



# 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°287 du 19 décembre 2018

## SOMMAIRE

- Rapport introductif au CSN du 4 octobre 2018
- CSN du 4 octobre 2018 - Rapport financier année 2017  
Déroulé et votes du CSN du 4 octobre 2018  
Motion du SNTRS-CGT du 4 octobre 2018  
Canevas situation Action Publique/CAP22
- Rapport introductif à la CE du 8 novembre 2018  
Votes à la CE du 8 novembre 2018
- Compte rendu SNTRS-CGT du CCHSCT du CNRS  
du 07 novembre 2018
- Compte rendu de la réunion du conseil du Hcéres  
du 11 juin 2018

# Rapport introductif au CSN du 4 octobre 2018

Par Josiane Tack

**La montée de l'extrême droite en Europe** s'appuie sur le repli identitaire, forme pudique pour désigner la xénophobie et le racisme mais aussi économique comme nous avons pu le voir hier avec le niveau des retraites qui ne cesse de baisser chez nos voisins européens (les modèles que nous devons suivre).

Partout en Europe, le score de l'extrême droite monte, elle est arrivée au pouvoir dans plusieurs pays :  
En Italie la Ligue de Matteo Salvini est au pouvoir à la faveur d'une coalition avec le Mouvement 5 Étoiles. Elle obtient sept ministères, dont l'Intérieur, attribué à Matteo Salvini.

En Autriche, le Parti de la liberté est au pouvoir suite à une alliance avec le parti conservateur, après avoir obtenu 26 % aux législatives en octobre 2017. Ce parti compte 6 ministres, dont trois régaliens - Défense, Affaires étrangères et Intérieur - ainsi que le poste de vice-Chancelier.

## Si l'extrême droite n'est pas au pouvoir, elle est en embuscade

En Suède, le parti des Démocrates de Suède, vient d'obtenir en septembre dernier un score historique de 17,6 % réalisant le gain le plus important en siège parmi les partis.

Cette formation, qui avait à l'origine des liens étroits avec les néonazis, aspire à "renforcer l'homogénéité ethnique" du pays. Elle a reçu le soutien pendant la campagne électorale de Matteo Salvini.

En France, la présidente du Rassemblement national (FN), Marine Le Pen a obtenu au second tour de la présidentielle de 2017 un résultat de 34 % de voix.

## L'extrême droite est aussi dans la rue

En Allemagne, une ville de Saxe a été le théâtre cet été de multiples manifestations à l'appel de l'extrême droite, à la suite du meurtre d'un Allemand pour lequel deux demandeurs d'asile ont été mis en cause.

Dans les urnes, l'Alternative pour l'Allemagne a fait une percée significative aux législatives de septembre 2017, obtenant 12,6 % des voix. Les plus hauts scores ont été obtenus en ex-Allemagne de l'Est (22 %), l'Est est davantage touché par le chômage.

En Hongrie, le parti Fidesz du Premier ministre Viktor Orban a adopté une ligne dure anti-immigration et autoritaire. La deuxième force du Parlement est le parti d'extrême droite Jobbik.

La Russie n'a pas manqué de soutenir plusieurs de ces partis: Vladimir Poutine s'est rendu au mariage de la responsable de la diplomatie autrichienne et avait reçu Marine Le Pen pendant la campagne présidentielle.

Enfin aux États- unis

Donald Trump a gagné entre autre, grâce à l'alliance de l'alt-right ("droite alternative") américaine avec les plus conservateurs du Parti républicain.

Son ancien stratège, Steve Bannon, ancien patron du site américain d'extrême droite Breitbart, compte consacrer 90% de son temps en Europe à renforcer « *le Mouvement* » fondation qu'il vient de créer à Bruxelles. Steve Bannon est convaincu que les prochaines années vont voir l'arrivée massive de l'extrême droite au pouvoir en Europe. Il cite le Brexit, la réélection de Viktor Orban en Hongrie, les bons résultats du FN lors de la présidentielle en France, ainsi que la victoire, en Italie, de la Ligue du Nord.

Cette fondation, fédération politique d'extrême droite devrait, selon lui, regrouper à terme, un tiers des députés européens. Elle financerait les partis affiliés, fournirait sondages, conseils...

Pendant ce temps les réfugiés venant du continent africain sont refoulés aux frontières de l'Europe.

L'Aquarius : bateau affrété par SOS Méditerranée veut pouvoir continuer sa mission de sauvetage en mer des réfugiées. L'association lance un appel à la mobilisation ce samedi en Europe pour faire pression sur les

politiques. En effet, le Panama, sous la pression de l'Italie, souhaite retirer son pavillon à l'Aquarius. L'ONG espère une pression politique pour faire changer d'avis au Panama, pour que l'Aquarius reprenne la mer le plus rapidement possible car la situation des migrants est très critique. Il n'y a actuellement plus aucun navire de sauvetage en mer Méditerranée, peut-être bientôt un voilier d'une ONG espagnole (?), il faut savoir que la plupart des navires militaires se sont retirés.

Je suis désolée, de plomber d'entrée de jeu l'ambiance du CSN, mais je ne pouvais passer sous silence cette actualité.

Revenons à présent à la situation politique en France

### **Depuis cet été, rien ne va plus à la tête de l'état**

Le 28 août, a eu lieu en direct la démission à la radio de Nicolas Hulot. Lundi 1 octobre, celle de Gérard Collomb refusée dans un premier temps par le Président mais réaffirmée dès le lendemain par le ministre. Une véritable claque pour le président « jupitérien » ... Coté régalien mais aussi coté « image de marque écolo » qu'il avait voulu se donner avec N. Hulot.

E Macron avait traversé les premiers mois de son quinquennat sans que rien ne l'atteigne. Les critiques sur son autoritarisme ne semblaient pas avoir d'impact sur son image dans l'opinion publique. À l'arrivée de l'été, l'affaire Benalla a signé le début des problèmes. Depuis 3 mois rien ne va plus.

Je vais m'attarder sur l'affaire Benalla, pas parce qu'on en a parlé tout l'été mais parce qu'elle est symptomatique de la façon dont le Président conçoit le service public et le statut et les missions qui incombent à ces agents.

L'affaire Benalla qui a alimenté les débats médiatiques et parlementaires pendant des semaines cet été n'est toujours pas conclue, une enquête parlementaire est en cours. Ce dossier souligne des dérives graves. Benalla n'était autre qu'un agent contractuel rémunéré sur les deniers publics. Voilà un bel exemple des recrutements de gré à gré dans la Fonction publique et, sans doute la préfiguration de ce que pourrait être le contrat de mission. Cette personne, âgée de 26 ans, détenteur d'un bac + 2 bénéficiait d'un salaire brut au minimum de 3 fois supérieur à celui d'une infirmière en fin de carrière. Relevons ensuite que, sans les révélations des médias, des exactions d'une extrême gravité, connues par les autorités, n'auraient donné lieu qu'à une sanction très modeste, prise dans l'opacité que permettent les conditions d'emploi non statutaires. Ce n'est pas le cas de nombreux fonctionnaires qui, pour des fautes bien moins graves, sont traduits devant des conseils de discipline et sont frappés de lourdes sanctions ... voir, le jugement rendu qui a mis à la retraite d'office des éboueurs CGT parisiens qui ont « réquisitionné un camion poubelle lors des manifestations du printemps dernier ». Il est aussi aisé que, en l'absence de règles, un agent puisse être recasé dans de nouvelles fonctions sans que rien ne démontre ses capacités à les occuper. En plaidant pour le recours massif aux non titulaires dans la fonction publique, c'est bien ce système généralisé que souhaitent mettre en place le Président de la République. Bien sûr l'absence de statut est aussi à l'origine de dérives dans l'autre sens avec des personnels précaires et sous-payés. Macron est un farouche opposant au statut nous disait hier notre camarade, les conditions d'exercice de Benalla en est un bel exemple.

En chute libre dans les sondages, le chef de l'État a toutefois assuré qu'il ne changerait « *en aucun cas* » de politique et qu'il maintiendrait le cap de ses réformes. Aura-t-il les moyens d'asseoir son autorité politique ?

Car le problème ce n'est pas Macron mais bien la politique qu'il met en œuvre. Macron n'est qu'un valet de la politique ultra-libérale, à la solde des intérêts de la finance et du grand patronat.

Arriverons-nous à saisir cette occasion pour rassembler dans les rues les salariés en colère après un an de cette politique ?

Le 9 octobre, c'est à dire la semaine prochaine, nous serons dans la rue, c'est le moment d'ébranler la superbe de ce gouvernement et de montrer que les salariés sont toujours opposés aux réformes entrées en vigueur et mais aussi celles à venir dont la réforme de la fonction publique avec AP2022 et la réforme des retraites. Il s'agit d'un appel unitaire comprenant la CGT, FO, la fédération des automnes, l'UNEF, l'UNL, Solidaire et la FSU. Des débats ont eu lieu au sein de la CGT fonction publique sur l'opportunité de cette journée d'action, avec la crainte qu'elle se traduise par un échec au niveau de la mobilisation qui contribuerait à la lassitude des militants et donnerait un signal négatif avant même d'aborder les négociations. Cependant, les attaques qui tombent et vont tomber dans la fonction publique ne peuvent rester sans réaction syndicale. Nous ne pouvons sous couvert d'élection professionnelle en fin d'année rester muet et donner raison à l'attitude attentiste des organisations

syndicales réformistes. Quel que soit le niveau de la mobilisation du 9 octobre, elle est nécessaire et indispensable. Nous devons reprendre la main, nous devons reprendre confiance en notre capacité de convaincre nos collègues qu'ensemble nous pouvons faire bouger les lignes.

La rentrée de septembre est toujours très chargée au niveau de l'actualité, on retrouve tous les ans les annonces sur le budget de l'ESR :

Le projet de loi de finance 2019 vient de tomber, nous communiquerons dessus la semaine prochaine. La communication du ministère explique que les budgets sont à la hausse.

L'augmentation des crédits du programme 172 (celui de la recherche) permet d'engager plusieurs mesures, indique le ministère. Au total, 6 Md€ sont prévus pour le financement des organismes publics de recherche. La subvention complémentaire de 25 M€ qui leur avait été versée en 2018 pour renforcer le soutien de base aux laboratoires est reconduite en 2019. S'y ajoutent 28 M€ pour financer des mesures salariales et de déroulement de carrière. Il est nécessaire de regarder de plus près cette annonce. En fait, le budget ne comprend pas d'augmentation par rapport à l'année dernière. Une reconduction des 25 millions d'euro à ventiler entre organismes, à l'échelle d'un organisme comme le CNRS représente en fait très peu une fois redistribué, le président du CNRS l'a reconnu lui-même lors de la dernière réunion parlant d'une goutte d'eau à propos des 25 millions. Quant aux 28 millions annoncés ils vont servir aux mesures PPCR qui ont été gelées pendant un an mais doivent bien in fine être financées. Donc, trois fois rien en plus et sinon des budgets nécessaires aux financements des mesures attendues. Ainsi, nous ne pourrions que dénoncer l'insuffisance récurrente du budget de la recherche et de l'enseignement supérieur. À propos de l'ANR, les autorisations d'engagement augmentent de 33 M€ – "soit 5 % du budget de l'Agence" – dans le but de soi-disant « financer de nouveaux appels à projets et poursuivre dans la durée l'augmentation du taux de succès », ainsi l'explique le gouvernement. Cet argument montre à quel point il s'agit de pure communication car si on augmente de 5 % un taux de succès qui atteint à peine 13 %, il passera de 13 à 14 %... combien d'années faudra-t-il pour que cette augmentation devienne significative ?

La loi Pacte, qui est débattue en ce moment à l'assemblée impactera le secteur de la recherche. Elle prévoit de rapprocher les chercheurs de l'entreprise, en leur permettant de passer 50 % de leur temps dans les entreprises au lieu de 20 %, en modifiant le régime des brevets et en mettant en place un fonds pour l'innovation de rupture. Lequel fond sera abondé en vendant les bijoux de famille tel que « aéroport de Paris ».

Recentrons-nous sur l'emploi dans l'ESR et en particulier au CNRS

Le président du CNRS a déclaré qu'il prévoyait un recrutement de titulaires pour les quatre prochaines années au CNRS à hauteur de 250 chercheurs et 310 ingénieurs et techniciens par an. Ce niveau impliquerait la suppression d'environ 340 postes de titulaires au CNRS d'ici 2022 qui s'ajouteraient aux 1581 déjà supprimés depuis 2005. Avec la poursuite d'une telle trajectoire, c'est une chute de 28% du nombre de chercheurs et de 34% du nombre d'ingénieurs et techniciens qui est programmée à long terme au CNRS, ce qui correspondrait à un décrochage inédit.

En 2014 la direction a accepté l'idée d'un plancher de 300 recrutements de chercheurs par an et 300 postes d'ingénieurs et techniciens. En dessous de ce niveau, ce sont les capacités du CNRS et de la recherche en France qui sont remises en cause. En effet, le plancher de 300 recrutements par an au CNRS n'a pas empêché la suppression de 1581 postes de titulaires depuis 2005. Le plancher des 300/300 est déjà insuffisant, le Président Fuchs disait c'est une ligne rouge. le recrutement de 250 chercheurs et 310 ingénieurs et techniciens par an, franchi cette ligne rouge avec des conséquences dramatiques à long terme pour l'organisme. Le président du CNRS A. Petit propose le recrutement de 300 doctorants en « échange » de la réduction du nombre de titulaires. Cet « échange » de 300 doctorants contre la réduction du nombre de titulaires est inacceptable. Le développement de la recherche sur le long terme exige une continuité qui ne peut pas être assurée par des jeunes chercheurs en contrat à durée déterminée. Seuls les chercheurs sur postes statutaires permettent le développement continu des connaissances et leur transmission.

