, Dardes, Deloule, Douaire-Marsaudon, Dowek, Dral, Duchsene, Dumarchez, Espagne, Etcheberry, Ferrer, Fontanel, Garnier, Gerard, Ghez, Gillon, Guihard-Costa, Hoflack, Hossaert Mc Key, Houdusse Juillé, Hudelot, Jessus, Jouan, Kapusta, Krowoiski, Laszlo, Le Crom, Lepensant, Marendal, Mertin Jezeguel, Monnin, Morvan, Nicolas, Perez, Perucelle, Piecuch, Pierrot, Punch, Régnier, Rezeau, Robert, Royer, Segui, Stehle, Steinmetz, Tenaud, Thireau, Thomas, Topalov, Tresset, Vergniolle, Walter, Weber, Zemb.

Ce compte rendu d'une réunion riche en débats ne reflète pas la totalité des propos échangés il se peut qu'il déflore involontairement certains propos où élude certaines idées.

Rappel des faits

Depuis le mois de septembre, les présidents des Conseils Scientifiques de Départements (CSD) et la CPCN travaillent de concert, Fin octobre, les présidents des Conseils Scientifiques des Départements (CSD) du CNRS faisaient appel aux membres des CSD, du Conseil Scientifique du CNRS (CS) et de la Conférence des Présidents de section du Comité National (CPCN) pour une réunion nationale plénière, exceptionnelle, le jeudi 13 novembre. Cet appel faisait suite à un message des présidents des CSD du CNRS, message mettant l'accent sur leurs inquiétudes quant au caractère national des futurs instituts du CNRS ; à l'avenir de la formule des UMR ; aux dérives de la Direction des Partenariats en matière d'évaluation ; à l'introduction du système des chaires CNRS.

Le Conseil scientifique du CNRS ayant à se prononcer sur les projets d'instituts le 17 novembre, les présidents de CSD souhaitaient, avant cette date, créer (entre les 3 instances invitées) le débat sur les points évoqués ci-dessus et peser sur les propositions à formuler au CS qui devra statuer, cette fois de manière définitive, sur les projets d'instituts.

Rappel des échéances

Le Conseil scientifique du CNRS se réunira lundi 17 novembre et devra statuer de manière définitive sur les projets d'instituts du CNRS, sur la base de nouveaux textes proposés par la DG du CNRS [*textes complémentaires au plan stratégique mais pour lesquels d'aucuns pressentent des consignes ministérielles fortes*].

Il est important de souligner que, à quelques jours de la réunion du CS, qui doit se prononcer sur la création des instituts CNRS, les membres du CS n'ont toujours pas reçu les propositions des groupes de travail ministériels impliqués sur la question cruciale de la création des instituts de biologie et d'informatique [*2 groupes de travail constitué de membres nommés par le Ministère* !].

Le conseil d'administration du CNRS doit se réunir le 27 novembre

I- CREATION DES INSTITUTS : INQUIETUDES ET INTERROGATIONS

[*Le paragraphe ci-dessous recense les principales inquiétudes et interrogations soulevées tout au long de la réunion au cours des débats. Certaines d'entre elles reflètent une position largement collective, d'autres relèvent de convictions personnelles de certains représentants des instances présentes*] :

- **inégalité de traitement entre les disciplines** au sein du CNRS (contrairement aux engagements pris par la Ministre de la Recherche le 27 juin dernier) puisque la création d'un institut des sciences du vivant et celle d'un institut de l'informatique sont subordonnées aux conclusions de deux commissions créées par le Ministère ;
- **mise en danger de la continuité thématique** du CNRS via la sortie des SDV et de l'informatique (création plausible de 2 instituts en dehors du CNRS). L'assistance s'inquiète de la légitimité d'un CNRS sans biologie et sans informatique et de la volonté gouvernementale de vider le CNRS de sa substance ;
- **fragilisation des UMR** (et de la politique de partenariat entre CNRS et les universités) par la logique d'abandon du rôle d'opérateur de recherche par le CNRS ;
- **baisse (officiuse) de la dotation des laboratoires** pour 2009 [-15% des crédits de base ?] ;
- **baisse du nombre de postes ouverts aux concours chercheurs** en 2009 ;
- **baisse constante des effectifs des ITA** ;
- **précarisation des métiers de la recherche** ;
- **nombre excessif de chaires CNRS en 2009** ; la création des chaires entraîne une baisse du nombre de recrutements de chercheurs et enseignants chercheurs et l'impossibilité de sauvegarder le potentiel de recherche de l'ensemble "CNRS et universités" ; Les modalités de recrutement ne suivent pas les recommandations émises par les instances (concours national) ; les postes seront fléchés thématiquement, géographiquement et les candidats seront choisis par une commission ad hoc ;
- **globalement, risque de démantèlement du CNRS** amorcé par la non création de 2 instituts (fin d'un organisme intégré) ;
- **baisse significative de la représentation de la communauté scientifique dans les futures instances des instituts** (1/4 seulement de membres élus dans les conseils scientifiques) ;

