



SNTRS Informations

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

N°354 du 2 octobre 2025

SOMMAIRE

- Compte rendu de la CNDS du CNRS du 26 juin 2025
- Compte rendu de la CNDP du CNRS du 3 juillet 2025

Compte rendu de la CNDS du CNRS du 26 juin 2025

I. Présents

IA. Pour l'admin

IB. Pour les OS

ODJ / notes au fil de l'eau

1/ Approbation du CR de la CNDS du 13/03/2025

2/ Protection sociale complémentaire : Information

2.a Présentation par Béatrice Bussy, référente télétravail

2.b Informations de contexte données par le SNTRS :

3/ Logement : Information sur la nouvelle plateforme interministérielle

4/ Handicap

4a. Avenant de prolongation à la convention conclue avec le FIPHFP

4b. Communication : Orientation pour la construction en cours de l'espace handicap et réalisations

5/ Budget d'Action Social : Bilan 2024

6/ Restauration sociale : Bilan 2024

7/ Avis sur l'évolution de la grille tarifaire de la restauration sociale

I. Présents

IA. Pour l'admin

Helene MAURY <helene.maury@cnrs.fr> = Directrice RH

Gabrielle INGUSCIO <gabrielle.inguscio@cnrs.fr> : dir adj RH

Beatrice BUSSY <beatrice.bussy@cnrs.fr> : référente télétravail

Sébastien Gresik : Responsable de la protection sociale - DRH · CNRS (en visio)

Clothilde Mace : chargée d'études handicap et projets RSE

Rafika Lemtella : Chargée d'études RH au RSE

Présentation par Céline Andreu, chargée d'études restaurations au SRSE

IB. Pour les OS

Attention : Elifsu a repris ici la liste des destinataires des mails précédents la réunion, il faudrait vérifier que chacune des personnes listées était réellement présente le jour J

SNTRS :

- Brigitte GUARNIERI (titulaire présentiel)
- Josiane TACK (titulaire présentiel)
- Elifsu SABUNCU (titulaire présentiel)
- Habiba BERKOUN (suppléant présentiel)
- Kouider ABDERRAHMAN (suppléant présentiel)
- Christophe HERRMANN (suppléant présentiel)

CFDT ou SGEN-CFDT¹

- Sandrine LAPLACE <sandrine.laplace@cnrs.fr> membre du CA du CAES
- Nathalie Guillory <nathalie.guillory@obs-banyuls.fr>
- Mai-Anh Ngo <mai-anh.ngo@gredeg.cnrs.fr>
- Mathilde NIANG <mathilde.niang@cnrs-dir.fr>;
- aude.michel_tourgis@sorbonne-universite.fr' <aude.michel_tourgis@sorbonne-universite.fr>

SNCS-FSU

- Daniel Brunstein : Corse, France · Ingénieur recherche · CNRS
- boris.gralak@fresnel.fr' <boris.gralak@fresnel.fr> (secrétaire général du bureau)
- Maud Leriche <maud.leriche@sncs.fr>

SNPTES :

- Cécile Bernard <cecile.snptes@gmx.fr>;
- Christine Mouffle <christine.mouffle@upmc.fr> en visio, Secrétaire académique adjoint secteur CNRS (Condorcet)

¹ "CFDT Éducation Formation Recherche publiques" s'appelait "syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen-CFDT)" jusqu'en 2024

Sud

- Antonio Serpa <antonio.serpa@irit.fr> membre du CA du CAES
- virginie.pons@cefe.cnrs.fr' <virginie.pons@cefe.cnrs.fr>

ODJ et notes prises

Secrétaire adjoint de séance : Habiba Berkoun

1/ Approbation du CR de la CNDS du 13/03/2025

Préparation SNTRS // BERCEAUX : Vigilance : poser la question : est-ce que l'offre interministérielle pour les berceaux va remplacer celle du CNRS ? Mme Trabelsi nous a parlé de système mixte, où les demandes non pourvues par la solution interministérielle seraient traitées par le CNRS. Or là nous lisons le contraire, qu'en est-il ? Or, dans un contexte de désengagement des actions sociales des ministères (il manque 40 milliards, ça va être pris sur le social, notamment). Pour les CESU aussi le CNRS veut désormais passer par l'offre interministérielle (budget non augmenté depuis 2020).

1.1. **CR non approuvé** car Christine Mouffle SNPTES a demandé de reporter à la prochaine fois, car elle n'avait pas eu le temps de le lire.

1.2. Point soulevé par SNTRS : **le CR est nominatif**, mais devrait être au nom des syndicats au nom desquels on s'exprime. - > accepté

1.3. Point soulevé par SNTRS : **Qui est destinataire des CR de la CNDS ?**

Réponse de l'admin : administration centrale et OS.

Complément Romain Magre : Pourtant ils reçoivent les ODJ et les documents...

Décision : les CR seront transmis aux RH des DR.