A. Petit ne s'arrête pas là, il veut diminuer le nombre de poste de statutaires et dans le même temps « comme ils disent » recruter des chercheurs « stars » à l'international.

Lors du colloque des vice-présidents recherche et valorisation de la CPU du 27 et 28 août à Bordeaux, il a affirmé « Il faut qu'on accepte de s'attaquer à un tabou qui est que comme disait Coluche « tout le monde est pareil mais

*il y en a qui sont plus pareils que d'autres ». Il y a les enseignants-chercheurs et chercheurs normaux, soit l'immense majorité. Et puis il y a les stars. Parce que ça s'attaque à deux tabous : est-ce qu'on payera différemment les gens selon les disciplines, ou selon leur niveau d'excellence ? ». Lorsque le SNTRS-CGT interroge A. Petit sur ce sujet il dit avoir cherché la provocation et du coup se défausse.*

Ce budget stagnant et cette baisse des effectifs s'inscrit dans le cadre des restructurations de l'ESR

Ainsi, le gouvernement continue le bouleversement et les restructurations dans l'ESR, je ne vais pas ici développer ce sujet qui le sera par Gilles Mercier tout à l'heure mais je vais cependant citer rapidement ce qui est dans les tuyaux. Plusieurs nouvelles viennent de tomber ces derniers jours qui vont toutes dans le sens de restructurations profondes du paysage :

Les ordonnances

Le gouvernement dans l'avant-projet d'ordonnance relative à « l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'ESR » veut permettre de déroger au statut et aux règles de fonctionnement et de gestion des EPSCP et faire du "sur-mesure ». Les établissements pourront emboîter leurs personnalités morales les unes dans les autres ou encore créer de Grands établissements, « Des établissements, dont des organismes de recherche, publics et privés" pourront se regrouper ou fusionner et créer des filiales.

Dans sa lettre de mission, le CNRS est appelé à renforcer ses partenariats avec les universités notamment par une stratégie RH partagée en recrutant notamment d'une manière conjointe de jeunes chercheurs français ou étrangers et en élaborant des plateformes communes de gestion. A. Petit qu'il n'y a pas de sujet au sujet des ordonnances que le texte est destiné uniquement à l'organisme IFSTAR...

Dans une dépêche de l'AEF datant avant hier on apprend :

Le Premier ministre Édouard Philippe veut engager une "rationalisation du dispositif de recherche au service du développement". Il demande à quatre inspections, dans un courrier en date du 24 septembre 2018, d'étudier la "perspective d'un rapprochement" plus poussé entre le Cirad et l'Inra ainsi qu'entre l'IRD, le CNRS et les "universités concernées". Les économies attendues doivent être chiffrées en ETP et en masse salariale, avec une proposition de calendrier de mise en œuvre. Le rapport est attendu au 1er décembre.

No comment

Voyons maintenant l'avenir de l'INIST

L'inspection générale des bibliothèques a sorti un rapport intitulé « première étude d'impact de la politique nationale ».

En voici un extrait : « Recommandation : Franchir une nouvelle étape dans l'évolution de l'Inist et consacrer ses missions nationales par un changement de statut : regrouper l'Inist et l'Abes au sein d'une structure rattachée au MESRI qui tiendrait le rôle de grand opérateur national pour les métadonnées et les données de l'enseignement supérieur et de la recherche. »

Nos camarades de l'inist vivent une situation très difficile avec la mise en œuvre d'un plan pour dégager une 20aine de personnes. Je laisserai le soin aux camarades concernés de s'exprimer sur ce sujet.

On en apprend tous les jours en matière de restructuration...

Ces projets rentrent dans le cadre du programme de réformes action publique 2022.

Je parlerai juste de l'actualité la plus récente concernant la mise en œuvre de cette réforme

Presqu'un an après le lancement du programme Action publique 2022, la DITP a publié le 28 août 2018 un premier bilan des plans de transformation ministériels.

"Si le programme lancé par le Premier ministre, le 13 octobre 2017, interroge en profondeur les missions exercées par la puissance publique, c'est bien l'ensemble des ministères qui se challenge aujourd'hui sur ce que les citoyens et les entreprises peuvent attendre de l'État et des services publics à l'horizon 2022", indique ainsi la direction, recensant "les champs ministériels ayant d'ores et déjà annoncé leurs axes de transformation" à savoir Europe et Affaires étrangères, Éducation nationale, Travail, Action et Comptes publics, Armées et Solidarités et

Santé. Un des volets de « ces axes de transformations » passe par les 4 500 suppressions de postes prévues dans le cadre du budget pour 2019.

Un autre volet passe par la mobilité ainsi le gouvernement confirme les réformes structurelles lancées dès 2018 dans le cadre de la loi de finances initiale", indique Bercy dans le dossier de présentation du projet de loi de finances 2019, adopté en Conseil des ministres le 24 septembre 2018. La création d'un fonds d'accompagnement interministériel RH de 50 millions d'euros visant à faciliter les mobilités est ainsi mis en place. Bercy affiche vouloir "faciliter les mobilités géographiques et fonctionnelles interministérielles, mais également inter-versants de la fonction publique et vers le secteur privé".

Mais je n'en dirai pas plus non plus sur ce sujet brûlant pour la fonction publique car sera traité par Patrice Morales tout à l'heure.

L'actualité étant très dense et très lourde, je ne traiterai pas volontairement pour ne pas surcharger ce rapport de la mise en œuvre du télétravail dans les établissements est en particulier le CNRS, ni la mise en place de la cartographie permettant la cotation des groupes de fonctions RIFSEEP. Par contre si vous avez besoin d'éclaircissement sur ces sujets n'hésitez pas à intervenir durant les échanges.

Je dirais juste un mot sur un dossier en cours dont l'alerte vient de la section de Grenoble. Pour faire court, les camarades compléteront, grâce à l'alerte d'un laboratoire, nous sommes en train de soulever un lièvre. Il existe des zones urbaines sensible en France ZUS, un décret prévoit que les fonctionnaires en poste dans ces zones bénéficient de bonification indiciaire au cours du temps. Pour l'instant au CNRS, seul un laboratoire grenoblois y a droit et encore il a fallu intervenir pour qu'il ne perde pas ce droit. En réalité, tous les laboratoires en ZUS y ont droit, des campus universitaire entier... Nous allons informer les collègues de leur droit, l'affaire étant d'importance nous allons également alerter la CGT INRA et la FERC sup pour savoir si eux bénéficie de ces NBI, et si non comment on porte cette revendication ensemble.

Je ne reviendrai pas non plus sur la réforme des retraites nous avons eu une journée entière consacré hier sur ce sujet.

Je terminerai donc mon intervention, par les élections professionnelles qui vont avoir lieu en fin d'année. Nous discuterons et validerons les listes CAP/CT cet après-midi, nous reviendrons aussi sur la charte. Il est important auparavant de discuter des enjeux des élections professionnelles. Ces élections vont déterminer la place et la force des syndicats dans les négociations dans la fonction publique à tous les niveaux des établissements. Leur résultat sera très important pour les batailles à mener dans les années qui viennent. Notre investissement doit être fort car les enjeux pour l'avenir sont importants. La place que la CGT au élections va avoir une grande importance dans notre capacité à contrer les réformes coté fonction publique à savoir l'avenir des missions, du statut, des conditions de travail, des rémunérations... l'enjeu de ces élections va porter aussi sur notre représentativité en terme de décharge pour le syndicat. Ainsi, sans chercher à se faire peur, notre capacité à donner des heures de décharges à tous les camarades va dépendre directement du résultat de ces élections. Si la CFDT sort gagnante, nous serons en difficulté pour mener les batailles à venir. Il va falloir valoriser ce que nos militants et nos organisations ont pu faire durant les 4 dernières années. La chose ne sera pas facile, car nous avons lutté contre plusieurs réformes qui sont toutes passées, il va falloir exploiter nos succès, nous en avons comme l'amélioration de la grille des IE, notre travail de défense des personnels et toutes les actions de terrain que nous faisons. Nous avons un travail de conviction à faire, des enjeux revendicatifs qu'il faut continuer à porter. Toutes les questions d'actualité doivent être mises en débat avec nos collègues : la réforme de l'état 2022, la réformes des retraites, les salaires et les primes. Nous devons aller vers nos collègues, il faut que les différents versants de la fonction publique s'entraident sur les territoires. Il faut que les camarades qui relèvent de l'ESR partout où c'est possible travaille ensemble pour les diffusions, heures d'informations, affichages...

La question du débat sur les retraites, la réforme action publique 2022 ne s'oppose pas à la campagne électorale. Bien au contraire, elle doit en être le moteur. Ce doit être l'occasion d'aller vers les collègues, on ne va pas aborder les collègues en disant votez pour nous mais en échangeant sur les sujets qui les préoccupent.

Une semaine de déploiement est prévue début novembre au niveau de la CGT fonction publique territoriale, elle va être proposée aux deux autres versants de la fonction publique dont l'état. Nous devons nous saisir de cette occasion et du CSN pour réfléchir à une organisation qui permettrait de se déployer en région conjointement à tous les camarades CGT de notre secteur voir au-delà, pour faire de cette semaine, une semaine où la CGT sera

visible le plus possible. Pour le matériel à disposition un quatre pages est en gestation, nous avons un budget de la fédération qui nous permet d'imprimer et d'acheminer plusieurs milliers d'exemplaires. Nous pourrions le faire livrer dans toutes les régions et sections. Mais si on déploie ce matériel, il faudra que de votre côté vous soyez prêt à le diffuser, le mettre dans les cases courrier des collègues, le tracter... Il faut organiser des réunions, être visible doit être le mot clé. Certains d'entre vous ont fait appel au bureau national pour animer des AG, les membres du bureau national sont à votre service, demandez-nous d'intervenir... Des affiches seront aussi à votre disposition. Nous sommes en train de finir de réaliser un « dessin animé recherche » il est produit au niveau de la FERC, c'est la fédération qui le finance. Il existe plusieurs animations sur chaque secteur. Pour l'ESR il y aura trois films que nous pourrions exploiter durant la campagne, un orienté plutôt université mais qui parle aussi de la recherche, c'est un film nommé ESR, un qui parle des conditions de travail des administratifs, ingénieurs et techniciens qui couvrent le champ ESR et un en cours de finition centré sur la recherche. Il serait bon de voir entre nous comment on peut les exploiter au mieux.

Malgré les difficultés rencontrées dans les dernières élections au CS et aux CSI, nous avons une base électorale pour gagner il faut décrocher le vote des autres collègues, il va falloir aller les chercher. Il faut faire voter les abstentionnistes, car pour l'instant ce sont les abstentionnistes qui gagnent les élections dans les organismes de recherche et en particulier au CNRS. Il faut convaincre autour de nous, aller chercher les collègues, les sympathisants, rien n'est gagné mais tout est possible. On gagnera ces élections que si on construit une campagne revendicative dans le cadre des élections.

N'oublions pas que le syndicat CGT est la cible des attaques par le pouvoir : pourquoi ? Parce que nous sommes la force syndicale la mieux « organisée » capable de résister.

Ce CSN doit être l'occasion de réfléchir à la façon de se déployer pour mener la meilleure campagne possible. Le CSN doit s'emparer de cette question.

# CSN du 4 octobre 2018 - Rapport financier année 2017

Présenté par Sophie Toussaint-Leroy, trésorière nationale

Avant d'aborder le bilan financier à proprement parler, voici un point rapide sur les adhésions et les rentrées de cotisations.

Le nombre d'adhérents est le même qu'en 2016, soit 1406. Il y a eu un nombre équivalent d'adhésions et de démissions, soit 96.

Les principaux motifs connus de démission sont :

En premier, le départ à la retraite : 22 adhérents n'ont pas souhaité maintenir leur adhésion après la fin de leur activité professionnelle.

Le deuxième motif est le départ de l'EPST, cela concerne 18 adhérents dont le CDD a pris fin ou parce qu'ils sont partis en détachement dans un autre établissement.

Enfin, les adhérents n'ayant pas cotisé depuis au moins 2 ans, malgré les relances des trésoriers, sont retirés du fichier, en 2017 cela concerne 17 camarades.

Il y a eu 3 départs pour motif de désaccord avec les orientations du syndicat.

Enfin, 8 camarades sont décédés.

Le montant des cotisations perçues est en légère baisse. Le nombre de FNI a diminué de 1% et le rapport timbres/FNI a légèrement baissé également.

La mise à jour des indices des adhérents permettrait de limiter la baisse du montant des rentrées de cotisations. Ce qui implique l'envoi au syndicat national des cartes d'adhésion réactualisées. Fin 2017, 510 adhérents ont renvoyé leur carte d'adhésion de l'année, soit 36%. Et pour 600 adhérents, nous n'avons reçu aucune mise à jour depuis 3 ans ou plus.

Un petit rappel sur la répartition des cotisations : 10% restent aux sections, et 90% reviennent à la trésorerie nationale. Sur ces 90%, le syndicat reverse les contributions à la Confédération, l'UGICT, l'UFSE, la FERC, et le champ territorial, via Cogetise. Pour 2017, ces reversements représentent près de 49% du montant des cotisations reçues par le syndicat national. Seule la part qui reste au syndicat après les reversements Cogetise apparaît au bilan.

## Bilan Financier

*Les bilans et comptes d'exploitation du syndicat national, des sections et le bilan consolidé présentés lors du CSN sont disponibles sur demande au secrétariat du syndicat.*

## Bilan consolidé 2017

Le compte de résultat 2017 fait état d'un excédent de 27133 €, malgré une baisse du montant des cotisations de 738 €. Les années sans congrès sont toujours excédentaires pour les sections.

Le bilan fait état au passif de 45999 € « d'autres dettes cotisations ». Il s'agit principalement des reversements à la confédération sur des cotisations 2017 versées en fin d'année, voire en 2018. En raison de dysfonctionnements sur certaines bases de Cogetise, il n'a pas été possible d'effectuer avant fin décembre 2017 les reversements sur ces cotisations.