- absence inquiétante de toute mention du Comité National dans les textes présentés au CS du 17 novembre prochain (exception faite d'une annexe page 17). Sur ce point il est rappelé que le CoNRS, comme les présidents des CSD, étaient consultés sur le contrat objectif moyens ce qui n'est désormais plus le cas ;
- mise à mal de l'interdisciplinarité par la création d'instituts disciplinaires ;
- danger d'une évaluation quantitative par traitement automatisé (via la fiche UR3 CNRS de la direction des partenariats) ;
- accroissement du pilotage de la recherche par le politique (cf création par le Ministère de 2 commissions travaillant sur les SDV et l'informatique dont les membres sont nommés) ;
- financement des missions transverses impossible sans hausse des crédits ;
- absence totale d'information par la direction du CNRS sur les unités de la vague C qui passent sous gestion universitaire ;
- crainte quant à la mise sur pied d'une détection des talents (au sein des agents CNRS) par la direction des partenariats [sur ce point A. Migus explique que le CNRS répond ainsi aux défaillances des RH et non à celles du CoNRS] ;
- hébergeur / gestionnaire : gestion de 80% des unités par les universités ? ;

[Le bureau de la C3N a été chargé, suite à cette réunion, de rédiger un communiqué synthétisant les positions communes à l'ensemble des membres présents ; ce communiqué est joint à cet envoi]

II- PROPOSITIONS D'ACTIONS

Diverses propositions d'actions ont été proposées par l'assemblée réunie pour s'opposer à ce qui apparaît à certains comme un démantèlement du CNRS, du moins à la sortie des SDV et de l'informatique du CNRS.

La première action retenue est celle de la mise en œuvre d'une **consultation des personnels de la recherche sur l'avenir de l'informatique et de la biologie** (création d'instituts CNRS) avant toute mise en œuvre d'évolution structurelle majeure. Cette consultation (auprès des personnels CNRS et des autres organismes, des universitaires... formant le corps électoral national des sections concernées).

Si les orientations du CNRS faisant suite à cette consultation devaient aller à l'encontre des décisions prises par la communauté scientifique, un appel à une réaction forte des personnels serait lancé (cf. communiqué joint de la C3N).

III- SDV ET INFORMATIQUE : QUEL AVENIR AU CNRS ?

La commission Sciences et technologies du logiciel (STL)

Cette commission a rédigé un texte qui paraîtra le 15 novembre. Ce texte envisage :

1. Un Institut unique centré sur les Sciences et Technologies de l'Information incluant l'Informatique, l'Automatique, la Robotique, le Traitement d'Images, le Traitement du Signal et les Télécommunications, actif aux interfaces avec les Mathématiques, les Sciences de la matière (Nanotechnologies), les Sciences de la Vie (Bioinformatique), et les Sciences Humaines.
2. Un Institut « vertical » couvrant tout le champ de la connaissance depuis la théorie jusqu'aux applications.
3. Un Institut agence de programmation et de moyens, conservant un rôle d'opérateur.
4. Une interdisciplinarité gérée localement sur les sites universitaires et coordonnée nationalement par de grands programmes associant plusieurs instituts.

[Le rapport final de la commission SDV venant d'être diffusé (après la tenue de la réunion synthétisée ici), il est joint à cet envoi].

SDV – groupe de travail sur l'organisation des sciences biologiques en France

Les enjeux des transformations de ces champs disciplinaires sont le recouvrement entre le CNRS et l'INSERM (et l'INRA à moindre degré) et le problème du fractionnement des financements des projets. 20% des activités du CNRS recouvrent l'activité de l'INSERM (notamment neurosciences, immunologie, génétique humaine...). La lettre de mission du groupe de travail prévoyait la simplification du dispositif. La création envisagée d'un institut

unique sort de fait du CNRS le département SDV. Le texte issu des travaux de cette commission devrait être rendu officiel ce week-end (15-16 novembre). Les débats de cette commission ont visiblement fait montre d'un communautarisme exacerbé. Une seconde position (ultra minoritaire) propose la mise en place d'un directoire rassemblant les directeurs de départements du CNRS, de l'INSERM... pour donner une cohérence aux SDV.

[Le Premier Ministre a annoncé le 14 novembre la création d'un institut unique pour la recherche en SDV et santé, conformément aux propositions du rapport de la commission d'audit de l'AERES sur l'INSERM].

IV- DISCOURS DU DIRECTEUR GENERAL DU CNRS, A. MIGUS

[A. Migus (A.M.), Directeur Général du CNRS, était invité à s'exprimer sur la transformation du CNRS. Il a souhaité s'exprimer sur les points qui seront abordés au CS du 17 et au CA du 27 novembre prochains. Les propos relatés ci-dessous synthétisent le discours d'A. Migus et intègrent des éléments de réponse aux questions posées par l'assemblée réunie.]

Le CS du CNRS devra s'exprimer sur un premier texte synthétique de cadrage sur l'organisation et sur un second texte (plus long) consacré aux périmètres des Instituts.

Selon A.M., ces textes s'inscrivent dans la continuité du plan stratégique (plan acté par le CA du CNRS le 1er juillet dernier) et permettront de passer aux étapes suivantes [!]. Le CNRS bouge et il faut selon A.M. casser l'image d'une structure incapable de se réformer. Le texte réaffirme les valeurs du CNRS (reconnaissance internationale...) et rappelle que l'organisation du CNRS s'inscrit dans la logique des priorités données par l'état, le parlement. Il rappelle que les structures territoriales prennent une importance de plus en plus grande (en France comme ailleurs). Dans le cadre d'une compétition, le CNRS n'a pas de valeur ajoutée à dégager de la gestion financière de laboratoires mais doit se concentrer sur la stratégie et le pilotage scientifique pluridisciplinaire. C'est ce constat qui a déterminé une partie de la réforme (dissociation entre la partie gestion et la partie pilotage scientifique qui sont les 2 volets du fonctionnement des laboratoires).