1.4 Point soulevé par SNTRS : **Les congés maladies qui passent à 90%** depuis le 1^{er} mars : la régularisation se fera ce mois-ci sur le bulletin de salaire. **Est-ce que les agents qui auront un impact important, ont été informés ?** Un échéancier a-t-il été proposé ?

Patricia Blanchard (Chargée d'affaires générales, en visio) : À la DR08 : aucune communication n'avait été faite aux agents, donc la RRH a pris sur elle de le faire, et elle a refusé l'échelonnement, en disant qu'il n'y avait pas de directive. Il y a eu jusqu'à 500€ de retenue sur les salaires.

Réponse administration (par la voix de Inguscio, Dir adj RH) : il n'y pas eu de communication individualisée, mais affichage dans Ariane pour ceux qui ont déposé un arrêt maladie sur la période concernée, et information sur l'intranet.

1.41 Point soulevé par SNTRS : **pourquoi le CNRS bascule à 50% les agents en arrêt maladie de plus de 90 jours en attente d'un CLM ou CLD ?** C'est une triple peine pour eux : ils souffrent d'une maladie grave, on leur retire 1 jour de carence et 10% de leur salaire et on les bascule à 50%. Comment ces agents peuvent-ils gérer une maladie grave en se retrouvant dans une telle situation financière ? Pourquoi le CNRS n'attend pas la décision du comité médical d'autant plus que par exemple dans une délégation, il a été confirmé qu'aucune demande de CLM n'a été refusée depuis 10 ans. Le risque est donc minime.

1.42 Point soulevé par SNTRS : confirme que **4 aides exceptionnelles** ont été attribuées par la délégation Alsacienne en 2024 sans avoir été présentées aux membres de la CRDS.

Réponse de la DRH : ils n'en ont pas le droit, il faut leur dire.

1.5. Point soulevé par SNTRS : les **incapacité et garanties statutaires** sur le volet prévoyance, en vigueur depuis sept 2024 (il y a 10 mois), ne sont toujours pas actés en paye.

Réponse Admin : on va se renseigner... Cela nécessite des développements dans les outils, qu'on ne peut pas lancer au moment des annonces politiques, on doit attendre les textes

Objection SNTRS : nous observons que quand une modification est en faveur de l'argent, cela prend des plombes à être intégré, alors quand c'est en défaveur de l'agent, cela va très vite.

2/ Protection sociale complémentaire : Information

Préparation : Bcp d'erreurs factuelles dans la présentation qui nous été envoyée (sur : les tarifs, le fonctionnement, ce n'est pas pour tous les agents, car ça va dépendre des revenus, la différence entre cotisation de l'agent et cotisation d'équilibre, les enfants c'est 45% et non pas 50) car c'est un dossier complexe que peu de gens maîtrisent. Ce serait grave d'envoyer ce type de documents à la direction du CNRS. Josiane travaille sur ce sujet avec un mandat au niveau de la fédération FERC (accord des 3 ministères), elle est négociatrice. Le CNRS aussi a des réunions avec le ministère. Il y a le niveau interministériel, et ce

qui se passe dans notre ministère.

Le SNTRS a décidé d'envoyer des personnes différentes d'une CNDS à l'autre, cela a été construit comme ça avec la précédente DRH. Ce n'est pas une instance décisionnaire mais de dialogue. On a 3 titulaires (+ 3 suppléant.es), mais pas toujours les mêmes personnes.

Patrice observe ces derniers temps une fracture entre le siège et les DR sur différents sujets. La situation est parfois plus grave au niveau local.

Pas clair de savoir qui va gérer ce dossier :

Front office = RH ?

Back office = MGEN qui va gérer ? Mais Josiane et Patrice ont des informations contraires -> point à éclaircir.

2.a Présentation par Béatrice Bussy, référente télétravail

Support : le document "6- Protection Sociale Complémentaire.pdf"

Remarque : On ne parle aujourd'hui que de la partie santé. La partie prévoyance : prochain marché (on aura les réponses en novembre 2025).

Rappel des textes de référence...

Prestataire choisi : MGEN pour durée maximale de 6 ans, marché notifié en mars 2025

Mise en œuvre : avril 2026.

Affiliation à partir d'octobre 2025

MGEN engagé à : interface web, plateforme, tél pour les services RH, accueil en présentiel, etc.

L'adhésion de tous les agents est obligatoire, sauf dérogation (dispense).

1,4 millions d'actifs concernés pour ces 3 ministères : EN, ESR, jeunesse et sport

Garantie socle = cotisation d'équilibre (Maladie, maternité, accidents) sera remboursée à 50% par le CNRS.

Il y aura 2 garanties optionnelles pour plus de remboursement. Ces options seront également prises en charge à 50%, dans une limite de 5€.

Calcul de la cotisation : calculée en fonction de la paye, sera prélevée sur le salaire. Les garanties complémentaires sont à payer directement à la MGEN.

Socle : 75€40/mois dont 50% pris en charge par le CNRS

Option A : 7€23/mois dont 5€ pris en charge par le CNRS

Option B : 30€/mois dont 5€ pris en charge par le CNRS

Cas de dispense : tous les cas ne pas encore stabilisés. Il faudra se connecter pour signaler sa dispense (par ex. le fait de garder sa mutuelle individuelle).