## Bilan 2017 des sections

Il fait état d'un excédent de 25358 €, supérieur de 42 % à celui de 2016 : soit + 7584 €.

Les principales recettes proviennent des cotisations et des subventions. La part section sur les cotisations s'élève à 31 935 € en baisse de 132€ par rapport à 2016.

Le montant des subventions est, comme en 2016, de 22574 €. Trois sections/régions bénéficient de subventions : La section INSERM pour 14094 €, la région Provence pour 5780 €, et la région Bretagne Pays de Loire pour 2700€.

Cinq postes de dépenses sont en augmentation par rapport à 2016 :

- La gestion courante : 682 €, concerne en particulier la section d'Orsay, pour la participation aux frais d'obsèques d'un camarade et la section de Bordeaux pour l'adhésion à l'Institut d'Histoire Sociale de la CGT.
- L'achat de matériel pour manifestation, 352 € en 2017 pour un matériel de sono acheté par la section de Lille, en coacquisition avec la Ferc Sup locale
- Le poste sous-traitance : 415 €, augmentation de 143 €, en lien avec l'animation de deux réunions sur « la souffrance au travail » à l'INRIA Rocquencourt et à l'INRIAlpes.
- La documentation et les abonnements à la presse syndicale : 1898 €, en augmentation de 388 €, en lien avec le règlement de droit de projection du film « La Sociale », et à un abonnement web à « Acteurs publics ».
- Les frais bancaires : 4319 € ont augmenté de 178 €, en lien avec l'augmentation du prix du prélèvement, qui passe de 25 à 27 centimes en août 2017 soit une augmentation de 122 € et à la fermeture d'un compte de la Banque Postale (69€).

Tous les autres postes de **dépenses** sont en baisse par rapport à 2016.

Les **frais de mission et réception**, pour l'activité syndicale locale, baissent de 17%, passant de 13067 € à 10781 €.

Les **frais de formation syndicale** s'élèvent à 1204 €, soit une baisse de 1111 € et de 48%.

Les **frais postaux et de téléphone** s'élèvent à 835 €, soit une baisse de 150 € et de 15 %

Les **frais de justice** s'élèvent à 384 €, soit une baisse de 624 € et 62%. Ils concernent deux sections, pour une consultation d'avocat et pour la défense d'un camarade interpellé lors d'une manifestation contre la Loi travail.

**Les dons aux organismes extérieurs** passent de 600 à € 100 € soit -500 € et - 83%. Ils correspondent à la participation d'une section à la souscription de l'UD CGT pour les Elections TPE.

Les achats de **petit équipement, fournitures de bureau et photocopies**, pour 2437 € baissent de 3%, soit 92 €. Il s'agit de frais de tirage de tracts, de petit équipement, de consommables informatiques et d'achats de papeterie.

La ligne « achat de marchandises » de 651,30 € est entièrement compensée par la ligne « vente de marchandises ». Il s'agit d'une vente militante de Thé SCOP-TI, des Fralib.

En conclusion, les sections ont eu en 2016 et 2017 des excédents plus élevés que les années précédentes. Le cumul des excédents de 2016 et 2017 s'élève à 43132 €, ce qui a permis aux sections de s'acquitter de leur participation aux frais du congrès de mars 2018 sans fragiliser leur trésorerie.

### **Bilan 2017 du syndicat national**

Les recettes du syndicat national proviennent des cotisations, de la contribution de l'INSERM, des apports des sections au national, et de la contribution de l'UFSE aux frais de formation.

Par ailleurs, dans le cadre du droit syndical, le CNRS met à disposition du syndicat, en plus des locaux, une allocation annuelle de 30 240 € hors taxes. Il s'agit d'un droit de tirage sur des crédits de subvention d'Etat, gérés par la Délégation régionale Paris-Villejuif. Ces crédits n'entrent donc pas dans le bilan comptable. Nous en reparlerons plus tard.

Voici le détail des principales recettes, par ordre d'importance :

**Les cotisations**, dont le montant de 146 906 € est en légère baisse de 606 € par rapport à 2016.

**L'apport de la section INSERM** est, comme les années précédentes, de 6000€, en tant que participation aux frais de fonctionnement du siège national à Villejuif.

La rubrique **remboursement de formations syndicales**, 1060 €, correspond à la participation annuelle versée par l'UFSE pour le montage de nos actions de formation. Cette subvention annuelle est en diminution constante depuis 2014. Ce montant est faible, en comparaison avec l'investissement réel du syndicat national pour la formation des adhérents et militants, de près de 12 500 € en 2017.

### **Pour ce qui concerne les dépenses au niveau national :**

Les dépenses s'élèvent à **154 019 €**, en hausse de 3% soit + 4681€.

Je reprends par ordre d'importance les principaux postes de dépenses :

En premier, les **frais de personnel**, soit 94 750 €, représentent 61% des dépenses 2017. Ils sont en hausse de 4%. Cette augmentation s'explique par la revalorisation des salaires liée au transfert primes-points et par le passage d'un échelon pour une des deux salariées.

Vient ensuite le **poste frais de missions** (déplacements et hébergement), soit 39211 € et 25 % des dépenses.

Ce poste est en diminution de 2%, soit 807, € par rapport à 2016, en partie grâce au fait que l'on utilise la visio-conférence pour de nombreuses réunions, dont celles du bureau national. Le bureau national s'est réuni en tout 43 fois. Nous avons organisé deux Conseils syndicaux nationaux, cinq Commissions exécutives, une Conférence nationale chercheurs, une Conférence nationale retraités et une Commission financière de contrôle.

Nous avons également organisé des réunions de militants nationaux, en particulier des élus de CAP et des élus au CA du CAES du CNRS.

Des camarades du Bureau national se sont déplacés pour animer des assemblées générales, des réunions ou des conférences de presse en particulier à Marseille et Nice.

Enfin, des camarades ont participé aux congrès de l'UFSE-CGT, de la FERC-Sup CGT, Du SNESUP-FSU et du SNCS-FSU.

En troisième position, vient le poste **formation syndicale** qui s'élève à 12 446 € soit près de 8% des dépenses. Le syndicat a investi fortement dans la formation en 2017, ce qui explique l'augmentation de 27% de ce poste de dépenses. Nous avons organisé deux journées d'études. Celle de janvier 2017, consacrée au Statut, a accueilli près de 100 participants dans l'auditorium du Siège du CNRS. Le syndicat a financé des stages de formation d'accueil sur 3 jours, animés par Daniel Steinmetz et Michel Pierre à Lyon, Gif et Jussieu, pour une cinquantaine de stagiaires. 11 camarades ont suivi des formations individuelles organisées par l'UFSE ou la FERC sur les CHSCT, le statut et les recours administratifs. Enfin, nous avons mis en place des formations à l'accompagnement et la défense individuelle, animées par Alain Bouyssy et Dominique Gonzalez, sur Villejuif. La première session s'est déroulée en décembre 2017. Deux autres ont suivi, en février et mars 2018. Il est prévu de déployer ce type de formation au plus près des régions. La section de Montpellier organise d'ailleurs une session en novembre 2018. Le syndicat national prendra en charge les déplacements des camarades concernés.

Enfin, en quatrième position, les frais de justice s'élèvent à 2300 € en 2017, soit 2% des dépenses, pour le co-financement de quatre recours juridiques :

- pour un refus de CDIisation, en complément d'une collecte,
- pour un refus de reprise d'ancienneté, avec la section Lorraine,
- pour la saisine du TA sur les prérogatives des CHSCT, avec Sud et le SNCS
- pour la défense d'un camarade interpellé lors d'une manifestation, avec la section Inserm.

Je ne détaille pas les dépenses courantes et récurrentes, d'un montant total de 3637€ : pour la presse et la presse syndicale, les dessins du BRS et des affiches, les fournitures, les frais bancaires et la redevance annuelle du logiciel de paie.

J'en viens à faire un point rapide sur l'utilisation de la **subvention CNRS** qui s'élève à 30 240€. Comme chaque année, cette subvention a servi à régler la location et le fonctionnement du dupli copieur, les frais d'impression et de routage du BRS, les dépenses d'affranchissement et de téléphone et de petites fournitures sur le site de Villejuif. Par ailleurs nous avons réglé les frais de Webcast de la journée d'étude du 11 janvier 2017 pour 1078€ et acheté deux ordinateurs, pour renouveler le parc des machines sur Villejuif.

Pour conclure, l'excédent de 1775 € au niveau national et de 25358€ au niveau des sections ne doit pas nous faire oublier deux choses :

- Que le financement du congrès n'étant pas provisionné annuellement, les sections doivent être excédentaires sur deux exercices pour pouvoir s'acquitter de leur part congrès l'année suivante.
- Et que le montant des cotisations est en baisse depuis 3 ans. Il semble nécessaire d'inverser cette tendance en lançant une campagne offensive de syndicalisation, au risque de fragiliser l'équilibre actuel.

Enfin, quelques mots sur le bilan financier de notre **29e congrès de mars 2018**. Le coût du mandat a été fixé à 25 €, montant identique à celui du congrès de 2011. Toutes les sections, sauf une, ont versé l'intégralité de leur participation. Le bilan est excédentaire de 315€, pour deux raisons principales : tout d'abord, parce qu'un camarade du Bureau national a participé à la prise en charge des billets d'avion des invités internationaux. Ensuite, parce que, grâce à l'efficacité de l'équipe d'organisation locale, et nationale, plusieurs prestations ont été réalisées à moindre coût (pauses café, bar, boissons, réalisation des affiches et de la signalétique, sortie culturelle, etc.). Nous remercions chaleureusement tous les camarades qui se sont investis sans compter pour que ce Congrès soit une réussite.

## *Déroulé et votes du CSN du 4 octobre 2018*

Mandats Délibératifs : 41  
Mandats Consultatifs : 10

- Rapport introductif par Josiane Tack
- Bilan financier 2017  
Votes : pour : 51  
          contre : 0  
          abstention : 0
- CAP 22 par Patrice Morales
- Restructuration de l'ESR par Gilles Mercier
- Débat Général
  - Proposition de motion après modification : vote à l'unanimité
  - Prochaine CE – Odj : critères CAP (définir notre propre critère)
  - Délégués pour le prochain congrès de la Confédération : proposition : Grégoire Nadin et Josiane Tack  
votes à l'unanimité moins 1 abstention

## *Motion du SNTRS-CGT du 4 octobre 2018*

Le Conseil Syndical National du SNTRS-CGT réuni le 4 octobre 2018 rejette le projet de « système universel de retraite par points » avancé par le gouvernement.

Depuis 1993, les précédentes réformes ont organisé des reculs conséquents de nos systèmes de retraites, notamment l'allongement de la durée de cotisations à 43 annuités, le report à 62 et 67 ans des bornes de départ à la retraite, l'augmentation du taux de cotisations, etc.

Le système par points envisagé par le gouvernement n'introduit aucune notion de justice. Les pensions dépendront des cotisations versées mais ne prendront probablement pas ou peu en compte des mécanismes de solidarité : chômage, maladie, maternité, etc. Ce serait la fin d'un ensemble de systèmes fondés essentiellement sur des prestations définies et la reconnaissance de droits.

La baisse programmée pour 2019 et 2020 des pensions actuelles du public et du privé préfigure la baisse qui résulterait de toute évidence de la mise en œuvre du système par points voulu par le gouvernement. Cette attaque contre les retraites est aussi une attaque contre la Sécurité Sociale et le statut général de fonctionnaire.

- **Pour combattre ce projet de « système universel à points »**
- **Pour revaloriser et améliorer les régimes de retraites actuels dont les régimes spéciaux et le code des pensions de la Fonction Publique**

**Le Conseil Syndical National du SNTRS-CGT appelle les retraités et les personnels actifs des EPST à prendre leur part dans la journée de grèves et de manifestations lancée par CGT, FO, Solidaires, SNCS et SNESUP-FSU, UNEF, et les organisations lycéennes (UNL et FIDL) le 9 octobre 2018**

# *Canevas situation Action Publique/CAP22*

CSN SNTRS 4 OCTOBRE 2018

## **La genèse et la chronologie du projet de transformation de l'action publique « Action Publique 2022 »**

Le 26 septembre 2017 le Premier ministre écrivait à son gouvernement : *la transformation de l'action publique est une priorité de l'action du gouvernement. Dans ce but, le programme « Action publique 2022 » poursuivra trois objectifs prioritaires :*

- *Améliorer la qualité des services publics, en développant la relation de confiance entre les usagers et les administrations, et en travaillant prioritairement sur la transformation numérique;*
- *Offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations ;*
- *Accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques avec un engagement ferme : réduire de trois points la part de la dépense publique dans le PIB d'ici 2022.*

Ce plan de transformation ministériel sera nourri par les trois grands volets du programme Action publique 2022 :

- Les travaux du Comité Action publique 2022 c'est-à-dire revue des missions et des dépenses publiques : transferts entre les différents niveaux de collectivités publiques, des transferts au secteur privé, voire des abandons de missions
- Le Grand Forum de l'action publique à l'écoute des agents publics et des usagers : recueillir les attentes et propositions des citoyens sur la transformation du service public et de réfléchir avec les agents publics à un cadre de travail modernisé
- Cinq chantiers transversaux de transformation : simplification administrative et l'amélioration de la qualité de service, la transformation numérique, la rénovation du cadre des ressources humaines, l'organisation territoriale des services publics et la modernisation de la gestion budgétaire et comptable

L'exécutif veut étendre "largement" le recours aux contractuels ne bénéficiant pas de l'emploi à vie et développer davantage la rémunération au mérite. Il travaille à un plan de départs pour les fonctionnaires dans le cadre de l'objectif présidentiel de suppression de 120.000 postes.