La dévolution progressive de la gestion des unités aux universités accompagne la montée en puissance progressive des universités (avec la loi d'autonomie). Selon A.M. ; la question est "quelles seront demain les relations entre le CNRS et les universités de recherche pluridisciplinaires aux fortes capacités de gestion d'une part et avec les universités non pluridisciplinaires mais à niches d'excellence d'autre part ?". Le CNRS devra soutenir ces niches en les intégrant dans un réseau national et utiliser les richesses là où elles sont. D'où l'idée d'un CNRS opérateur de recherche d'une part et agence de moyen d'autre part (avec une intervention croissante pour le volet agence de moyen). Le CNRS va contribuer au pilotage scientifique (par le réseau des laboratoires) entre les organismes nationaux et les opérateurs de terrain (les universités). Le travail sera différent avec les universités autonomes car elles auront alors le contrôle de leurs moyens. Le CNRS discutera sa mission avec l'université par rapport aux objectifs de cette dernière et aux priorités du CNRS dans le cadre du pilotage. Dans cette optique, les chaires CNRS d'enseignement supérieur constituent un outil nouveau qui donnera plus de lien entre recherche et enseignement. A. Migus défend l'idée d'une plus grande "respiration" sur l'ensemble des laboratoires où le CNRS est actif afin de laisser de la place à de nouvelles équipes et de faire "tourner" le réseau des laboratoires. Il précise que cette année seulement 5% d'unités ont soit fusionné, soit été remises en cause (ce qui reste marginal à ses yeux). La fonction d'opérateur de recherche du CNRS va se poursuivre (toutes les universités ne voudront d'ailleurs pas gérer toutes les unités ; les universités sont plutôt d'accord sur un système de co-gestion). Par ailleurs, la tête de pont du réseau sera les laboratoires stratégiques gérés par le CNRS.

Le DG donne quelques *exemples de types d'unités appelées à être stratégiques* :

- les équipements d'intérêt collectif (plateformes TGE...) pour lesquels le CNRS doit assurer la garantie des moyens sur le long terme ;
- les équipes favorisant l'émergence interdisciplinaire (incubation d'équipes ou d'unités à fort caractère interdisciplinaire) ;
- les niches scientifiques très fortes qui dépassent la capacité de l'université (découplage entre les priorités "enseignement" de l'université et les compétences d'un laboratoire sur un « sujet fort à forte densité de scientifiques » ;

- la mission d'opérateur international du CNRS sur des sujets à maintenir sur la longue durée...

Les UMR :

Il faudra, selon A.M., distinguer (au moins dans la nomenclature) les unités gérées par le CNRS de celles gérées par un autre organisme. Mais il ne faut pas attacher trop d'importance à ces intitulés selon lui [*on a vu apparaître ces derniers temps divers nouveaux types d'unités (UMEC ; LRC ; ERL) sans aucune explication sur leur nature*]. À titre d'exemple, A. Migus cite les ERL qui permettent de donner des moyens à des unités de l'INSERM où le CNRS n'est pas tutelle mais dans lesquelles il affecte des personnels (500 chercheurs sont concernés).

Sur la question des locaux, A. Migus précise que tous les locaux appartiennent à l'État ; les organismes sont affectataires. Un laboratoire structurant géré par le CNRS pourra bénéficier d'une convention : le CNRS prendra en charge les charges et deviendra de fait hébergeur.

Les Instituts :

Ils assureront les fonctions d'Agence de Moyens et d'Opérateur. Le projet porté par le CNRS compte 9 instituts (*cf.* le plan stratégique). L'objectif des instituts est la programmation de la recherche ; leur force est leur connaissance du maillage, du terrain. Ils devront répondre à des enjeux majeurs, assurer la cohérence avec les grands objectifs nationaux et offrir une forte lisibilité au plan international (c'est pourquoi les instituts sont plutôt disciplinaires et méthodologiques ; les formations sont d'abord disciplinaires mais les projets sont de plus en plus interdisciplinaires, les objets interdisciplinaires évoluent). Les instituts entrent dans une perspective d'avantage disciplinaire (avec leur mission de prospective). A. Migus rappelle que le CNRS doit se polariser sur une vision stratégique et sur les grands arbitrages.

Les missions nationales qui peuvent être attribuées au CNRS seront déléguées à l'Institut en charge du domaine. La direction des instituts sera nommée par la direction du CNRS, qui répartira les crédits entre les instituts. Les Instituts animent leur réseau d'unités ; font office d'agence de moyens ; donnent des moyens aux laboratoires gérés par le CNRS mais suivis par un autre Institut ; donnent des moyens à des laboratoires gérés par les universités. Sur ce point A. Migus note que les universités ont peur d'être le parent pauvre mais la réponse est « non » selon lui car elles reçoivent la majorité des moyens du CNRS (à condition que la qualité soit au rendez-vous).

Aujourd'hui le CNRS compte 920 UMR. Dans 5 à 7 ans, 500 seront gérées par les universités et 420 par le CNRS mais cela ne change rien selon le DG car il s'agit de gestion et non de pilotage scientifique [*sic*]. Si le terme d'UMR recouvre pour la communauté un sens symbolique très fort, alors pourquoi ne pas conserver ce terme propose A.M.

Les instituts (opérateurs) auront pour mission la coordination et la représentation nationale : réflexions prospectives d'un ensemble d'organismes ; articulation du mode de fonctionnement entre organismes, appels à projets ; représentation de la France dans des instances et projets internationaux ; interfaçage avec d'autres organismes...