La communication sera faite par le ministère + équipe dédiée à la MGEN

Attention : La communication ne passera que par les adresses mails "professionnelles", mais par ça ils entendent les mails @cnrs !!

Remarque Daniel Brunstein fait remarquer que de nombreux agents CNRS ne consultant par leur mail CNRS mais leur mail de labo et que cette information est donnée au CNRS (via RESEDA)

Sandrine Laplace, CAES (CFDT) : indique que de son côté, elle écrit aux "adresses d'implantation principale", information qui est renseignée dans RESEDA.

Remarque SNTRS : Pour les ayants droits : la cotisation c'est 45% de la cotisation socle/d'équilibre et non de la cotisation de l'agent

Question RP : comment cela se fait-il que la cotisation totale soit affichée comme étant de 75,40 € et pourtant il est dit qu'elle dépend des revenus ?

Réponse :

75,40 € = 20% sociée à 15 euros + 30% variable dépend des revenus + 50% payée par le CNRS 37,70 euros

Exemple avec un revenu brut de 1300€ -> cotisation de l'agent = sur les 37€50 il ne paiera que 10€

Ceux qui gagnent 4000€ : payent 50€

2.b Informations de contexte données par le SNTRS :

- Il faut comprendre que la MGEN ne décide pas ni de l'offre ni de sa mise en œuvre, elle a répondu à un appel d'offre, et donc elle doit s'y conformer.
- **Pour la prévoyance**, il y aura une adhésion, elle sera chère, elle ne sera pas obligatoire donc facultative, elle couvrira une partie du CLM. Il y aura une option supplémentaire. La participation du CNRS sera de 7 euros. Il faut savoir que ceux qui sont déjà affiliés à la MGEN, payent actuellement à la MGEN la santé et la prévoyance (c'est pour cela qu'on payait cher) parfois sans s'en rendre compte, cela est lié à la fidélisation de l'adhérent sur la durée. Le fait d'avoir cotisé pendant 20 ans à cette prévoyance, permet que la MGEN ait les reins solides et puisse faire jouer la solidarité. Le SNTRS ne se réjouit pas du fait que l'adhésion à la prévoyance soit optionnelle, nous sommes pour une prévoyance obligatoire. Or cela va être cher, nécessairement, on l'a vu dans les autres ministères.

3/ Logement : Information sur la nouvelle plateforme interministérielle

Patricia Blanchard (Chargée d'affaires générales) : Présentation de la nouvelle plateforme (portail dédié) mis en place par la DGAFP (direction générale de l'admin et de la fonction publique).

Support : "5- Présentation Plateforme Numérique « Le logement des agents publics ».pptx"

La plateforme est une fédération de 20 partenaires du logement pour tous les fonctionnaires des 3 versants de la fonction publique. On y trouve :

- Simulateurs d'éligibilité
- Annuaire et moteurs de recherche de logements (parc privé, social et intermédiaire)
- Informations sur les aides

RP : Quelle communication aux agents ?

Réponse admin : Elle sera faite bientôt

SNTRS : Est-ce qu'on pourrait avoir un bilan ciblé CNRS ?

Réponse admin : on va demander, mais cela paraît compliqué.

SNTRS : Est-ce que cela sera une plateforme uniquement informationnelle, ou est-ce qu'on aura login/mot de passe pour s'y connecter ? Si on ne s'y logue pas, il ne peut pas y avoir évaluation des usages des agents CNRS

Réponse admin : Seulement informationnelle

SNTRS : Devra-t-on toujours passer par les assistantes sociales pour accéder aux logements ?

Réponse admin : Oui, comme avant

SNTRS : pourrait-on avoir un bilan du parc immobilier du CNRS à Gif ? Est-ce que les gens restent dans les logements quand ils partent à la retraite ?

Réponse admin : non, les agents CNRS quittent les logements CNRS à la retraite, mais dans les logements sociaux, en effet, on peut rester dans son logement même quand on part à la retraite

Question SNPTES : Je suis membre de la commission logement, quand est-ce que le CNRS va signer des conventions avec de nouveaux bailleurs ? Des postes ne peuvent pas être pourvus parce que les gens ne savent pas où se loger dans certaines grandes villes.

Réponse admin : le CNRS paye une cotisation pour accéder aux prestations BALAE (*bourse au logement des agents de l'État*).

Intervention de la nouvelle DRH du CNRS, ancienne DRH du réseau des Crous : Quand j'étais au CROUS, nous conventionnions bcp avec des bailleurs sociaux, on se faisait avoir, ce sont de vrais requins.

4/ Handicap

Présentation par Clothilde Mace, chargée d'études handicap et projets RSE, tout juste arrivée au CNRS.