La discussion portera sur deux autres chantiers : la simplification des instances représentatives du personnel et l'accompagnement des départs ou des reconversions dans la fonction publique.

Le 1<sup>er</sup> février 2018 le ministre de l'Action et des Comptes publics Gérald Darmanin a annoncé qu'un "plan de départs volontaires" allait être discuté avec les organisations syndicales, dans le cadre des projets de réforme de l'Etat.

*"Il ne s'agit pas de faire un plan de départs volontaires pour tout le monde, bien évidemment. Il s'agit d'adapter nos services publics et de le faire avec et pour les agents publics",* a affirmé M. Darmanin lors d'une conférence de presse.

Dans le projet du gouvernement, les possibilités de recourir aux contrats plutôt qu'au statut de fonctionnaire *dixit* le Premier ministre ce même 1<sup>er</sup> février 2018 *"seront largement étendues, notamment pour les métiers ne relevant pas d'une spécificité propre au service public". "Ce qui est en jeu, c'est d'adapter le statut de la fonction publique, de l'assouplir, de faire en sorte qu'il puisse redevenir un cadre efficace pour l'action publique",* a-t-il plaidé. Autre mesure annoncée : dans toutes les administrations qui accueillent du public (écoles, tribunaux, hôpitaux, CAF...) des indicateurs de résultats et de qualité de service prenant en compte la satisfaction des usagers seront rendus publics fin 2018.

Le comité nommé en octobre 2017, baptisé « CAP 22 », devait remettre, initialement à la fin du premier trimestre 2018 puis repoussé fin juin-début juillet, des propositions plus vastes sur la réforme de l'Etat. A noter que ce

comité est composé de 34 membres : Hauts fonctionnaires, chefs d'entreprise, parlementaires, élus locaux et personnalités étrangères. Pas la moindre trace d'un représentant des personnels.

En plaidant pour une accentuation du « salaire au mérite », en fonction d'objectifs collectifs et individuels à atteindre, le chef du gouvernement indique clairement que les performances quantifiables et la rentabilité, inspirées des lois libérales du marché et antinomiques des missions publiques et de l'intérêt général, doivent occuper une place prépondérante dans le système de rémunération des agents de la Fonction publique.

En appelant à un élargissement significatif du recours à l'emploi non titulaire, alors même que 20% des salariés de la Fonction publique, soit environ 1 million de personnes sont déjà des contractuels, Edouard Philippe veut démanteler le statut général des fonctionnaires et accroître de façon indigne la précarité.

Après le nouveau gel de la valeur du point, la mise en place du jour de carence, les perspectives annoncées de 120000 suppressions d'emplois supplémentaires, la privatisation ou l'abandon pure et simple des missions publiques, cette nouvelle attaque frontale est insupportable et inacceptable.

Le rendez-vous du 13 mars 2018 à la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) avait pour objet d'expliquer au mieux le document intitulé « Refonder le contrat social avec les agents publics ». A partir de présupposés idéologiques et de contrevérités de la part de nos interlocuteurs, ce qui est confirmé c'est bien la réduction des instances consultatives (suppression des CHSCT) et l'amputation drastique de leurs prérogatives, en particulier pour les CAP.

A la question cruciale du maintien des droits syndicaux, il n'a même pas été répondu, ce qui laisse augurer le pire !

En fait ce sont bien les 3 instances qui sont dans le viseur : CHSCT, CT et CAP. Le gouvernement affirme que « *la qualité et l'efficacité du dialogue social sont des facteurs déterminants de la performance des services publics et de la protection des garanties des personnels* » tout en ajoutant que « *l'organisation actuelle et le fonctionnement des instances consultatives présentent aujourd'hui des faiblesses de plusieurs ordres dont un visage morcelé par leur nombre et avec des compétences parfois redondantes* ». Deux puis trois scénarios ont été proposés, avec à chaque fois des options (cf. UFSE Fonction Publique de juillet). Ce qu'il faut retenir c'est qu'à chaque scénario, le CHSCT est supprimé. Et ce, même si le gouvernement dit vouloir fusionner CT et CHSCT. Le retour impromptu et inopiné à une instance unique aurait comme conséquence d'affaiblir et de diluer le travail à mener sur des thématiques très différentes et dont l'importance justifie une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés. La CGT (avec FO et Solidaires) a quitté la salle lors de la 3<sup>ème</sup> réunion face à la mascarade de dialogue social, la DGAFP refusant un scénario alternatif à la création d'une instance unique fusionnant CT et CHSCT.

Et, s'agissant des non titulaires, ce qui est à l'ordre du jour, c'est non seulement le recours accru à cette forme d'emploi mais, au-delà, le fléchage des missions entières où, par principe, le recrutement de fonctionnaires serait banni pour laisser place aux contractuels. Ce qui se dessine, c'est donc l'arrêt du recrutement statutaire dans des pans entiers de la Fonction publique. C'est la mise à mal d'un des principes fondateurs du Statut !

La quasi-unanimité des organisations syndicales se sont élevées fermement contre de telles perspectives et ont réclamé soit le retrait pur et simple de ce document, soit sa réécriture intégrale, mais ces légitimes exigences n'ont pas obtenu le plus petit début d'ouverture.

Après une séance de lancement le 15 mai 2018, présidée par Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publique, le deuxième chantier prioritaire de la concertation relative à la fonction publique, qui porte sur l'élargissement du recours au contrat, entre dans le vif du sujet le jeudi 31 mai avec le premier groupe de travail. Organisée sous l'égide de la DGAFP, cette séance doit aborder les critères et les scénarios éventuels de développement du recours aux contractuels. L'objectif du gouvernement est notamment « *d'assurer la réactivité et la capacité d'adaptation des services face à la transformation profonde des missions de service public* » ou encore de "*permettre à des personnes issues du secteur privé d'accomplir des missions de service public*".

Le gouvernement souhaite en effet accorder plus de souplesse et de liberté aux employeurs publics pour recruter leurs équipes en leur permettant de recourir davantage au contrat. Toutefois, il se défend de vouloir remettre en

cause le statut, à l'instar de ce qu'assurait Olivier Dussopt dans une interview à l'AEF et ce même si le rapport du comité CAP22 pourrait, dans le cadre du programme "Action publique 2022", proposer des pistes radicales en la matière.

Les objectifs recherchés par le gouvernement sont de faciliter le recours au contrat pour les employeurs des trois versants de la fonction publique afin de :

- "Mieux assurer la réactivité et la capacité d'adaptation des services face à l'accélération du rythme des mutations économiques, sociales, environnementales et techniques et la transformation profonde des missions de service public ;
- Solliciter des compétences spécialisées nécessaires à l'exercice et à la pérennité des missions de service public ;
- Faire face aux enjeux d'attractivité dans des territoires pour lesquels des employeurs publics connaissent des difficultés de recrutement ;
- Permettre à des personnes issues du secteur privé d'accomplir des missions de service public et plus largement de favoriser la mobilité entre secteur public et secteur privé ;
- Mieux prévenir et lutter contre la précarité dans la fonction publique."

Dans une interview accordée à l'AEF le 14 mai 2018 Olivier Dussopt déclarait : *"il s'agit de permettre à la fonction publique de s'adjoindre des profils d'agents et des compétences qu'elle n'a pas ; de faciliter certains recrutements dans des territoires moins attractifs ; et enfin de permettre aux employeurs publics de s'adjoindre des compétences pour un projet particulier durant le temps de réalisation du projet sans qu'il y ait d'engagement ni de l'employeur ni de l'agent à une carrière entière"*.

Pour mener les débats lors du groupe de travail, le gouvernement propose plusieurs axes de questionnement :

- "Y a-t-il des emplois ou missions pour lesquels le recours au contrat pourrait/devoir être exclu ? Si oui, lesquels et pour quelles raisons ?
- Inversement y a-t-il des emplois ou missions pour lesquels le recours au contrat pourrait/devoir être privilégié ? Si oui, lesquels et pour quelles raisons ?
- Pour quels emplois ou missions le recrutement pourrait/devoir être ouvert de manière indifférenciée à l'emploi titulaire ou au contrat ? dans ce cas, quels seraient les critères permettant de recourir à l'une ou l'autre catégorie d'agents ?"

Toutefois, comme les premiers groupes de travail du chantier relatif au dialogue social en ont fait l'expérience, l'administration pourrait présenter en séance des axes de réformes formalisés et plus radicaux.

Olivier Dussopt ouvre également le lundi 28 mai 2018 le troisième chantier, relatif à l'évolution de la politique de rémunération. Les prochains groupes de travail auront lieu en juin, juillet et septembre. A cette occasion la DGAFP rappelle que "les rémunérations brutes représentaient 188 Md€ en 2016 soit 15 % des dépenses publiques et 8 % du PIB", un coût porté à 284 milliards d'euros en prenant en compte les cotisations employeurs, "soit 23 % des dépenses publiques et 13 % du PIB". Les rémunérations des agents publics se caractérisent également par "une progression ininterrompue, globalement inférieure à la croissance du PIB mais dans un contexte d'inflation contenue et malgré la baisse du nombre d'agents publics entre 2009 et 2012".

Concernant la composition des rémunérations, (partie indiciaire et partie indemnitaire) la DGAFP rappelle notamment que *"la différenciation des parcours de carrière en fonction de la valeur professionnelle des agents repose sur les seuls avancements de grade, promotion interne et nominations sur statuts d'emplois, outils qui ne peuvent être actionnés qu'à quelques reprises au cours d'une carrière"*, les compléments indiciaires *"destinés à reconnaître l'exercice de fonctions ou de conditions d'exercice particulières, mis en place il y a plus de 20 ans", "pouvant doubler des dispositifs indemnitaires ayant un objet similaire"*.

Par ailleurs, cette partie indiciaire *"reste un déterminant majeur de la rémunération"*, *"près de 90 % des rémunérations versées en 2016"* en dépendant plus ou moins étroitement (primes indexées, IR, SFT, majorations...).

In fine, observe la DGAFP, la politique salariale publique développe désormais globalement "l'usage de mécanismes plus ciblés (ex : Gipa, mesures bas salaires) et/ou sectoriels (mesures catégorielles), plus adaptés aux problématiques RH par rapport aux mesures générales classiques et uniformes (point d'indice)". Mais le gouvernement souhaite aller encore plus loin dans cette voie.

Plusieurs axes de réflexion sont proposés aux organisations syndicales :

- Comment mieux articuler les différents objectifs du dispositif salarial : pouvoir d'achat, attractivité, fonctions, mérite ?
- "Les objectifs assignés aux différents outils de rémunération sont-ils toujours pertinents ? Les dispositifs existants permettent-ils d'y répondre ?
- Quels niveaux et modalités de modulation pour la reconnaissance du mérite des agents (individuel) et des équipes (collectif) ?
- Comment traiter certains grands sujets RH transverses (ex : égalité professionnelle) ?
- Comment retrouver des marges de manœuvre afin de prendre en compte les spécificités sectorielles au sein de la FP (besoins en compétences, conditions de travail, etc.) ?
- Comment le système de rémunération répond-il aux questions d'attractivité, de fidélisation et de mobilité ?

Ces axes seront traduits en propositions lors des trois groupes de travail prévus au calendrier du chantier "rémunération" entre mai et septembre 2018.

Je finirai mon intervention par une brève évocation du rapport CAP22 qui va vous être présenté plus en détail. Le rapport, donc, n'est pas vraiment la bombe que certains redoutaient en matière d'organisation de la fonction publique. Car l'analyse qui y est exposée rejoint les pistes déjà suivies par le gouvernement depuis le mois de février et dont je viens de vous faire un résumé. Il ne sera certainement pas possible de lister point par point ce rapport comportant les plus belles recettes libérales, chacune et chacun étant libre dorénavant de consulter les 152 pages puisque largement diffusé. En revanche, ce qui est sûr, c'est qu'il n'y a (hélas !) aucun scoop. 22 propositions sont mises en avant (gageons d'ailleurs que si la mandature allait jusqu'à 2024, nous aurions eu droit à 24 préconisations ! ...).

De « l'assouplissement » du Statut Général (en ligne de mire ils prônent plus de fluidité, d'agilité, et en fait ils préconisent simplement le démantèlement du statut de fonctionnaire) aux privatisations, en passant par les coupes drastiques dans les dépenses publiques socialement utiles, toutes les ritournelles ultra - libérales y passent.

Ceux qui se souviennent du rapport Longuet de la fin des années 70 peuvent sans peine constater que, d'une part, les fossoyeurs dogmatiques du service public repoussent sans cesse comme les mauvaises herbes et que, d'autre part, plus archaïque et rabâché, on ne peut pas trouver !

Pour autant, ce n'est pas à la CGT que nous jouerons les étonnés.

Dès la mise en place de ce projet « Action Publique 2022 » à l'automne dernier, nous avons dénoncé la basse manœuvre et anticipé les coupes drastiques préconisées. La majorité de la quarantaine de personnalités du comité « CAP22 » est proche de grandes entreprises du privé, certains sont de « grands patrons », et ces personnalités n'ont une vision de la mission publique que du point de vue du profit et de la loi du marché. Ils ne connaissent pas grand-chose de la Fonction Publique et par conséquent l'intérêt général n'est pas leur préoccupation première. La CGT a dès lors refusé de les rencontrer. Pour rappel ces faux experts – vrais libéraux ont été nommés et ont vu la feuille de route fixée par Emmanuel Macron et Edouard Philippe.

Par la composition de ce CAP 2022, nous ne nous attendions pas logiquement à ce qu'ils fassent des propositions de progrès social et de développement du service public. Ils ont été mandatés pour réduire à tout crin les dépenses publiques et mettre les services publics à la solde du capital au détriment de l'intérêt des citoyens.