C'est dans le but de renforcer une vision transverse que le CNRS s'est doté de 3 pôles scientifiques transverses (chaque thème recouvrant une grande partie de chaque institut) :

- Origine et maîtrise matière : nano sciences et nano technologies ;
- le développement durable au service de l'homme ;
- la société en réseau.

Quant au problème des *retombées de la recherche et de la valorisation*, le CNRS n'aurait pas à rougir car les résultats sont là (la communication est insuffisante cependant)

Le soutien de base

A. Migus assure le maintien du soutien de base bien que cela représente dans nombre d'unités une fraction faible des crédits par rapports aux autres types de ressources. Il dénonce que la souplesse de gestion du CNRS (par rapport aux autres organismes financeurs) incite les chercheurs à utiliser les dotations de base pour financer des

missions et cela le transformerait en "agence de voyage" ! La dotation ne devrait pas servir à l'intendance mais à l'émergence de nouveaux projets (l'intendance devant être prise en charge sur la base de prélèvement sur les contrats).

Les postes

Cette année, 300 postes de chercheurs sont mis au concours (parution prochaine au JO). Le CNRS crée 90 chaires CNRS. Aux craintes de l'assemblée quant au mode de recrutement des chercheurs sur ces chaires, le DG répond que la direction générale du CNRS devra pouvoir se prononcer sur la qualité des candidats choisis à la commission ad hoc (d'où l'importance des listes complémentaires aux concours). Le CNRS proposera cette année plus de promotion DR2 afin de débloquent les carrières (mais moins de création de postes).

[Gilles Boetsch, président du CS du CNRS, rappelle que le CS n'a approuvé qu'un simple test expérimental sur la base d'une seule chaire par section (soit 40) et non les 90 chaires programmées pour 2009. Le mode de nomination envisagé ne reprend pas le modèle proposé par les instances (double concours CNRS/université - concours national) mais s'oriente vers une nomination locale sans garantie d'objectivité].

Les interfaces entre le CNRS et d'autres organismes

Aujourd'hui, il existe un débat en interne entre plusieurs communautés, notamment sur l'appellation de l'institut "EDD" (sciences de l'environnement). L'INSU revendique le volet environnemental. Mais l'environnement est partout selon le DG qui espère qu'une solution raisonnable sera trouvée au CS. Il existe une pression forte du Ministère pour distinguer l'informatique et créer un institut d'informatique, d'où un travail à réaliser sur les missions nationales des instituts du CNRS et leurs zones de recouvrement avec d'autres organismes.

Trois EPST (l'INSERM, l'INRA et l'INRIA) présentent des interfaces avec le CNRS.

- L'INRA s'affirme comme 1 établissement finalisé (agronomie, EDD...) qui produit pour partie de la recherche fondamentale. Il existe un recouvrement entre l'INRIA et la section 7 du CNRS.

- il existe un débat au sujet des sciences du vivant entre l'INSERM et SDV ainsi que la partie biologie de l'INRA : certains souhaitent 1 bloc "Sciences du Vivant et santé" (sur ce point, le DG dénonce l'égoïsme de certaines communautés scientifiques).

Trois commissions travaillent sur ces questions d'interfaçage : 1 commission mixte CNRS / DGRI et 2 groupes de réflexion au sein desquels le CNRS n'est pas impliqué (il s'agit de nomination du Ministère). Un groupe travaille sur les sciences du vivant, l'autre sur l'informatique.

[L'AERES propose dans son rapport d'évaluation la création d'un institut unique national des sciences de la vie et de la santé].

[Un CNRS sans biologie ni informatique se réduira à court terme aux seules sciences de la matière. Dans un tel contexte de démantèlement, la place des sciences de l'homme et de la société est elle aussi fragilisée. Après 59 ans d'existence, le CNRS est menacé comme l'ensemble de la recherche et de l'enseignement supérieur. Sans la mobilisation des personnels aujourd'hui, ils ne seront plus jamais les mêmes ! L'accroissement du pilotage de la recherche par le politique se fait au détriment du fonctionnement démocratique, le statut de titulaire est menacé, les postes supprimés...]

Le SNTRS-CGT appelle les personnels à exprimer leur refus de cette politique. Les enjeux sont déterminants, car la casse complète du service public de recherche et d'enseignement supérieur est l'objectif du gouvernement.

Le SNTRS-CGT appelle l'ensemble des personnels titulaires et précaires des EPST et des Universités à se mobiliser pour deux journées d'action qui compteront :

- le 20 novembre avec l'ensemble des personnels de l'enseignement et de la recherche ;

- le 27 novembre pour bloquer le CA du CNRS et manifester au ministère puis à l'ANR

Compte-rendu du CHS du 16 octobre 2008

Représentants de l'Administration :

M. Alain Resplandy-Bernard, Secrétaire général, président

Mme C. D'Argouges, Directrice des Ressources humaines

M. Alain Legendre, Responsable du bureau des affaires immobilière et du patrimoine, direction des finances (suppléant)

Mme V. Roustan-Rump, Coordinatrice nationale de prévention et de sécurité, CNPS

Représentants du personnel :

SNIRS - CGC : Mmes C. Meunier, M.C. Lagoutte (suppléante)

SGEN - CFDT : M. Gautier (titulaire)

SNCS- FSU : P. Montfort (suppléant), L. Beaunier (suppléant)

SNTRS - CGT : Mme C. Jouitteau, M. Lion (titulaires), A. Bouyssy, Mme C. Lucas (suppléants)

Membres de droit :

Dr Munch médecin coordonnateur du CNRS par intérim

Invités :

A. Puget, chargé de mission expérimentation animale au département sciences de la vie

F. Clapier, F. Wiltkar, Inspecteurs Hygiène et sécurité du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Sabine Querbouet, secrétaire de la DRH

Martine Loizeau, mission éthique

Le secrétariat adjoint est assuré par le SNTRS-CGT (C. Lucas).