4a. Avenant de prolongation à la convention conclue avec le FIPHFP

Convention initiale : 2022 - 2024

Avenant : Signé parce qu'il restait de l'argent, alors on a voulu allonger la convention jusqu'au 30/06/2026, pour dépenser le solde de 90 000. Puis il y aura une nouvelle convention pour 3 ans. Le CNRS doit payer la moitié (pour 1 dépense c'est 50% FIPHFP + 50% CNRS). A terme, le CNRS doit financer 100% de la politique handicap.

Question RP : comment ça se fait qu'il restait de l'argent ?

Réponse admin : les agents n'ont pas dû faire assez de demandes ?

Complément de réponse : Le service des référents handicap a fonctionné dans un mode dégradé pendant plus d'un an, c'est peut-être aussi pour cela

Article 93 : Mise en œuvre au CNRS

La question des promotions. On avait 7 postes ITA et 7 chercheurs, or on n'a pas le droit de promouvoir les chercheurs par la DGFIP et ??, donc on parle de **7 postes ITA**.

La DRH reconnaît que les OS avaient raison sur les critiques :

- L'approche-poste habituelle au CNRS n'est pas adaptée, le CNRS va donc déroger et adopter une **approche-agent**.
- Le CNRS permet la **promotion à son propre poste par concours interne**, ce qui n'est pas le cas dans les autres fonctions publiques. Donc on ne va pas demander aux agents porteurs de handicaps de déménager. Donc il faut que la fiche de poste soit réadaptée.
- Il faudra **changer le calendrier** et communiquer dessus, pour que les agents puissent candidater en septembre à la place du mois d'août. Resserrer le calendrier pour être nommé au 1er décembre pour rester dans l'année N.
- Si la **paye** ne suit pas en décembre, on peut toujours rattraper en janvier.
- **Repérer les personnes concernées**, mais ce sont des données très sensibles. Les référents handicaps en région et la DRH personnellement. Personnes promouvables. Méritantes dans leur travail (appréciation resp. hiérarchique -> dossiers carrière). Accompagner les agents concernés.

Pour rappel, Voir le paragraphe 4. Point d'information sur la mise en œuvre de l'article 93 de la loi n° 2019-828 et du décret n° 2020-569 dans le 2025-03-13 CNDP CR SNTRS

Beaucoup de questions sur le côté affichage des postes et "identification" des agents : le décret parle de détachement oblige à identifier un poste précis à un endroit précis, mais on essaye de trouver une solution de promouvoir des agents porteurs de handicap à leur propre poste, sans déménager.

Espace handicap sur CNRS pratique.

4b. Communication : Orientation pour la construction en cours de l'espace handicap et réalisations

Présentation par Béatrice Bussy, référente télétravail

Affichage

- Des personnes référentes handicap (mission, noms, coordonnées)
- Informations sur l'intranet : ces pages avaient disparu, sans qu'on sache trop pourquoi

5/ Budget d'Action Social : Bilan 2024

En 2024 : 36,55 millions dont 1,3 millions pour la mission handicap

Les dépenses, dans l'ordre décroissant :

- Plus de la moitié : restauration sociale (près de 20 millions)
- 2ème gros poste : CAES
- 3ème : médecine de prévention, poste qui grossit, car on n'arrive pas à trouver de médecins -> on est obligés de passer par des prestataires. 3 millions d'€
- 4ème : famille

La DRH propose des "**évolutions de l'action sociale**", comme les aidants et proches-aidants, vers laquelle la DGAFP nous pousse (enfants et aînés). Pour l'instant on n'a que les dons de CET possibles envers les aidants. "Je suis ouverte à vos idées là-dessus". Elle parle d'"innovation en action sociale".

Remarque RP : On doit avoir des idées, mais à enveloppe constante, évidemment, haha. Les OS sont unanimes sur le fait qu'enveloppe constante veut dire qu'il faut prendre ailleurs, et qu'on fait déjà tous déjà beaucoup d'efforts. On nous dit qu'il faut innover et aussi qu'il n'y a aucun budget pour cela.

Question RP : On prend où le budget pour payer l'inflation ?

SNTRS : il y a des endroits où on peut trouver de l'argent :

- Dons de jours
- Sur les réserves des délégations qui proviennent des prélèvements sur les contrats. Ces réserves doivent augmenter puisqu'il y a de plus en plus de contrats donc de plus en plus de prélèvements que les délégations ont en réserve.

SNTRS : Il ne faut pas voir l'action sociale que comme une charge, cela apporte de l'attractivité à l'institution. On est déjà dans l'innovation, au niveau du CAES notamment.

6/ Restauration sociale : Bilan 2024

Préparation : Les documents sont reçus tardivement. Ils ont demandé de parler du contexte avant même le contenu des propositions. Le CNRS veut faire augmenter de 1€/repas. Le CNRS doit trouver l'argent ailleurs que dans la poche des agents. Les OS ont fait une demande de chiffres complémentaires.