Quel que soit l'avenir réservé à ce rapport et les futurs projets gouvernementaux, la CGT ne déviara pas en faisant vivre ses propositions (cf. notamment le supplément de « Fonction Publique », publication UFSE de mai « pour les missions publiques, l'intérêt général et les citoyens ») pour plus et mieux de service public, pour un Statut général rénové et renforcé et pour des moyens à la hauteur des missions publiques...

Ce combat-là est celui de l'intérêt général et du progrès social pour toutes et pour tous.

# Rapport introductif à la CE du 8 novembre 2018

Patrick Boumier

## 1) Situation internationale

Sur la scène internationale, l'élection au Brésil a marqué les esprits, avec l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite, soutenue par la classe dominante et par l'impérialisme. La campagne acharnée de ces dernières années contre Lula et le PT a été, certes, l'un des éléments qui ont conduit à ce fait (avec notamment 29% d'abstention ou de votes blancs ou nuls), mais quelles que soient les raisons de la perte de voix du candidat du PT, les travailleurs vont devoir faire face à des attaques d'ampleur, et devront lutter dans des conditions extrêmement difficiles.

Ces derniers temps, on a aussi beaucoup entendu de cris d'indignation à propos de l'assassinat de Jamal Khashoggi au consulat saoudien à Istanbul. Mais que s'est-il passé après les condamnations et les menaces de sanctions ? E. Macron a déclaré que prendre des sanctions en *"arrêtant de vendre des armes"* serait faire de la pure démagogie, et D. Trump a, quant à lui, affirmé que suspendre ces ventes *"ferait beaucoup plus de mal"* à l'économie américaine qu'à l'Arabie saoudite. Rien à voir avec les traitements réservés au Venezuela ou à l'Iran, pour ne citer qu'eux, mais cela n'est pas nouveau dans le jeu des alliances ou des soutiens, un « jeu » qui dépend bien plus du commerce des armes et de la drogue, que de la morale ou de la justice.

En Europe, nous sommes toujours dans le dédagisme électoral, comme en témoignent les dernières élections régionales en Allemagne (la Grande Coalition perd des points à chaque fois). M<sup>me</sup> Merkel a même annoncé son départ à l'issue de son mandat actuel ; cela n'est pour nous déplaire, mais ce n'est évidemment pas ce fait tout seul qui règlera les problèmes des travailleurs allemands ou européens.

Comme lors de mon premier rapport pour la CE, je terminerai cette brève internationale par un clin d'œil à un nouveau référendum de nos amis irlandais. Je ne parlerai pas du Brexit et de la lutte entre les différents impérialistes ; de toute façon, Brexit ou pas, la partition de l'Irlande est un relan de la colonisation, qu'il faudra abattre dès que possible. Je mentionnerai plutôt la victoire au référendum du 26 octobre dernier : par 64,85 % des voix, les électeurs irlandais ont fait disparaître l'article 40.6.1 de la loi fondamentale qui punissait de 25 000 euros d'amende tout outrage fait à la religion. Le délit de blasphème n'existe plus en Irlande ! C'est une victoire importante pour les Irlandais mais aussi pour tous ceux qui se battent pour la Séparation des Eglises et de l'Etat.

Et promis, je n'y suis pour rien, c'est justement ces jours-ci que Macron en remet une couche sur la loi française de 1905, remettant ainsi en cause la Séparation des Eglises et de l'Etat, sous prétexte de lutter contre l'islamisme radical...

Note : la passe d'arme entre Moscovici (Commission Européenne) et le gouvernement italien : le problème n'est pas le taux de déficit prévu pour 2019, mais le fait qu'il est prévu des mesures en faveur des retraités...

## 2) En France

En France, donc, vous avez tous remarqué que votre pouvoir d'achat se porte de mieux en mieux, que les procédures administratives ou commerciales sont de plus en plus simples, que nos carrières sont débloquées, et que l'ESR sont une priorité du gouvernement. Bref, je vais commencer par une petite expérience personnelle, de la semaine dernière :

- Air France propose dorénavant aux voyageurs d'imprimer eux-mêmes leur étiquette de bagage en soute. Ah bon ? Je le fais en me demandant combien de secondes ça pouvait me faire gagner à l'aéroport... Le lendemain, j'ai vite compris les enjeux, en discutant avec un personnel d'AF : suppression massive de personnels, sans parler des économies d'encre et de papier...

Autre expérience de la semaine dernière (simplification + handicap) :

- CAF AAH : vous avez une dette envers la CAF... 342 € de salaire en mai ⇒ - 13 € sur l'AAH mensuelle... Déjà que 819 euros n'est pas franchement énorme, mais à la moindre occasion, on estime que c'est de trop, et on vous baisse le montant, ne serait-ce que de ces malheureux 13 euros... Et je n'arrive toujours pas à trouver quelqu'un qui me donne les barèmes de dégressivité de l'AAH, quand on travaille un peu.

Je ferme cette petite (). Quand nous lisons les actualités quotidiennes envoyées par la confédération, nous voyons bien qu'il y a des grèves dans plein d'endroits, avec souvent des reculs des administrations ou des patrons privés, que ce soit à la Poste, dans les hôpitaux, dans des boîtes... Le gouvernement le sait, et d'ailleurs, il n'a pas beaucoup d'alliés prêts à aller au charbon, comme en a témoigné récemment la difficulté à former un gouvernement... Les chantiers en cours ne sont pas suspendus, mais les plus sensibles auront au minimum quelque retard à l'allumage, et nous devons faire le maximum pour détricoter les plans et faire en sorte qu'ils ne passent pas. Sur le chantier des retraites, je vous renvoie au dernier 4 pages des URIF ou d'autres publications de la CGT, qui confirment, suite aux déclarations du Haut-commissaire Delevoye, que le gouvernement ne veut rien négocier sur le fond.

Pour la **Fonction publique**, le gouvernement se réjouit de nous annoncer : la reconduction de la GIPA, l'amélioration des conditions d'indemnisation des frais de mission, l'amélioration de l'indemnisation des jours épargnés sur les CET, la compensation de la hausse de la CSG... Uniquement des mesures allant vers le moins mauvais, puisqu'elles partent de situations dégradées ou simplement déplorables.

Mais en même temps, d'autres annonces confirment que le pouvoir en place veut en finir avec le statut : Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique a confirmé l'attaque d'une ampleur inédite menée contre le Statut Général, les agents et les missions publiques : **recrutement massif de contractuels et de précaires** qui constituent pourtant déjà 20% de l'emploi dans la Fonction publique, dispositions pour accompagner le plan consistant à **supprimer une fois de plus des dizaines de milliers d'emplois et à abandonner des pans entiers des missions publiques**, fort accroissement des **rémunérations aléatoires pour récompenser la pseudo performance d'une minorité d'agents**, telles sont les orientations que l'Exécutif compte mettre en œuvre dans les prochaines semaines.

On a certes une impression de déjà vu, mais il s'agit cette fois d'ouvrir de multiples brèches dans le statut et de changer la nature de la fonction publique. Il est extraordinaire de constater l'envie furieuse de faire partir les agents en poste : on lit par exemple : « Ce qui ressortira de ce chantier en termes de **mesures concrètes est crucial puisque celles-ci permettront d'accompagner les agents publics contraints de changer de poste ou ayant choisi de quitter la fonction publique** à la suite des restructurations de services que le gouvernement envisage dans le cadre de la réforme de la fonction publique qu'il projette et du programme "Action publique 2022". » Ainsi, pour inciter aux départs volontaires dans la fonction publique, la DGAFP propose de **développer des outils d'aide à la reconversion** dans le secteur privé tels que le soutien à la création d'entreprise et à la reprise d'une activité professionnelle dans le secteur privé. Par exemple, comme carotte incitative, un projet de modification de l'indemnité de départ de volontaire (IDV) est à l'étude ; d'une part, "l'indemnité de départ de volontaire (IDV) sera accessible jusqu'à 2 ans du départ à la retraite, contre 5 aujourd'hui, et **donnera droit aux allocations-chômage**", et d'autre part, "un dispositif passerelle sera proposé aux agents, sous la forme d'une mise à disposition individuelle pour une durée maximale d'un an, quel que soit le statut juridique de l'entreprise **privée**, cumulable avec le bénéfice de l'IDV". Concrètement, il y aurait un fonds dédié au flux sortant des agents, géré par une sorte d'agence de reconversion...

Afin de mener à bien cette transformation de l'action publique, le pouvoir table évidemment sur des soutiens, notamment sur ceux qu'il appelle les managers publics ; voici ce que déclare la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) :

Si la direction estime que "les managers publics voient dans la multiplication des réformes à mettre en œuvre des opportunités pour remettre en question leur fonctionnement interne et définir des nouvelles méthodes de travail

au service des politiques publiques", sur le terrain, la succession des réformes depuis une dizaine d'années (RGPP, MAP, et "Action publique 2022") n'est **pas toujours aisée pour les managers, pris entre les injonctions évolutives des pouvoirs publics et les agents confrontés à la remise en cause de leurs missions et de leurs conditions de travail** (comme c'est si bien dit !). Olivier Dussopt a reconnu la difficulté de l'exercice évoquant un "exercice d'équilibriste au quotidien". **"Nous vous demandons d'être créatifs et audacieux et en même temps de maîtriser les dépenses publiques"**.

Pour résumer les objectifs, je propose ceci : « faisons partir un maximum d'agents statutaires vers le privé, quitte à leur filer un peu de pognon, et embauchons des contractuels pour la durée d'une mission (5, 10, 15 ans ?), qui seront supervisés par des managers. Tout le monde sera payé au mérite, en particulier les managers, selon l'audace dont ils auront su faire preuve pour faire minimiser le coût de la mission. Pour cela, libérons les marges de manœuvre managériales : cassons le statut et ses règles bien trop rigides ! »

Le communiqué de presse de la CGT, en date du 31 octobre, est d'ailleurs très clair sur le diagnostic : « Toutes ces annonces [celles de Olivier Dussopt] confirment également, en dépit du désaccord de la plupart – pour ne pas dire de la totalité – des organisations syndicales que le pouvoir en place a déjà décidé par avance l'essentiel de ces contre-réformes. ». Pour ma part, je ne vois donc aucune raison pour laquelle la CGT resterait à la table des pseudo-négociations. Il y a bien mieux à faire...

## ESR

La rigidité sous-jacente aux statuts, c'est justement ce qui embête nos patrons : à Marseille, le président d'Aix-Marseille Université martèle clairement ce qu'il souhaite : dans le cadre de l'idex, "nous aurions besoin de pouvoir recruter [des ingénieurs de haut niveau] en CDI de mission, sans limite de temps, ce qui n'est pas possible aujourd'hui. Ce sont des sujets comme cela qu'il faudrait résoudre". Et notre bonne Ministre, M<sup>me</sup> Vidal, propose aux patrons universitaires, par voie d'ordonnance, une boîte à outils dans laquelle chacun piochera les clés de déréglementation qui lui conviendront. Il faut bien comprendre et expliquer aux personnels ce qui se trame derrière ce projet d'ordonnance.

Les représentants CGT au CNESER se sont adressés à la Ministre en ces termes :

« Cette ordonnance permettra l'entrée **du secteur privé par des regroupements ou fusions** avec les établissements de l'enseignement supérieur et les organismes de recherche.

Le projet permet une très grande autonomie dans la gestion des « ressources humaines ». Le texte dit que « **les agents des établissements composants peuvent exercer tout ou partie de leurs fonctions au sein de l'établissement expérimental** ». Suite à l'alerte faite par notre organisation en bilatérale, une modification a été insérée (« *dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables* »). Cela reste complètement insuffisant et ne nous rassure pas : **ce texte aura valeur de loi et sera donc supérieur aux décrets statutaires**. Il permettra de faire bouger les personnels d'un établissement à l'autre, d'un site à l'autre, du jour au lendemain, selon la volonté du chef d'établissement, sans aucun garde-fou (ni CPE, ni CAP, ni même la signature de l'agent.e).

De plus, les missions nationales des organismes de recherche EPST ou EPIC seront affaiblies par ces ordonnances. **Votre discours est particulièrement inquiétant sur ce point. La gestion nationale de leur budget, du recrutement et la définition des objectifs de recherche au niveau national sont remise en cause...** Le projet prévoit que le recrutement des personnels sera subordonné aux décisions de l'établissement expérimental... Au MESRI la CGT a interrogé ses interlocuteurs sur l'intégration des organismes de recherche dans les établissements expérimentaux. Il nous a été dit que c'est uniquement pour permettre à un organisme, l'IFSTAAR qui est localisé presque sur un seul site, d'intégrer un établissement expérimental. Pourquoi alors parler de tous les organismes de recherche ? Pourquoi ne pas vous limiter à l'IFSTTAR ? ».

Et pour ceux, comme la ministre, qui disent que nous exagérons, que nous noircissons le tableau, il n'y a qu'à regarder justement le cas de l'IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux). Sur le site web de l'université cible Gustave Eiffel (<http://future-ucible.fr/faq/>), on lit dans les Faq :

*L'IFSTTAR ne sera plus un EPST mais partie intégrante de l'U-Cible qui sera un EPSCP. Le positionnement d'un organisme de recherche au sein du nouvel établissement est de nature nouvelle : l'U-Cible sera une hybridation profondément novatrice des modèles actuels d'école, d'université et d'organisme de recherche.*

Affabulation ? Rêve éveillé hors contexte ? Ou tout simplement but recherché ? Nous ne sommes pas dupes et nos élus au CNESER ont ainsi insisté :

« L'objectif, sous couvert « d'expérimentations », est de se débarrasser de toutes les règles nationales gérant les établissements d'ESR. La période de 10 ans est particulièrement longue : en pratique, les « expérimentations » sont donc de vraies « règles » de fonctionnement pendant 10 ans, l'insécurité à long terme.