Ordre du jour :

1. Validation des comptes rendus des CHS des 11 février et 19 mai 2008
2. Avancement du programme de prévention et de sécurité 2008 et suivi des propositions faites au cours du CHS du 19 mai 2008
3. Présentation du rapport annuel d'activité 2007 de la médecine de prévention
4. Questions diverses.

A. Resplandy-Bernard annonce que C. D'Argouges rejoindra le CHS en cours de réunion et que lui même devra s'absenter pour rejoindre le conseil scientifique de MPPU. Il annonce le remplacement de Josette Roger par B. Kerber (ancien directeur administratif de l'IN2P3, DR Ile-de-France Est) comme représentant de l'administration. Le président du CHS annonce que le Dr Munch remplace comme médecin coordonnateur du CNRS par intérim le Dr Rossi (partie à l'IRD) Il demande aux membres représentants du personnel s'ils ont des questions diverses. Seul le SNTRS-CGT a proposé plusieurs questions transmises à l'administration avant la réunion.

Point 1 Validation des comptes rendus des CHS des 11 février et 19 mai 2008

Le SNTRS-CGT demande que la fonction de président du CHS qui incombe à A. Resplandy-Bernard soit ajoutée aux comptes-rendus et fait remarquer qu'il y a un membre de trop parmi les représentants de l'administration pour le compte-rendu du 11 février 2008.

Le SNTRS-CGT déplore la validation tardive du compte-rendu du CHS du 11 février 2008 et fait remarquer que des inexactitudes figurent dans ce document. Le SNTRS-CGT fait remarquer que des actions ont été programmées et n'ont pas été réalisées. Le SNTRS-CGT demande d'actualiser ces dates. Le SNTRS-CGT regrette qu'il n'y ait pas un tableau du suivi des propositions d'actions faites au cours des CHS précédents. Le SNTRS-CGT propose qu'il soit fait un relevé de décisions après chaque CHS et adjoint au compte-rendu. Concernant le suivi des propositions faites au cours des CHS de l'année 2008, la coordinatrice répond qu'un bilan sera fait en février 2009 avec la présentation du programme de prévention de l'année 2009 et un suivi en mai 2009.

Les représentants SNTRS-CGT précisent qu'ils n'approuveront pas le compte-rendu si les modifications demandées ne sont pas acceptées. Le président du CHS accepte les modifications. Le compte-rendu du CHS du 11 février est approuvé.

Concernant le compte-rendu du CHS du 19 mai 2008, le SNTRS-CGT demande un certain nombre de corrections. Irritation du président qui décide de renvoyer l'approbation au prochain CHS en 2009. Il demande aux représentants du SNTRS-CGT de lui faire parvenir l'ensemble des corrections demandées.

Point 2. Avancement du programme de prévention et de sécurité 2008 et suivi des propositions faites au cours du CHS du 19 mai 2008

L'avancement du programme 2008 est présenté par V. Roustan-Rump (présentation power point). Les actions réalisées en 2008 s'inscrivent dans les 9 objectifs pluriannuels définis en 2004.

1. Promouvoir la politique de prévention et de sécurité :

Une formation en matière de sécurité a été organisée pour les administrateurs de laboratoires, formation des DU fin octobre 2008 et une autre formation est prévue fin novembre 2008.

2. Conforter la structure prévention et sécurité :

Concernant la formation des ACMO, un groupe de travail, incluant des membres du CHS, s'est réuni plusieurs fois. Les modules de formation sont mis en ligne sur le site web de la CNPS au fur et à mesure de leur validation, directement depuis le site du Secrétariat général.

Le site intranet de la CNPS est accessible aux membres du CHS.

Concernant l'information, la CNPS a travaillé pour rendre son site plus accessible (demande du SNTRS).

Un IRPS a été recruté à temps complet pour la délégation de Lille depuis septembre 2008.

3. Améliorer la connaissance des dommages et le retour d'expériences :

L'abandon de la base AIE n'est plus envisagé. Des actions de sensibilisation et d'information vers les IRPS et les ACMO ont été effectuées. La CNPS souhaite consolider l'application. Une première réunion s'est déroulée à Palavas (34) avec les IRPS, la DSI. La CNPS avait invité les membres du CHS à participer à cette réunion, seul le SNTRS a répondu positivement. D'autres réunions sont prévues, V. Roustan Rump souhaite que les membres du CHS y participent. Le compte rendu de la première réunion est présenté en séance. Ce document présente un bilan de l'application AIE et définit un plan d'actions pour la relancer. Un comité de pilotage est mis en place et se réunira le 05 novembre 2008. Un article dédié à AIE sera publié dans un prochain numéro de Prévention Infos.

Dans l'avenir, la CNPS envisage d'utiliser AIE pour mettre en place des actions de prévention. La CNPS propose aux représentants du personnel d'avoir un accès à la base en consultation.

4. Développer l'information et l'aide aux délégations

La CNPS va mettre en place pour les IRPS une base documentaire réglementaire et technique en matière d'hygiène et de sécurité.