Question du boycott du GT restauration :

- *La FSU a proposé aux autres OS (par courrier) de refuser de participer à la prochaine réunion du GT le 24.*
- *Les OS sont partagés : Sud est d'accord de suivre, mais le SNPTES et la CFDT ne boycotteront pas.*
- *Refuser d'y aller implique d'informer les agents qu'on boycotte, sinon, cela ne sert à rien. Expliquer aux agents ce qu'il se trame, c'est la priorité, voir avec eux ce qu'on peut faire (rassemblements, etc.). Le risque en boycottant est de laisser la main à SNPTES et CFDT. **Notre position ; s'il devait y avoir augmentation, elle ne doit pas être la même pour tous les revenus (plus faible pour les + faibles revenus, mais ça ne doit pas se baser sur l'indiciaire seulement, il faut prendre la rémunération réelle, incluant la prime).***

Contexte important

- *Il faut savoir aussi que pendant de longues années, la restauration rapportait de l'argent au CNRS, ce qui n'a pas jamais fait baisser les tarifs payés.*
- *Le CNRS a eu injonction de l'Etat pour aider les entreprises pour compenser les pertes dues à l'inflation. "Accompagnement des entreprises"*
- *Pendant le covid, le CNRS a pris une partie de la compensation salariale pour diminuer la perte des entreprises privées pour éviter l'effondrement du système, mais cela ne peut pas durer.*

Le CNRS veut faire 2 millions d'€ d'économie sur la restauration d'ici fin 2025.

Message des OS : attention ! à l'attractivité pour les recrutements, la restauration est un des leviers d'attractivité.

Mme Blanchard demande une commission nationale de restauration

Les propositions de scénario de la DRH sont inacceptables (syndicats présents)

Cf. à ce qui a été dit au GT

Présentation par Céline Andreu, chargée d'études restaurations au SRSE

Rappel :

- Restauration propre : la plus grande partie des dépenses de la restauration sociale
- Restauration hébergée

Questions budgétaires :

- Le nombre de repas servis remonte depuis la chute de 2020 mais n'a pas retrouvé son niveau d'avant covid pour cause de télétravail généralisé
- Coûts des repas : environ 10€, en augmentation constante
- Part agents : 30%, part CNRS : 65% (à vérifier)
- 1660 personnes bénéficient de titres repas, pour un coût de 600 000€ sur 148 000 titres.

Nouveautés

- Ouverture restaurant Toulouse après améliorations acoustiques
- Changement de prestataire à PMA : on est passés d'Elior à Convivio
- Villeurbanne : Elior a remporté marché
- Dans l'année 6 DR vont renouveler leur marché

7/ Avis sur l'évolution de la grille tarifaire de la restauration sociale

Les OS sont unanimes : les agents ne peuvent pas assumer seuls cette augmentation. Au CNRS d'être innovant sur ce point, de trouver d'autres solutions.

Dépêche AEF hier, déclaration d'un président d'une université : "c'est via la restauration et l'action sociale qu'on peut attirer pour le recrutement".

Compte rendu de la CNDP du CNRS du 3 juillet 2025

Ordre du jour :

1. Approbation du compte rendu de la CNDP du 12 février 2024 ;
2. Bilan des campagnes de recrutement de chaires de professeur junior ;
3. Bilan 2024 des CPF ;
4. Bilan formation 2024 ;
5. Bilan du SPE (suivi post évaluation) ;
6. Article 93 : application au CNRS ;
7. Bilan des avancements chercheurs ;
8. Bilan des avancements IT et possibilités ;
9. Discussion sur les IT métiers.

Présents : 1 SUD Naima Ghaffari/ 1 SNPTES Xavier Duchemin / 1 CFDT Marylène/ 3 SNTRS Véronique, Céline, Brigitte

En visio : 3 SNCS, 1 SNTRS Iryna, 1 SUD, 1 CFDT

1. Approbation du compte rendu de la CNDP du 12 février 2024

Le SNTRS demande à la DRH de retirer les noms des agents dans les CR pour les remplacer par le nom de chaque syndicat et de transmettre ces CR aux délégations Régionales.

2- Bilan des campagnes de recrutement de chaires de professeur junior

(fichier : 2- Bilan CPJ 2022 à 2024+campagne 2025)

25 offres en 2022 et 59 offres en 2025 (47 nouvelles offres + 12 reports) – Les offres affichées sur le portail emploi du CNRS, sont également publiées sur euraxess - Le nombre de candidatures augmentent. - En 2024, la moyenne d'âge était de 36 ans. Les instituts définissent les offres qui sont arbitrées par le comité de direction. Les crédits sont débloqués par l'ANR. Le ministère a mis en place un outil pour déclarer les offres proposées, les instituts y ont accès. Le flux de report concernent soit des personnes qui renoncent, soit les instituts n'ont pas trouvé les profils correspondants au besoin ou par rapport aux compétences de niveau CR.

Le SNTRS rappelle qu'il est opposé à ce type de recrutement qu'il estime injuste car il favorise la précarisation du métier de chercheur, et ce n'est pas bon pour une recherche collaborative, etc...