À l'issue de l'expérimentation, il n'y aura aucune évaluation contradictoire avec des représentants des personnels mais seulement un passage devant le HCERES. **Les établissements expérimentaux pourront obtenir le statut dérogatoire de « grand établissement » et ainsi pérenniser leurs règles de fonctionnement locales....**

La CGT s'oppose sans réserve à ce projet d'ordonnance, inacceptable, qui provoquerait 10 années de restructurations supplémentaires, épuisantes et destructrices pour les personnels et néfastes pour le service public d'Enseignement supérieur et de Recherche : concurrence, compétition, explosion des cadres nationaux, inégalités territoriales et gouvernance lâchée aux personnalités extérieures c'est le modèle qui nous est proposé. »

Comme l'a résumé la motion votée au CNESER, à une très large majorité, « ce projet porte une dérégulation complète de la gouvernance des établissements et sonne le glas de la démocratie universitaire. Les dérogations prévues au Code l'Éducation sont particulièrement choquantes.... Par ailleurs, le CNESER s'interroge sur la notion « d'établissement-composante ». Si la question de la coopération entre établissements privés et publics de l'ESR se pose actuellement pour les sites, on ne peut faire d'un établissement privé une composante d'un établissement public – en lui permettant de conserver sa personnalité morale et juridique – sans dénaturer le service public. »...

En conclusion, **le CNESER demande au gouvernement de retirer son avant-projet d'ordonnance relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.**»

**Notons qu'après le CNESER, c'est le CTMESR, réuni le 6 novembre 2018, qui a voté contre le projet d'ordonnance sur les regroupements.** Les syndicats ont aussi adopté une motion demandant le retrait du texte.

**Malgré ce rejet, sans attendre aucune ordonnance, les restructurations sont en marche** (sic) ; les pièces se mettent en place, et pour le législatif, on verra bien plus tard. Je ne vais pas lister le stade d'avancement de tous les projets de réorganisation, mais je retiendrai quelques faits marquants :

**L'université de Lille** réfléchit aux moyens d'améliorer une situation budgétaire jugée "très dégradée" par la Cour des Comptes et "préoccupante" dans une note de l'IGAENR. Son conseil d'administration a validé jeudi 4 octobre 2018 une "note stratégique" jetant les bases d'un plan de redressement pour l'année 2018-2019. Quelques morceaux choisis :

**"Nous devons réfléchir aux mesures à prendre pour retrouver des marges de manœuvre sur la masse salariale, le fonctionnement et l'investissement"...** "Il est parfois possible de réduire le coût de l'offre de formation en mutualisant certaines formations ou en les ouvrant à de nouveaux publics, en apprentissage ou en contrat de professionnalisation. *In fine*, si on n'y arrive pas, on peut se poser la question d'en fermer certaines ou de les transformer en DU"... "Les marges de progrès existent : une composante a par exemple réussi à baisser ses dépenses d'énergie de 11 % en un an, en changeant ses pratiques". Ou encore : L'université souhaite "augmenter les marges sur les financements des contrats de recherche", "gagner de nouvelles parts de marché en formation continue et en apprentissage", "développer le lobbying auprès des entreprises" et des "financeurs potentiels".

Tout, ou presque est dit, et pourrait s'appliquer à toutes les universités.

Alors même que nous devons faire face à des budgets d'austérité, les appels à projets arrivent, et là, je ne résiste pas à vous faire part de celui-ci, qui m'a laissé sur le cul : il s'agit d'un appel de la SATT Paris-Saclay pour financer l'**optimisation d'une preuve de concept** ! Je répète... Et pour cela, la SATT propose jusqu'à 100k€ (après sélection, quand même !), pour une durée de 9 à 12 mois. A noter que cet argent pourra servir à payer du personnel spécifique...

Et l'argent existe aussi pour payer des agences privées. A Saclay, pour le regroupement NewUni (ceux qui sont dans le Cluster Paris Saclay, mais pas dans l'Université Paris Saclay), un des soucis majeurs est de trouver une marque propre, qui devra être lisible à l'internationale et refléter les valeurs des écoles ! Et pour cela, c'est l'agence Carré noir (Publicis) qui est en charge de ce travail de création d'une marque « impactante » ! Le terme « polytechnique » fera-t-il partie de la marque, et pour reprendre les termes du pdt de l'X, « reste à savoir comment seront architecturées les marques des écoles » ! No comment.

A Paris Sud, c'est carrément pour élaborer un plan d'accompagnement des personnels à la transformation de PSUD en UPSY, que PSUD et la COMUE ont fait appel à un cabinet. Ce dernier s'appelle « Plein Sens ». Par curiosité, je suis allé voir le site web de ce cabinet. Les 2 premières annonces de ce site s'intitulent : « **Plein Sens aux côtés du Secours Catholique pour imaginer de nouvelles manières de loger les plus démunis** » et « **Plein Sens aux côtés de Michelin pour réinventer le dialogue social** ». Les personnels de PSUD n'ont donc aucun souci à se faire...

Au niveau du budget 2019 de l'ESR, le débat et le vote du budget à l'AN est prévu le 13 novembre, mardi prochain. Nous avons soumis à l'interOS la suggestion d'appeler à une action, comme un rassemblement devant l'AN, avec prise de parole et conférence de presse. Nous n'avons reçu aucune réponse favorable à cette proposition, pour plusieurs raisons : certains syndicats avaient choisi cette semaine pour un déploiement électoral, et surtout, il y avait déjà une action prévue dans l'EN le 12 novembre, en particulier sur la réforme de la formation des maîtres (ESPE), action qui mobilisait déjà les OS de l'ES. Nous avons étudié la possibilité de rejoindre cette action du 12, mais après 2 réunions interOS, il nous a semblé que ça serait complètement peine perdue d'essayer de mobiliser et d'être visibles dans ce cadre. Nous nous sommes rabattus sur une conférence de presse le 13 novembre, sur le budget et les emplois dans l'ESR. En appui à cette conférence de presse, nous préparons un communiqué interOS aux personnels, communiqué qui détricote les chiffres donnés par le ministère et qui rappelle nos revendications.

En quelques mots, pour résumer :

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2019 pour le périmètre de la MIRE (Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur), programme un budget en augmentation de 1,8%, ce qui correspond tout juste à la croissance prévue en 2019... De plus, sur les 334 millions d'euros consacrés aux programmes de recherche, 210 millions correspondent à des dettes en souffrance auprès de l'agence spatiale européenne. Ces fonds ne seront donc pas consacrés aux travaux des chercheurs dans les Instituts. Pour les laboratoires, ce qui est proposé comme budget est nettement en deçà des besoins criants. Dans le même temps, le gouvernement préfère assurer une progression de 5 % du budget de l'Agence nationale pour la recherche (ANR).

En dehors des mesures salariales programmées (PPCR, compensation de la CSG) aucun budget supplémentaire n'a été alloué pour corriger le retard de rémunération des personnels de la recherche par rapport au reste de la fonction publique (ex. primes des chercheurs, alignement des primes des ingénieurs et techniciens sur le reste de la fonction publique...).

En conséquence de ce budget, la campagne de recrutement 2019 dans l'ESR, est une fois de plus loin d'être à la hauteur de nos revendications. Au CNRS, les choix politiques du PDG impliquent une baisse de 50 postes de chercheurs permanents mis au concours, et ce, pas pour embaucher plus d'IT, mais pour embaucher des doctorants, dans des thématiques « stratégiquement » choisies. Comme l'a publié le SNTRS, la campagne d'emploi du CNRS prévue pour 2019 affaiblit l'organisme, et constitue, de plus, un changement par rapport aux déclarations de Fuchs et de Coudroy de l'année dernière.

Dernière minute : plus de 230 M€ de gel de budget ESR qui avaient été prévus par la LFI 2018...

## Elections :

Le soutien du CNRS à la CFDT s'est officialisé lors d'une publication CNRS-Hebdo, malgré les démentis de tous les protagonistes : « on aurait cru entendre Bourvil s'étonner : Ah bon, le colloque de la CFDT est passé dans le CNRS-hebdo ? », puis un gamin pris en flagrant délit : « je te jure que ce n'est pas moi qui ai volé le chocolat ». Plusieurs camarades du SNTRS ont fait un énorme travail de composition des listes, de rédaction de PF, d'organisation de création et de mise à disposition du matériel électoral.

Cette semaine, du 5 au 9 novembre, est une semaine nationale de déploiement, décidée par l'UFSE, la FDSP (services publics) et la FSAS (action sociale), ie avec une CGT visible et offensive pour gagner les élections professionnelles. Il s'agit concrètement de « *Donner un caractère public à notre campagne, le faire tou.te.s ensemble en même temps sur tout le territoire, permettra à la fois de faire parler des élections et de travailler au vote CGT. Les conférences de presse peuvent aussi être l'occasion de mettre en avant le bilan des élu.e.s et mandaté.e.s CGT qui ont défendu leurs collègues avec efficacité en CTP, en CAP et CHSCT* ».

Il y a notamment aujourd'hui une initiative de l'UFSE avec l'UD93, à Bobigny, ponctuée par une conférence de presse. Je crois savoir que la CGT-INRA se déploiera particulièrement la semaine prochaine. A nous de voir comment intervenir au mieux sur nos sites. Je vous rappelle que le BN peut vous aider à tenir des AG, à diffuser des tracts, ou à tenir une table de discussion à l'entrée d'une cantine ou autre.

Pour terminer, vous avez dû entendre parler d'une action coup de poing sur les routes le 17 novembre. La confédé a alerté sur les conditions de préparation de cette action. Nous avons très certainement des opinions divergentes sur le bien-fondé de la CGT à cette action. Il faut en discuter ici. Pour conclure, je dirai qu'il est indéniable que la colère gronde dans le pays, et que la CGT doit prendre toutes ses responsabilités dans le combat qui est la raison de son existence.

## *Votes à la CE du 8 novembre 2018*

- Election de Mohamed Khafif et Jean-Yves Bouron : vote à l'unanimité : 26 votants.
- Mandat donné au BN pour la motion CAES : vote à l'unanimité : 27 votants.

# *Compte rendu SNTRS-CGT du CCHSCT du CNRS du 07 novembre 2018*

## **Présents :**

### **Représentants de l'administration :**

C. Coudroy, directeur général délégué aux ressources (DGDR), représentant le président-directeur général du CNRS empêché, président de séance.

Pierre COURAL, directeur des ressources humaines (DRH).

**Représentants du personnel (RP) :** SNTRS-CGT (4) : C. Lucas, M. Lion, L. Klein, E. Leroy  
SGEN-CFDT (2), SNCS (2), SNIRS-CGC (1), SUD-Recherche (1), SNPTES (1)

## **Invités :**

Le médecin coordonnateur national de médecine de prévention (CNMP).

Le coordonnateur national de prévention et de sécurité, la coordonnatrice adjointe de la coordination nationale de prévention et de sécurité et chargée de mission pour la prévention des risques biologiques, deux ingénieurs de prévention et de sécurité à la CNPS.

L'inspectrice santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,

La médiatrice du CNRS,

La référente nationale télétravail,

La responsable du service observatoire des métiers et de l'emploi scientifique de la DRH,

La chargée d'études au service observatoire des métiers et de l'emploi scientifique de la DRH,

La chargée de mission pour la prévention du risque chimique,

Le responsable adjoint du service de la politique immobilière de la DSFIM,

La responsable du service développement social de la DRH.

Le quorum est atteint, les RP disposent de 9 voix délibératives.

## **1. Validation du Procès-verbal du CCHSCT du 16 mai 2018.**

Le procès-verbal amendé par les représentants du SNTRS-CGT est approuvé à l'unanimité.

## **2. Présentation du bilan de la médiatrice sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 20 octobre 2018**

La médiatrice présente le bilan (Powerpoint) et annonce que le nombre de saisines a été de 89 en 2017 et s'élève à 81 au 20 octobre 2018. Il y a autant de femmes que d'hommes à l'origine de ces saisines. 55 % des saisines datant de 2018 sont liées à des conflits interpersonnels. Deux laboratoires ont fait appel à la médiatrice en raison de désaccords sur le périmètre de leurs activités, à la suite de la fusion de plusieurs laboratoires ou de récents changements de périmètre. 29 % des saisines concernent des différends avec l'administration et 15 % portent sur des différends scientifiques, lesquels n'ont pas pour objet des conduites de la part des agents. Au total, 78 % des saisines ont été clôturées. Depuis 2011, c'est à ce niveau que se situe le taux de médiations réussies, c'est-à-dire aboutissant à des compromis acceptables pour les différentes parties.

S'agissant des populations concernées, les 81 saisines se répartissent ainsi : 43 chercheurs, 32 ingénieurs et techniciens et 6 personnels extérieurs (post-doctorants, enseignants-chercheurs, doctorants). 70 % des saisines concernent les structures suivantes : INSU, INSHS, INSB et ressources communes. La médiatrice souligne que la population des post-doctorants est la plus désarmée en matière de recours car elle ne sait pas nécessairement à qui s'adresser.

**Le SNTRS-CGT** s'enquiert des fonctions concernées parmi la population des chercheurs.

**La médiatrice** répond qu'il s'agit essentiellement de directeurs de recherche qui sont amenés à changer de thématique de recherche ou de laboratoire, ou bien qui cessent d'être responsables d'équipe. Selon la médiatrice, des problématiques générationnelles sont parfois à l'origine des désaccords mais ce ne sont pas les seuls motifs.