En réponse à une question du SNTRS-CGT, V. Roustan Rump indique qu'il n'est pas envisagé d'étendre la consultation aux membres du CHS.

Concernant la formation en matière d'hygiène et de sécurité, le bilan sera présenté au prochain CHS.

Pour l'aide aux délégations et aux unités, concernant le risque chimique, la CNPS a mis au point FEVAR. La CNPS a fait tester cette application par des "candidats" qui ont trouvé l'outil facile d'utilisation. La CGC et le SNTRS-CGT ne partagent pas l'optimisme de la CNPS. La CNPS s'engage à faire d'autres tests.

5. Intégrer la sécurité dans la conception des locaux.

Le CNRS a réalisé une opération avec le département de chimie concernant le risque chimique (voir compte rendu).

Au sujet des ATEX, la CNPS annonce la réalisation d'une étude des conditions de mise en œuvre de la réglementation en collaboration avec le CNPP. Un document d'information est en préparation pour 2009.

6. Développer la maîtrise des risques professionnels

Concernant l'utilisation des nanomatériaux, la CNPS indique qu'il n'y a pas de nouvelles informations depuis le dernier CHS.

Le SNTRS-CGT n'est pas du même avis que la CNPS et cite le dernier communiqué de l'AFSSET en date du 10 octobre 2008 "Nanomatériaux : concilier l'innovation et la sécurité sanitaire" et "Le Nanoforum du CNAM" du 23 octobre 2008 où l'on va parler de "La toxicité des nanotubes de carbone : connaissances récentes". Ce forum vise à favoriser échanges et débats sur les aspects sanitaires, environnementaux et sociaux du développement des nanotechnologies et des nanomatériaux entre chercheurs, industriels, journalistes, associations. Le SNTRS-CGT demande si la CNPS participe à ces rencontres du CNAM.

L'AFFSET a réalisé un document sur les nanomatériaux suite à l'enquête de 2007 sur le sujet. Le document est téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.sg.cnrs.fr/cnps/default.htm>

La CNPS présente un tableau de synthèse par délégation de la réalisation des DUER au CNRS : au 27 septembre 2008, 70% des unités propres CNRS ont réalisé leur document et 100 % des "laboratoires à risques" ont un DUER.

A propos du risque biologique, la CNPS présente un projet de fiche concernant le confinement des laboratoires classés L2. La CNPS attend les remarques des membres du CHS.

7. Se préparer aux situations d'urgence

Un exercice d'évacuation du campus Michel Ange a été réalisé et un exercice à Orléans avec plusieurs établissements. Pas de compte rendu présenté.

Les exercices d'évacuation de Lille et Grenoble restent à faire.

8. Réussir le partenariat

Le CNRS va collaborer avec l'IGAENR pour réorganiser les inspections et augmenter leur nombre. Un pilote d'inspection est en cours d'élaboration dans chaque DR. Le document finalisé sera adressé aux membres du CHS.

9. Respecter l'environnement

Pas d'action pour cet objectif.

Le SNTRS-CGT demande où en est la charte de la direction du CNRS en matière d'hygiène et de sécurité.

V. Roustan-Rump répond que la parution de ce document est retardée en raison du toilettage d'un certain nombre de textes réglementaires, notamment l'instruction générale en matière d'hygiène et de sécurité.

L'opération de mise en sécurité du Département chimie sur la période 2007-2009 est présentée aux membres du CHS par M. Cavelier, secrétaire général.

Rappel du contexte, jusqu'en 2006 le département traitait des opérations ponctuelles de mise en sécurité au fil des demandes émanant des laboratoires. Le manque de visibilité globale et l'accident survenu en 2006 dans un laboratoire de chimie de l'Ecole d'ingénieurs de Mulhouse ont amené le département de chimie à mettre en place en 2007 une opération de mise en sécurité. Cette opération a concerné 5 délégations pilotes : Alsace, Aquitaine-Limousin, Ile de France Est, Paris B et Rhône/Auvergne. La démarche a consisté à identifier les situations à risques, choisir les opérations à effectuer (un partenariat Département Chimie/CNPS/BAI) et notifier les crédits (printemps 2007).

Le bilan de l'opération 2007 : 740 000 € engagés pour l'achat d'équipements (armoires de stockage de produits, sorbonnes), la mise en place d'installations (type bunker, générateurs d'hydrogène, pompes à membranes) et la réalisation d'actions concertées entre les DU/les Délégations régionales/ les partenaires. Aucune action entreprise sur les infrastructures du ressort des Universités. L'action du CNRS a fait réagir les partenaires.

L'enquête "sorbonne" du Département Chimie sera présentée au CHS de février 2009.

En 2008, l'opération a été étendue à l'ensemble des délégations. Les crédits ont été notifiés au printemps. Les IRPS ont été associés pour la mise en place de critères de sélection (risque d'incendie, explosion, intoxication, atteinte à l'environnement) et toutes les demandes ont été reçues que l'unité soit hébergée par le CNRS ou hébergée par un partenaire. 802 391 € ont été engagés pour la sécurisation des distillations, l'achat d'équipements et l'aménagement de locaux. Une opération a été co-financée avec une université (de l'Ouest), une autre cofinancée avec le département SDV (150 000 €), pas d'opérations pour des unités hors département Chimie.