La responsable du SERI répond que cette année, 1 agent arrive en fin de contrat et son dossier va être proposé à la titularisation. Les contrats sont d'une durée de 3 à 6 ans mais la DRH espère pouvoir proposer d'office 5 ans avec un possible renouvellement d'un an. 6 ans de contrat donc titularisation en 2028 (2022 + 6 ans) : pas suffisamment de recul pour un bilan des titularisations.

Christophe ???? : inégalité entre CPJ et CR ; Déséquilibre par rapport aux recrutements des femmes ; Age moyen augmente ; Déséquilibre entre CPJ et CR

Le SNCS exprime également son opposition. Il Pense que le CNRS ne pourra pas absorber ces recrutements sans difficultés et notamment sans réduire les concours de CR.

Réponse de la DRH : dans les arbitrages de l'établissement on prévoit les CPJ. Le DGDS et le Président y veillent. Il soulève aussi le manque de parité pour les femmes. (Le nombre de femmes est en diminution et l'âge augmente). C'est une promotion de candidatures masculines !

Réponse de la DRH : le ministère a soulevé le problème de la parité mais ce n'est pas seulement au CNRS. Nous

n'avons pas assez de recul.

Le SNPTES se dit aussi contre ces recrutements de chaires. La CFDT également.

Il demande le même détail pour 2024 que nous avons eu pour les années précédentes (UE / hors UE)

SUD est opposé aussi. Il demande à quoi correspond le terme de « admissibles ». Il ajoute que si après un contrat de chaire junior, ces chercheurs sont intégrés en DR, alors ils ont accès à ce corps à un âge plus jeune (42 ans) que les CR déjà titulaires (46 ans).

CFDT : c'est une concurrence déloyale

CPJ sont des contrats minimums de 3 ans renouvelables 1 fois, soit 6 ans. La plupart sont renouvelés sauf cas particulier ; Il faut penser au collectif de travail puisque les personnes arrivent avec 200 000 euros dans l'unité.

Réponse de la DRH : les instituts discutent avec les DU

3. Bilan 2024 des CPF et 4- Bilan formation 2024

(fichier : 3 et 4 - Bilan formation 2024_CPF) : attention ! 1 agent formé apparaît autant de fois qu'il bénéficie de formation.

2024 : reconduction du plan 2023 – 2025 ; Budget SE identique

E learning : annonce de nouveaux modules métiers destinés notamment aux agents des SPV et des finances mais rapidement ils seront ouverts à tous. Les modules de la bureautique et des langues restent ouverts à tous les agents. Pour y avoir accès, les agents peuvent s'adresser aux pôles formation en DR. Il y a eu une communication dans le CNRS HEBDO. Prochainement, il y aura une communication plus poussée.

En ce qui concerne les langues, il est important de commencer les cours par le test de niveau, ce qui déclenchera le niveau des cours à l'agent ; La licence est pour plusieurs langue ; En plus de la licence, l'agent accède aux cours collectifs mais seulement pour les agents CNRS : par niveau et groupe de 6.

Le SNTRS demande la mise en place de formations à la protection des données personnelles dans le cadre du travail.

Réponse de la DRH : Gaëlle Bujean intervient dans les délégations sur la prévention et la sécurité ; les délégations mettent en place ces formations ; il y a aussi des formations obligatoires avec le RRSI de l'établissement ; Christiane de la DRH a présenté un webinaire avec toute son équipe, il a été enregistré.

Nouvelle plateforme de formation : ce matin il y a eu 1 webinaire avec les conseillers de formation. Pour l'instant pas de prestataire (prestataire en recherche). Le futur outil comportera un module pour savoir quel agent CNRS se forme avec les autres tutelles ainsi que les formations suivies sur les crédits des laboratoires.

CPF : un calendrier national ; 2 campagnes ; Formations liées à un projet professionnel pour une formation diplômante ; un calendrier national : 1^{er} juillet au 30 septembre et 1^{er} octobre au 30 juin

5. Bilan du SPE (Suivi Post Evaluation) présenté par Fanny DUBRAY

(Fichier : 5- Bilan SPE et 5- Contexte Bilan SPE)

Fait suite à la session d'évaluation des chercheurs d'automne 2024.

Pour lever l'avis d'alerte (AA) il faut 2 ans.

Dispositif SPE : accompagnement individuel ; Mettre en relation le scientifique, le SRH, institut, pour mettre en place un plan d'action. Le DAS et le DU pour l'aspect scientifique + SRH + le président de la section.

Les OS demandent les données par genre et demandent si les Chaires Juniors et les CDI sont incluses dans ces statistiques. Identifier les personnes en insuffisance professionnelle, pourquoi sont-elles en insuffisance professionnelle ? Quels sont les critères ? (nous souhaitons plus de détails). Également demandé : le suivi des personnes qui passent de CR à IR.

Le 15 septembre prochain est prévu une visio avec les présidents des commissions nationales. Il y sera précisé le sens de chaque note d'évaluation afin que la notation soit homogène entre les différentes sections.