**Le SNTRS-CGT** observe que les sites Internet des délégations régionales ne font plus apparaître les coordonnées des différents services, ce qui n'améliore pas la communication. Au gré de leurs questionnements, les services administratifs des laboratoires ont du mal à trouver les bons interlocuteurs. Quant aux chercheurs qui ne veulent plus faire de la recherche, il s'agit tout simplement de personnes souhaitant se reconverter. La communauté considère qu'un chercheur doit consacrer toute sa carrière à faire de la recherche et renouveler sans cesse de nouveaux projets. Or, les chercheurs ont parfois envie de changer d'activité tout en restant au service de l'établissement. Il convient de faire évoluer l'idée préconçue selon laquelle les chercheurs sont uniquement voués à faire de la recherche. Dans cette optique, la médiatrice pourrait aider les chercheurs à envisager une reconversion, notamment en les orientant vers la valorisation.

**La médiatrice** observe que cette remarque soulève la question de la formation et des dispositifs mis en œuvre pour ouvrir le spectre d'activités. Il faut éviter de stigmatiser les chercheurs qui annoncent courageusement ne plus vouloir faire de recherche. Orienter uniquement les chercheurs vers l'administration n'est pas une bonne idée ; un tel choix dessert à la fois l'administration et les chercheurs. Il peut exister des ponts vers d'autres secteurs d'activité tel que le secteur privé et l'enseignement. Récemment, une médiation réussie a consisté à orienter un chargé de recherche vers l'enseignement dans le secondaire. S'agissant de la difficulté à identifier les bons interlocuteurs, elle rappelle que dans le passé, tous les numéros de téléphone étaient affichés sur les sites Internet des délégations. Aujourd'hui, certaines informations sont disponibles *via* l'Intranet, mais ce n'est pas le cas dans toutes les délégations. Harmoniser l'accès aux organigrammes, avec les adresses mail et les numéros de téléphone, permettrait effectivement de gagner du temps.

**Le SNTRS-CGT** s'enquiert de ce qui a été mis en œuvre pour éviter les absences de réponses, cette question ayant déjà fait l'objet d'une intervention de son syndicat l'année dernière.

**La médiatrice** indique que l'absence de réponse est liée à la complexité des acteurs qui doivent traiter la demande. Le fait de ne pas disposer d'un interlocuteur incarné peut constituer un frein supplémentaire.

**Le DGDR** note qu'il convient de distinguer l'absence de réponse par inertie, qu'il faut combattre, et l'absence de réponse immédiate du fait que le service saisi doit prendre le temps nécessaire pour réunir les éléments de réponse appropriés.

### **3. Avis sur le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (vote)**

#### **3.1. Rapport national d'activité de la médecine de prévention année 2017.**

Le médecin coordonnateur national présente le rapport et répond aux questions des RP.

Le document de 120 pages est riche d'informations sur l'activité de la médecine de prévention au CNRS. Il est consultable en libre accès sur le site du CNRS.

**Le médecin** indique que la médecine de prévention compte 164 personnels (78 médecins, 46 infirmiers et 40 secrétaires). Le nombre de services médicaux se monte à 69. Parmi les 78 médecins, 15 sont employés directement par le CNRS, soit 19 % de l'effectif. L'âge moyen des médecins est de 56,5 ans (à partir d'une population de 59 médecins sur 78).

S'agissant de l'activité des services de médecine de prévention, l'effectif pris en charge sur l'année 2017 se monte à 36 678 agents, dont 60 % sont soumis à une surveillance médicale particulière (SMP). Les solvants occupent la première place au rang des risques professionnels, devant le travail sur écran et les risques biologiques.

526 accidents de service ont été reconnus en 2017, dont 48 % n'ont pas entraîné d'arrêt. 42 % de ces accidents sont des chutes. 258 accidents de service se sont produits hors accidents de trajet et de mission. 209 accidents de trajet et 59 accidents de mission sont à déplorer. Par ailleurs, 18 maladies professionnelles ont été reconnues en 2017 sur 37 déclarées.

**Le SNTRS-CGT** remercie la coordination nationale de médecine de prévention pour le rapport. Il souhaite savoir s'il est possible d'identifier les agents subissant des expositions croisées afin de savoir si la morbidité est plus importante chez eux.

**Le médecin** indique qu'il est difficile de répondre à cette question. 18 maladies professionnelles ont été reconnues, c'est-à-dire des maladies que l'on retient comme en lien avec des expositions professionnelles. Pour les autres maladies, certaines ont été rejetées ou sont encore en cours d'instruction et il convient d'attendre pour savoir s'il existe un lien avec la profession de l'agent.

**SNTRS-CGT** précise qu'il se demandait s'il était possible d'extraire de PRISME les agents multi-exposés. En outre, il remarque que le risque du travail isolé n'est pas évoqué dans le rapport.

**Le médecin** répond que le travail isolé n'est pas un risque en soi, mais qu'il peut aggraver une situation ou un problème.

Le **SNTRS-CGT** observe un déficit d'infirmiers, puisque ceux-ci sont au nombre de 46 pour 69 services.

**Le médecin** préfère dire que tous les services médicaux ne disposent pas d'un infirmier.

**Le SNTRS-CGT** demande s'il est prévu de doter tous les services médicaux d'un infirmier.

**Le médecin** explique que certains services ont préféré recruter un secrétaire plutôt qu'un infirmier, étant donné que les tâches administratives sont nombreuses dans les services de santé. Pour un infirmier, il n'est pas enthousiasmant de rejoindre un service dans lequel il aura beaucoup de tâches administratives à accomplir.

**Le SNTRS-CGT** sollicite des précisions sur les difficultés à recruter des médecins de prévention, en particulier au sein du CNRS.

**Le médecin** explique que 24 médecins à temps complet seraient nécessaires. Or, les médecins sont au nombre de 78, ce qui indique que nombre d'entre eux travaillent à temps partiel, et même à des temps partiels très réduits. À titre d'exemple, un médecin qui ne suit que 5 agents ne peut être recruté et le CNRS souscrit alors une convention de suivi médical avec un autre organisme.

**Le SNTRS-CGT** souhaite savoir pour quelle raison la moitié seulement des agents en SMP ont été vus en 2017. Il s'enquiert en outre du nombre de médecins manquants.

**Le médecin** indique que tous les agents n'ont pas été vus notamment parce qu'une partie d'entre eux ne se sont pas rendus aux convocations.

**Le SNTRS-CGT** comprend que ces chiffres ne sont pas forcément corrélés à un déficit de médecins.

**Le médecin** répond que les chiffres sont bien liés, en partie, à un déficit de médecins. Il souligne en outre que plusieurs délégations ont recruté des médecins.

**Le SNTRS-CGT** sollicite des précisions sur les services interentreprises.

**Le médecin** indique que les services interentreprises connaissent les mêmes problèmes et souffrent aussi d'un déficit de médecins. Il leur est souvent rappelé que leur rôle n'est pas de subvenir aux besoins de l'administration. En outre, le rapport Lecocq préconise que les organismes publics ne recourent pas aux services interentreprises.

**SNTRS-CGT** sollicite des détails sur l'exposition aux champs électromagnétiques et les risques pour la santé, qui sont peu documentés dans la littérature.

**Le médecin** confirme que cette exposition est peu documentée. Il existe plusieurs types de champs électromagnétiques, dont les effets ne sont pas encore assez connus. Des précautions doivent être prises, en particulier avec les matériels implantables, qui peuvent être à l'origine de perturbations lorsqu'ils sont exposés à certains types de champs magnétiques.

Concernant l'exposition aux rayonnements ionisants, qui concerne 1 000 agents du CNRS, le **SNTRS-CGT** sollicite une comparaison avec les chiffres présentés dans le rapport de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) « Exposition professionnelle aux rayonnements ionisants en France : bilan 2017 ».

**Le médecin** indique ne pas avoir accès aux dosimétries de tous les agents du CNRS. Il utilise néanmoins le rapport de l'IRSN, qui constitue une excellente source d'informations.

**Le SNTRS-CGT** précise que l'employeur a l'obligation de savoir quel est le niveau d'exposition des agents.

**Le SNTRS-CGT** demande ce qui est mis en œuvre par les services de médecine et de prévention et sécurité contre les chutes, dont le nombre est en augmentation.

**Le médecin** estime que le plus souvent, rien ne peut être mis en œuvre pour éviter les chutes. L'augmentation du nombre de chutes a été mise en évidence dans le rapport car c'est une information pertinente.

**Le SNTRS-CGT** observe que des chutes dans les escaliers sont parfois à déplorer, et que les recommandations ne sont pas suivies.

Le coordonnateur national de prévention et de sécurité explique que toutes les entreprises ayant réalisé des progrès dans le domaine de la sécurité voient automatiquement le taux de chutes augmenter. Les chutes font partie de la vie courante. Elles peuvent certes être liées aux bâtiments, il assure que de nombreuses actions ont été menées en matière d'immobilier pour les prévenir.

**Le SNTRS-CGT** observe que le nombre d'attestations fournies aux agents ayant été exposés à des risques est faible. Il suggère d'insister sur l'importance du suivi médical post-professionnel lors des formations qui se tiennent l'année précédant le départ en retraite. Il demande par ailleurs si les attestations sont identiques dans toutes les délégations.

**Le médecin** répond que les fiches « bleues » [attestations d'exposition aux agents chimiques dangereux et aux cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)] sont largement utilisées, et qu'un agent partant en retraite se voit remettre ce document qui lui permet le cas échéant de bénéficier d'un suivi médical post-professionnel. Un agent peut être suivi par le médecin de prévention ou un médecin de son choix. Le médecin préconise personnellement que l'agent se fasse suivre par le médecin de son choix. Ainsi, un agent qui déménage sera toujours près de son médecin traitant, mais pas nécessairement du médecin de prévention.

**Le SNTRS-CGT** concède que la fiche « bleue » est bien remise aux agents, mais elle assure qu'aucune attestation ne leur est délivrée en ce qui concerne les risques d'exposition liée aux CMR. Il s'enquiert de la procédure à suivre pour qu'un agent soit suivi.

**Le médecin** préconise que le médecin de prévention explique à l'agent en quoi consistera le suivi post-professionnel. En ce qui concerne le cas particulier de l'amiante, les agents peuvent bénéficier d'un scanner thoracique tous les 10 ans en cas d'exposition jugée intermédiaire (tous les 5 ans dans le cas d'une exposition forte). Il ajoute que lorsqu'un dépassement est observé, le médecin le signale.

**Le SNTRS-CGT** sollicite des précisions sur le décès mentionné à la page 78 du rapport. Il souhaite savoir si cet agent est décédé en activité.

**Le médecin** le vérifiera.

## **Avis n° 1 sur le rapport national d'activité de la médecine de prévention 2017**

Le CCHSCT du 14 novembre 2017 a rappelé son attachement à l'existence d'une médecine de prévention en mesure d'exercer en toute indépendance les missions qui lui sont confiées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (avis n°1) et montrait que le rapport 2016 faisait état d'une dégradation de la médecine de prévention au CNRS (baisse du nombre de médecins, d'infirmiers et de secrétaires alors que le nombre d'agents à suivre n'a pas baissé, ni le nombre de surveillances médicales particulières).

La lecture du rapport 2017 renforce cette analyse et les médecins alertent sur leurs conditions de travail et le manque de moyens des services médicaux pour exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

Le CCHSCT demande au CNRS : quelles sont les actions concrètes que le CNRS compte mener pour améliorer le suivi des agents et les conditions de travail des services de médecine de prévention ?

Vote sur l'avis : 9 pour.

### **3.2 Bilan d'activité prévention et sécurité 2016**

**La CNPS** présente le rapport d'activité prévention et sécurité. Il a été enrichi par rapport aux années précédentes grâce à un certain nombre d'indicateurs supplémentaires et de focus sur des situations particulières. La CNPS répond aux questions des représentants du personnel.

**Le SNTRS-CGT** rappelle que dans des régions, ce sont les IRPS qui rédigent les comptes rendus des visites des services ou d'unités. Lorsque cette tâche revient aux représentants du personnel, il leur est difficile de réaliser plus de 4 visites par an. Des visites conjointes avec les tutelles peuvent également être prévues, ce qui fait monter à 10 le nombre de visites annuelles. Rédiger ces rapports de visite est très chronophage. En outre, il convient de lire les documents au préalable, de préparer les visites, de pointer les éléments qui doivent être vérifiés, etc. Les représentants du personnel sont donc amenés à se restreindre, faute de temps.

Par ailleurs, certains agents de prévention nouvellement nommés n'ont pas de lettre de cadrage, certains d'entre eux n'ont pas suivi la formation.

**La CNPS** répond que les 244 assistants de prévention ayant été nommés en 2017 ont bien été formés et précise qu'un assistant de prévention non formé ne peut être reconnu/nommé comme tel.

**Le SNTRS-CGT** estime qu'il faut dans ce cas considérer ces assistants de prévention comme formés, sans quoi il existe une certaine confusion, qui peut faire comprendre que tous les assistants de prévention n'ont pas été formés.

S'agissant des risques professionnels, il est indiqué qu'une action a été prise concernant les solvants. Le SNTRS-CGT demande ce qui a été mis en œuvre concernant le travail sur écran, qui constitue le deuxième risque après les solvants et suggère de transmettre aux différentes délégations régionales la présentation très pédagogique qui a été effectuée au sein de la délégation Paris B, et qui portait sur la protection contre la lumière bleue des LED des écrans.

**Le SNTRS-CGT** demande à ce que les modules NEO puissent être traduits en chinois et en arabe.

**La CNPS** explique qu'il est préférable de multiplier les modules de formation avant de passer à la traduction dans d'autres langues. Au demeurant, les agents qui ne maîtrisent pas suffisamment le français ou l'anglais ne réussissent pas le quiz final. Ils sont alors identifiés par l'AP qui peut mettre en place une solution locale afin que les informations importantes puissent lui être transmises.

#### **Avis n° 2 sur le bilan de prévention et sécurité 2017**

Le bilan d'activité de prévention est largement étoffé et enrichi et montre bien l'activité des services et le fonctionnement des réseaux.