Le SNTRS-CGT a demandé si toutes les unités ayant déposé un dossier ont eu un retour d'information. M. Cavelier répond que seules les unités concernées par une opération ont eu ce retour. Le retour d'information a permis de connaître l'état de consommation des crédits, d'identifier des difficultés particulières et de réaliser un achat groupé de système de purification de solvants qui a permis une économie de 11 000 €.

En 2009, une actualisation de l'enquête sera réalisée, le CNRS souhaite engager plus d'opérations en cofinancement avec les universités. Le budget engagé sera de 800 000 €.

Le SNCS juge la démarche positive et demande son extension à d'autres départements (ex SDV). Voir aussi l'engagement des partenaires.

Le SNTRS-CGT demande où en est la situation des laboratoires de chimie de l'Université de Lyon1. M. Cavellier répond que les travaux sont en cours, beaucoup de choses ont été faites, le CNRS a surtout financé des équipements. Concernant l'université de Bordeaux (incendie), les laboratoires de chimie ont bénéficié d'une aide sur une autre ligne budgétaire.

Le SNCS aborde la question de la réoccupation des locaux à l'université de Jussieu après le désamiantage. En 2008 on a installé des équipements sans aucune surveillance, sans avis technique avec le bureau d'étude (ex : il n'y a pas de compensation d'air dans les locaux). Le SNCS alerte le CNRS sur les prochaines réoccupations de locaux jusqu'en 2010 et demande qu'un dialogue constructif s'engage avec l'université de Jussieu.

Point 3. Présentation du rapport annuel d'activité 2007 de la médecine de prévention

La présentation "power point" du rapport est effectuée par le Dr Munch. La forme rédactionnelle du rapport évolue peu d'une année sur l'autre.

A noter en 2007:

PREVENTIEL remplace CHIMED comme système d'information de la médecine de prévention, la migration sera terminée au 1er trimestre 2009.

Un groupe de travail interorganisme (CEA, INSERM, CNRS) a actualisé la fiche individuelle des risques et conditions de travail (FIRCT). Cette fiche, remplie au moment de la visite annuelle des agents, sera informatisée, elle comporte un volet "Aspects psychosociologiques et charge mentale au travail".

Les services médicaux ont effectué 19 763 visites dont 13 680 visites périodiques, en légère baisse par rapport à 2006. Au CNRS 68 % de l'effectif théorique relève de la surveillance médicale particulière (SMP).

Concernant le suivi médical "amiante", une réflexion est en cours sur une modification de la surveillance médicale consensus de 1999 jusqu'en 2009.

Concernant l'analyse des risques professionnels, on observe en 2007 une baisse des visites de laboratoire par rapport à 2005 et 2006.

A ce sujet le représentant CFDT fait remarquer que dans sa délégation les membres du CHS participent aux visites.

8 maladies professionnelles déclarées (MP), 6 reconnues relevant des tableaux N°30 (3) et N°57 (3). 2 autres en voie d'études pour être reconnues comme maladie à caractère professionnel, elles ne relèvent pas d'un numéro du tableau des MP ; l'une est un cancer professionnel (pipetage produit chimique), l'autre concerne un agent travaillant en animalerie, pour ce cas le stress est associé. Le SNTRS-CGT fait remarquer que le tableau des MP déclarées en 2007 n'a pas été joint aux documents préparatoires.

En 2009-2010 le site web de la médecine de prévention sera refondu.

Concernant les CLM/CLD/CGM de 2007, le SNTRS-CGT demande combien sont des psychopathologies (en 2006 48%). Le Dr Munch n'a pas le chiffre pour 2007 mais elle s'engage à le rajouter dans le rapport final. Elle précise que les 2 causes les plus importantes de CLM sont les cancers et les psychopathologies.

Le SNTRS-CGT demande si l'on connaît le pourcentage de CLM dus à des psychopathologies qui seraient liés à des dégradations des conditions de travail et que l'on pourrait classer comme accident de service. Le médecin répond qu'il n'y a pas de déclaration d'accident de service mais que l'on peut faire une déclaration en reconnaissance de maladie professionnelle.

Concernant l'enquête de l'ADHYS sur les cancers professionnels, il est réalisé une étude de faisabilité.

Concernant les infirmières, une réflexion est en cours concernant à la fois l'accueil au CNRS d'infirmières en détachement et les carrières.

La CGC a demandé si les médecins votaient pour les CCP des non titulaires, la DRH répond que oui.

Le rapport écrit sera diffusé ultérieurement.

Le rapport est consultable à l'adresse suivante : <http://www.sg.cnrs.fr/drh/publi/publi-med.htm>

Point 4. Questions diverses

Questions des représentants SNTRS-CGT

1ère question :

Suite, entre autres, aux réductions d'effectifs qui les frappent et aux réorganisations de leurs services, les services interentreprises de médecine du travail commencent à dénoncer les conventions les liant aux différents organismes publics avec lesquels ils travaillaient. C'est ainsi qu'à Nantes, nos collègues n'ont plus de médecine de prévention depuis le 30 juin dernier. Jusqu'à présent, les recherches pour trouver une solution de remplacement se sont révélées infructueuses. Le médecin de prévention de Rennes a assuré quelques visites concernant des collègues pour lesquels il n'était pas possible de déroger (plongeurs, par exemple). Comment le CNRS envisage-t-il de pourvoir à ces remplacements, même de manière temporaire, pour répondre aux obligations faites par la loi dans ce domaine : visites annuelles, mais aussi tous les certificats d'aptitude concernant les collègues utilisant des produits dangereux (CMR, radioactivité, etc...) ? (Il semblerait qu'une solution soit en vue pour les collègues travaillant à l'Ecole des Mines, mais ils ne représentent qu'une petite partie de l'effectif nantais) - La médecine du travail est un secteur sinistré par les politiques de numérisation, très peu de médecins sont formés.