6. Article 93 : application au CNRS

(Fichier : 6- Retroplanning_Detachement_Handicap + 6- Article 93 - MAJ Juillet2025 dévoilé en séance)

La DRH précise que le terme « détachement » utilisé dans l'article 93 n'a rien à voir avec le détachement CNRS.

Mise en place de modalités dérogatoires d'accès par la voie de détachement pour les fonctionnaires en situation de handicap.

Propositions de la DRH : Ventilation des postes en fonction de la population pour 2025 notamment pour les AJT. Il y aurait 3 postes AI, 2 postes IE, 2 postes IR.

Béatrice BUSSY DRH/SRSE : mixte entre détachement et CI. Evaluation à 1 an : « OK » : donc il intègre le corps supérieur ; « NON » : on voit avant de lui faire intégrer le corps supérieur ; « NON » : il retourne sur sa fonction

d'origine. L'agent part avec son support de poste mais en détachement on ne part pas avec son poste. Se sont les missions de l'agent qui changent pour intégrer le corps supérieur. Une commission ad hoc pour l'évaluation des dossiers comprenant un représentant de l'administration avec un grade équivalent ou supérieur + un conseiller RH + un référent handicap. Le suivi se ferait par les délégations.

Ce dispositif semble être un concours non affecté soumis à des conditions d'ancienneté et de la déclaration d'une RQTH.

Ce dispositif fait débat. L'ensemble des OS se questionnent sur les modalités et sur l'impact de ce dispositif.

Les réponses de la DRH ne sont pas claires, rien n'est encore définitif.

Une première session est de toute façon programmée en septembre avec nomination au 1^{er} décembre 2025. Affichage avec un emploi type et une affectation

Face aux réactions des OS, la DRH explique que ce processus est nouveau pour eux aussi mais qu'ils se doivent de l'appliquer.

Elle propose de nous faire un retour d'expérience et d'éventuellement en revoir les modalités si nécessaires.

7. Bilan des avancements chercheurs par Ilana FENEON DRH/SDP

(Fichier : 7- Bilan avancements au choix chercheurs 2024 PPT)

Dans le cadre de la LPR l'objectif est de rattraper le retard en matière de promotions des CR.

Tous les agents publics doivent faire leur carrière sur 2 grades. Concerne les IT mais aussi les CR qui eux doivent déposer un dossier. Les CR reçoivent un courrier du DGDS. Le dossier CRHC est lourd à compléter comme celui du DRHC

Sud recherche dénonce le fait que le passage en CRHC diminue alors même que le ministère avait demandé l'inverse. 30% des CR partent à la retraite en CR et non pas en CRHC.

Caroline ROMET DRH/SDP : le CRHC est passé à plus de 23% et va continuer jusqu'en 2027 pour atteindre 30%. Pour les DR, le CNRS est plus en retard. Le président du CNRS a signé un protocole par rapport à la LPR pour assurer le passage de 2 grades pendant la carrière.

8. Bilan des avancements IT et possibilités

(Fichier : 8- Bilan avancement IT 2024-2025 / 8- Annexes_Bilan avancement IT 2024-2025 / 8- Possibilités IT 2026)

La DRH nous fait remarquer que suite à nos derniers échanges elle a préparé les statistiques qui avait été demandées.

Les OS : attention aux agents qui travaillent hors du CNRS et ceux qui relèvent de plusieurs bap.

Grade au choix : attention aux agents à temps partiel, au dernier échelon de leur grade, aux agents hors du CNRS

Pour passer HEB, il faut être HC.

CI et SP : 30% sélectionnés pour l'audition

Florian PIOU DRH/SPP : les possibilités pour 2026 : on ne peut pas aller au-delà de 50%. On ne donne pas grand-chose pour le T car la plupart sont donnés à des Universitaires et non plus aux agents CNRS puisqu'on ne recrute plus beaucoup en T.

Au choix : 243 possibilités ; 2 modes de calcul ; par rapport aux entrées on applique des quotas statutaires.

Grades au choix : 498 possibilités (203 + 295) ; 121 + 133 possibilités en IEHC

Discussion autour de la réévaluation de l'indemnité des présidents de jury. La note de 2010 indique un montant forfaitaire.

Réponse de la DRH : ça dépend d'un décret

Le dé contingentement est une discussion ministérielle

SNPTES : on ne respecte pas des taux suffisant de promotion par rapport au ministère 08% en IR et 10% en IE. Ça met en péril la carrière sur 2 grades.

Réponse de la DRH : le GVT est financé à moitié par le CNRS

Attractivité de carrière : si les agents avaient la possibilité d'avoir une bonne carrière, il y aurait plus de recrutements.

9. Discussion sur les métiers IT (Florian PIOU + Angélique de la DRH)

(Fichier 9 - MPDF-valorisation-metiers-IT-synthese / 9-MétiersIT_CNPD 03072025 + 9-MPDF-Métiers IT-030725 dévoilé en séance)

Un groupe de travail est mis en place pour faire la mise à jour des fiches métiers Referens III)

Nous avons 26 réseaux métiers (MITI) et 350 réseaux qui pourraient être une aide dans la mise à jour des fiches métiers. Mais il faut des réseaux métiers avec des groupes d'expertise.

Présentation par la chargée de mission pour la place des femmes.

Le premier constat est que la BAP J, BAP la plus féminisée, est celle dont le taux de promotion au choix (corps et grade) est le plus faible.

En parallèle, un focus est fait sur l'examen professionnel IRHC sur les BAP C et E, BAP les plus masculines, où le taux de réussite des lauréats masculins est très largement supérieur.

Les métiers IT et les inégalités F/H (Elisabeth Kohler (Mission pour la place des femmes) :

Présentation

Plan d'action 2024 - 2026

Égalité de rémunération quel que soit le contrat

Ségrégations horizontales et inégalités entre BAP : Réduire les biais de genre dans la rédaction des fiches de postes ; réflexion sur le repyramidage des métiers IT (Meilleure prise en compte du diplôme réel attendu et meilleure valorisation des tâches organisationnelles et de communication) ; Faire évoluer le dossier annuel ; meilleure valorisation de l'encadrement fonctionnel/de supervision ; attractivité : ne pas négliger les métiers moins tendus et plus féminisés ; actualiser ReFerens

Exemples : IT qui font des métiers de CR ; les IE qui ont une HDR ; un ingénieur est obligatoirement chef de projet ou chef de plateforme ; les femmes ont des tâches les plus basses (café, CR, etc...)

Accès à des postes qualifiés et opportunités de progression professionnelle : Systématiser le principe de promotion du sexe le moins représenté dans une proportion égale ou supérieure à son pourcentage parmi les promouvables ; Plus de promotion au choix des agents du G1 ; Visibilité de l'évaluation des IT (publication des critères de sélection pour les concours et les promotions ; formation obligatoire aux biais de genre pour les responsables hiérarchiques, les jurys de recrutement et les jurys de promotion IT ; élargir les voies de recours vis-à-vis des dossiers annuels ; Mobilité interne (garantir le maintien d'un statut stable (corps, grade, groupe de fonction) ; réflexion sur les effets en termes d'inégalités femmes/hommes lors des plans de restructuration

Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : Garantir l'accès à la promotion et à l'évolution du CIA même en cas de congé maternité dans l'année et/ou de temps partiel, loi n°2006-340 du 23 mars 2006.

Conditions de travail et qualité de vie au travail : RPS et sous-effectif ; rapport du HCE « Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes » ; Offre de logement du CNRS dans la région Île-de-France.

Une suggestion d'édition claire et professionnelle pour l'intitulé et la description d'une fiche de poste d'Ingénieur de Recherche (IR) BAP A ou B

Mettre en lumière la richesse, la technicité et la portée stratégique des fonctions d'un IR en biologie/chimie, tout en suggérant que le terme "ingénieur biologiste" ne reflète pas la réalité ni l'attractivité du métier.

COMPARAISON.

BAPA/B : IR Ingénieur biologiste/chimiste

vs

BAP E : IR CHEF DE PROJET OU EXPERT EN INGENIERIE

BAP J : Chargé du développement

BAP G : AI Chef d'exploitation, IE : Chargé de ..., IR : Responsable du patrimoine etc.

1. L'intitulé "ingénieur biologiste/chimiste" est réducteur par rapport aux missions actuelles

- Les IR en biologie ne se contentent pas de "faire de la biologie" au sens technique ou expérimental du terme.
- Ils conçoivent, pilotent, coordonnent et évaluent des projets complexes (transversaux, multi-échelles, souvent à la frontière avec d'autres disciplines).
- Leur rôle peut inclure : gestion de plateformes, développement de technologies innovantes, coordination de consortiums, formation, encadrement, veille technologique, et valorisation.

2. L'écart entre BAP A et BAP E est injustifié en termes de responsabilités

- Dans la BAP E, les intitulés valorisent clairement la montée en expertise, la gestion de projet, ou la responsabilité technique.

- Pourquoi un IR1 bioinformatique serait-il "expert en analyse de données" ou "chef de projet", alors qu'un IR1 en biologie expérimentale ou translationnelle, à responsabilité équivalente, reste "ingénieur biologiste" ?
- Cela crée une **inégalité de reconnaissance symbolique** pour des compétences pourtant comparables en portée, en technicité et en impact.

3. L'attractivité des métiers scientifiques passe aussi par l'intitulé

- Le recrutement de jeunes ingénieurs est devenu difficile. Des intitulés modernes et valorisants permettent d'attirer des profils qualifiés, notamment dans les métiers d'interface (biologie-bioinformatique, biologie-technologie, biologie-transfert clinique...).
- "Ingénieur biologiste" ne reflète ni la polyvalence attendue, ni l'évolution vers des responsabilités de haut niveau.
- Des termes comme **"ingénieur expert", "chef de projet en biologie", ou "ingénieur en développement et stratégie biologique"** seraient plus en phase avec les missions réelles