Réponse : Pour le cas spécifique de Nantes, différentes pistes sont étudiées: pour les demandes urgentes, on fera appel à des médecins d'autres organismes.

La DRH assure qu'il n'y a pas de problèmes dans d'autres délégations, mais une réflexion est engagée. La DRH regarde si on pourrait confier certaines missions relevant de la médecine de prévention à des infirmières formées en santé au travail.

2ème question :

Au cours du CHS du 25 mai 2008, l'administration a présenté la charte sur la prévention du harcèlement moral au travail. Cette charte devait être ensuite présentée en CTP. Les représentants SNTRS-CGT demandent quel est le devenir de cette charte.

Pour une bonne application de la charte et une meilleure évaluation des risques, nous demandons la mise en place d'une formation de tous les ACMO sur la prise en compte de cette problématique de plus en plus importante dans les labos. Les ACMO ont besoin d'avoir des éléments d'analyse leur permettant de bien appréhender le sujet.

Réponse : La charte a été présentée au CTP du 13 octobre, 3 organisations syndicales ont voté contre et une s'est abstenue. Devant ce vote négatif la direction du CNRS se demande si elle va signer la charte.

Le SNCS demande que le problème ne soit pas enterré.

Le SNTRS-CGT mentionne l'accord national interprofessionnel finalisé le 2 juillet 2008, signé par tous les syndicats, concernant le stress au travail

Le SNTRS-CGT demande au CNRS de prendre en compte cet accord. La CGC va également dans ce sens.

3ème question:

Nous avons été sollicités par un ACMO travaillant dans un laboratoire situé à la Réunion. Il souhaiterait suivre les remises à niveau et répondre aux convocations ACMO du CNRS en métropole. Il nous pose la question de savoir qui doit prendre en charge ses frais de déplacement et de transport. Du fait de son éloignement géographique, il considère être pénalisé dans son activité d'ACMO. Qui doit-il contacter pour cette demande (sa délégation de rattachement ou autre) ?

Le SNTRS-CGT transmet les coordonnées de cet ACMO à V. Roustan Rump.
Elle s'engage à le contacter pour trouver une solution à ses problèmes.

4ème question :

Le CEA considère les boursiers CIFRE comme des personnels d'entreprises extérieures et demande que soient établis lors de leur venue des plans de prévention.

Qu'en est-il au CNRS ? Doivent-ils être considérés différemment des autres doctorants pour lesquels il est fait une séance d'information sur la sécurité à leur arrivée et qui doivent se soumettre au règlement intérieur du laboratoire qui les accueillent ?

V.Roustan-Rump répond que le CEA va au-delà de la réglementation. Néanmoins les boursiers travaillant dans un laboratoire CNRS doivent respecter la réglementation du CNRS. Les boursiers CIFRE doivent respecter le règlement intérieur du laboratoire où ils travaillent.

5ème question :

Dans l'application des règles régissant le travail isolé, il semble que beaucoup de laboratoire aient des difficultés d'interprétation. Serait-il possible qu'une note explicative concrète soit adressée aux directions de laboratoire pour rappeler les conditions exactes dans lesquelles s'applique cette circulaire ("quand, pourquoi, comment")

V. Roustan-Rump rappelle qu'une note de J. Bernard (SG du CNRS) en 2001 rappelle les conditions du travail isolé. Les autorisations doivent se faire au cas par cas. Les directeurs d'unité sont sensibilisés à la question lors de la formation des nouveaux directeurs d'unité. Les DU sont tenus de faire une autorisation écrite car en cas de sinistre il y aura une procédure judiciaire.

Le SNCS demande de sensibiliser le personnel au travail isolé et préconise des actions correctives car on connaît le problème.

Prochain CHS : 16 février 2009

Glossaire :

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

ADHYS : Association pour le développement de l'hygiène et de la sécurité dans les établissements de recherche ou d'enseignement supérieur (<http://www.adhys.org>)

AFSSET : Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (<http://www.afsse.fr/>)

AIE : Accident, Incident, Evénement

ATEX : Atmosphère explosive

AT-MP : Accident du travail – maladie professionnelle

CGM : Congé grave maladie

CIFRE : Convention industrielle de formation par la recherche

CLD : Congé de longue durée

CLM : Congé de longue maladie

CCP : Commission consultative paritaire

CEA : Commissariat à l'énergie atomique

CNPP : Centre National de Protection et de Prévention (<http://www.cnpp.com/>)

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers

CNPS : Coordination nationale de prévention et de sécurité

CTP : Comité Technique Paritaire

DFI : Direction des finances

DR : délégué régional

DU : Directeur d'unité

DUER : Document unique d'évaluations des risques professionnels

FIRCT : Fiche individuelle des risques et des conditions de travail

IGHS : Inspection générale d'hygiène et de sécurité

IPS : Ingénieur de prévention et de sécurité

IRD : Institut de recherche pour le développement

IRPS : Ingénieur régional de prévention et de sécurité

MPPU : Mathématique, Physique, Planète et Univers

SDV : Sciences de la vie

UPR : Unité propre de recherche

UMR : Unité mixte de recherche

Tableau 30 - Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amianté

Tableau 57C - Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (poignet – main – doigt) (Troubles musculo-squelettiques-TMS)