Cependant, il manque une vision globale des risques présents au CNRS (cartographie) et de leur importance. D'autre part, sachant que les actions en lien avec les conditions de vie au travail et la prévention des RPS sont intégrées au programme annuel, le bilan annuel de ces actions pourrait être intégré utilement au bilan annuel prévention et sécurité 2017.

De plus, l'analyse des données des accidents de travail, complétée de données qualitatives, devrait permettre d'orienter les politiques de prévention des risques professionnels.

Vote sur l'avis : 9 pour

### **3.3 Bilan des actions de sécurité liées à l'immobilier 2017**

Le bilan a été présenté au CCHSCT du 7 février 2018. Le responsable adjoint du service de la politique immobilière de la DSFIM répond aux questions des représentants du personnel.

**Le SNTRS-CGT** sollicite des précisions sur la présence d'amiante dans les bâtiments.

Le responsable adjoint du service de la politique immobilière de la direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation (DSFIM) explique que les travaux de désamiantage ne sont opérés qu'en cas de dégagement de fibre. Les endroits à risques ont été identifiés lors des repérages, et les travaux nécessaires ont été entrepris. Il ne dispose pas d'un bilan exhaustif de tout ce qui a été réalisé dans les différents bâtiments.

Vote sur le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail : 9 voix pour

#### **4. Avis sur le programme national chiffré de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**

Le **SNTRS-CGT** fait remarquer que les orientations stratégiques 2019 du MESRI ne sont pas connues et observe que certaines actions ne sont pas chiffrées, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux.

Le **DRH** répond que le marché a été lancé.

Le **SNTRS-CGT** suppose qu'il est possible de connaître une fourchette de prix.

Le **DRH** indique que l'information sera communiquée ultérieurement.

S'agissant de la formation sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, qui s'adresse aux encadrants, le **SNTRS-CGT** demande s'il est possible de parler plutôt « d'amélioration de la qualité de vie au travail ».

Le **DRH** répond que la formulation « qualité de vie au travail » est labellisée. Cette suggestion n'est donc pas retenue, bien que l'objectif soit évidemment d'améliorer la qualité de vie au travail.

Le **SNTRS-CGT** rappelle que les instances représentatives du personnel seront renouvelées en 2019. Il serait judicieux de prévoir des formations pour les secrétaires de CHSCT. Leur rôle comporte de grandes responsabilités. En outre, les organismes de formation proposent des modules spécifiques pour les secrétaires.

Le **DRH** prend note de cette demande.

Le **SNTRS-CGT** croit savoir qu'une nouvelle procédure relative au paiement des sujétions et des astreintes est inscrite dans les objectifs 2019 du plan d'actions 2017-2019 pour une démarche de qualité de vie au travail au CNRS.

Le **DRH** le confirme.

#### **Avis n°3 sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail :**

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2019 ne permet pas aux représentants du personnel de savoir quelles sont les actions qui seront conduites en 2019 et les objectifs à atteindre. Conformément au décret 82-453 (article 61) les représentants du personnel demandent que ce plan d'action soit complété (détails des réalisations ou actions à entreprendre). D'autre part, il pourrait être plus ambitieux sur les risques chimiques et biologiques afin de répondre aux problématiques du terrain, pour outiller les unités en fonction des besoins exprimés. Enfin, compte-tenu du bilan de la médecine de prévention qui fait ressortir une problématique particulière (maladies professionnelles) pour les personnels affectés à des postes de travail en laverie et animalerie, des actions spécifiques devraient être mises en œuvre.

Vote sur le programme : à l'unanimité abstention

## **5. Présentation de la plaquette sur les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)**

Le **CNPS** explique que la réglementation du code de l'environnement est complexe et qu'elle a subi des évolutions. Le bilan des ICPE au sein du CNRS a fait apparaître une grande disparité selon les délégations. Il est donc nécessaire d'alerter les laboratoires, car certains d'entre eux sont susceptibles d'être concernés.

Les objectifs de la démarche sont de se mettre en conformité avec la réglementation en disposant d'un bilan complet des ICPE au CNRS

Le **SNTRS-CGT** demande ce qu'il en est de la diffusion de la plaquette.

Le coordonnateur national de prévention et de sécurité répond qu'elle est en cours. La version électronique est en ligne sur l'intranet « santé sécurité au travail ». La version papier va être diffusée en même temps que la revue Prévention Infos n° 48. La version papier est distribuée en séance aux membres du CCHSCT.

## **6. Présentation des résultats de la campagne de mesurage du diméthylformamide (DMF)**

Le coordonnateur national de prévention et de sécurité indique que la campagne de mesurage du DMF fait partie du plan sur les risques chimiques développé depuis plusieurs années. Elle permet de donner suite à la note relative à la maîtrise des risques pour la santé liée aux agents chimiques dangereux (ACD). Il a été décidé de mener une opération sur le DMF, qui est un produit emblématique, afin d'extrapoler, à partir de valeurs mesurées, les conditions d'utilisation et l'efficacité des équipements de protection collectifs (EPC). Les résultats de cette initiative sont plutôt rassurants. En effet, il semble que les bonnes pratiques mises en œuvre soient efficaces.

Le **SNTRS-CGT** souhaite savoir depuis combien de temps la manipulation ayant posé problème à Strasbourg se déroule de cette manière. Elle s'enquiert du nombre de personnes concernées, ainsi que d'un éventuel suivi médical de ces personnes.

La chargée de mission pour la prévention du risque chimique rappelle que la valeur observée est largement inférieure à la valeur réglementaire. S'agissant des actions correctrices, la manipulation s'opère désormais sous Sorbonne.

Le **SNTRS-CGT** demande s'il est prévu d'identifier les personnels concernés. Une exposition cumulée sur la durée est peut-être dangereuse. En outre, il est normal que l'expérimentation ne soit pas exhaustive, et souhaite savoir si la même manipulation se déroule de la même façon dans d'autres sites. Ainsi, il conviendrait d'imposer la manipulation sous Sorbonne à tous les sites concernés.

## **7. Point d'information sur le guide opérationnel sur le télétravail**

Le **DRH** explique que le guide opérationnel sur le télétravail vient en complément des lignes directrices, qui ont été adoptées lors du CT du 31 mai 2018. Afin de ne pas entraver les demandes des agents, le guide opérationnel a fait l'objet d'un avis formel du comité technique du 4 octobre 2018. Il est présenté au CCHSCT pour information.

Le **SNTRS-CGT** estime que le concept d'égalité est louable, mais il demande ce qu'il en est des agents travaillant en SHS et qui ne disposent pas de bureaux.

Le **DGDR** répond que les chercheurs se trouvent juridiquement dans le champ du télétravail. Toutefois ce dernier suppose de pouvoir dire à l'avance quelle tâche récurrente un agent effectuera tel ou tel jour, ce qui est difficile pour un chercheur.

Le **SNTRS-CGT** comprend que les chercheurs ne sont pas concernés par le télétravail.

**Le DGDR** indique qu'ils sont compris dans le dispositif, mais il rappelle qu'un agent effectuant une demande de télétravail doit pouvoir indiquer les tâches télétravaillables. Ce principe ne peut pas réellement s'appliquer aux chercheurs, dont l'organisation du travail ne changera pas.

Le **SNTRS-CGT** aborde la question des tiers lieux et souligne que les tiers lieux sont prévus dans le décret.

**Le DRH** indique qu'ils sont également mentionnés dans les lignes directrices.

## **8. Bilan sur le dispositif d'accompagnement RH des réorganisations**

La responsable du service observatoire des métiers et de l'emploi scientifique de la DRH dresse le bilan du dispositif d'accompagnement RH des réorganisations.

Pour la période 2017-2018, 5 projets ont bénéficié du dispositif lié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et 5 projets étaient positionnés dispositif Ad hoc. Parmi ces derniers, un projet a été reporté à 2019 pour être finalement accompagné en GPEC en 2019, deux projets n'ont pas abouti et deux autres projets sont en cours de finalisation. Enfin, 5 projets ont été accompagnés par les services des ressources humaines des délégations. Pour la période 2018-2019, 19 fiches d'impact ont été remontées, concernant 12 instituts.

**Le SNTRS-CGT** demande quand les fiches d'impact arrivent en délégation régionale.

La responsable du service observatoire des métiers et de l'emploi scientifique de la DRH explique que l'envoi des fiches d'impact aux instituts et aux délégations s'effectue en mai. C'est en juillet que les délégations sont informées. Une fois que toutes les informations sont collectées, l'arbitrage est rendu début octobre.

**Le SNTRS-CGT** observe que les résultats de cet arbitrage ne sont pas connus dans le détail par les CRHSCT.

**Le DRH** indique que l'arbitrage sur le type d'accompagnement est mentionné.

## **9. Point d'information sur le suivi des actions réalisées et en cours**

Sur le secteur prévention et sécurité, le coordonnateur national de prévention et de sécurité indique que le cahier de prévention « risques chimiques » sera finalisé en décembre, que la traduction anglaise du cahier de prévention « risques biologiques » est en relecture, et que les cahiers de prévention « risques lasers » et « équipements sous pression » sont en cours de maquettage. En ce qui concerne l'opération nationale 2018 « Postes de pesée sécurisés », l'appel d'offres est en cours de finalisation.

Sur le secteur médecine de prévention, un collaborateur médecin a été recruté. Des démarches d'habilitation de terrains de stages ont été entreprises dans plusieurs délégations en vue de l'accueil d'internes et d'élèves infirmiers. Sur la réflexion menée par la DGAFP sur les médecins coordonnateurs nationaux, le travail de modernisation du décret n° 82-453 se poursuit. L'étude sur la fatigabilité auditive a été suspendue afin de mettre à jour l'appareil ECHOSCAN. Enfin, les consignes sur la canicule ont été mises à jour et traduites en anglais.

**Le DGDR** souligne que cette séance pourrait être la dernière de la mandature actuelle.

**Le SNTRS-CGT** indique que les représentants du personnel continuent de siéger tant que leurs successeurs n'ont pas été désignés et demande si les mandats actuels s'arrêteront le 31 décembre 2018.

**Le DRH** suppose qu'à cette date, les nouveaux représentants auront été désignés. En outre, les instances convoquées d'ici la fin de l'année seront maintenues. Dans un souci de clarté, il est préférable que les nouveaux points soient traités en 2019 par la nouvelle mandature.

**Le SNTRS-CGT** observe que le CRHSCT de Paris B doit se réunir prochainement, et que des comptes rendus de visites sont à l'ordre du jour. Il n'est pas certain que la réunion puisse se tenir en une demi-journée.

**Le DRH** souhaite éviter que des réunions soient planifiées après les élections professionnelles du 6 décembre. Au demeurant, les instances sont pérennes ; si un sujet reste en suspens, il sera traité par la mandature suivante.

# Compte rendu de la réunion du conseil du Hcéres du 11 juin 2018

## Ordre du jour

1. Informations du président
2. Délibération du compte rendu de la séance du 26 mars 2018. (1 abstention)
3. Rapport d'activité 2017
4. Réduction du mandat des membres du CT
5. Bilan social 2017 et grille de rémunération des agents contractuels
6. Indemnités des intervenants extérieurs
7. Programme de travail de l'OST (Observatoire des sciences et des techniques)
8. Référentiel d'évaluation des IRT (Instituts de recherche technologique)

\*\*\*\*\*

## 1. Informations générales

L'UNEF a nommé sa nouvelle représentante, Caroline Faye, membre du BN, étudiante en économie à Paris 1 après avoir été élue au CA de l'Université Aix-Marseille.

2 membres du conseil démissionnent d'office pour cause de départ à la retraite : la représentante de l'INRIA (Hélène Kirchner) et le représentant de l'INRA (Jean-Yves Le Bissonais), ils seront remplacés par leurs organismes. Un membre démissionne pour des raisons personnelles (Gérard Berry) : comme personnalité extérieure, il aurait le droit de poursuivre malgré sa retraite ; le MESRI doit nommer un.e remplaçant.e.

Le mandat du conseil se termine en octobre 2019.

Signataires de la charte d'intégrité scientifique (selon le directrice de l'OFIS, Joëlle Alnot) : 44 ; 76 « référent.e.s intégrité scientifique » nommé.e.s par leurs établissements à la fin de 2017. Le 23.10 aura lieu une réunion de ces signataires. L'OFIS sera intégré dans le réseau européen qui se réunira à Stockholm à l'automne. Les référentiels d'intégrité scientifique sont élaborés dans les établissements. [Le CA de PSL a voté la charte d'intégrité scientifique le 10 octobre.](#)

Le 1.03.2018 a été mis en place au MESRI un conseil de déontologie chargé des établissements de son périmètre et de son administration centrale. La « déontologie professionnelle » est en rapport avec l'intégrité scientifique : le président du Hcéres y est invité. À la première réunion de ce conseil sera examiné le recrutement des enseignants-chercheurs et chercheurs du point de vue déontologique. Des recours à ce conseil pourront être faits par des établissements ou des individus, ce qui n'est pas le cas pour l'OFIS qui, en tant que département du Hcéres, n'a pas de personnalité morale.

**International** : François Pernot (responsable international du Hcéres) a participé en mai à la réunion interministérielle du 20<sup>e</sup> anniversaire de la « déclaration de la Sorbonne » (processus de Bologne) tenue à Paris, où les participants ont répété des déclarations de principe sur l'ESR accessible à tous (y compris les migrants et les réfugiés), son rôle pour la citoyenneté et la société, la nécessité d'investissements publics et le rôle du numérique. Nouveauté : les universités européennes. La France soutient cette idée et propose d'y investir via le PIA. Ce seront des réseaux de 4-5 universités (possibilité d'inclure les établissements privés) de 2-3 pays différents. On n'a pas vraiment compris ce que seront ces universités, d'autant plus que certaines universités françaises ont déjà de tels réseaux. Ce serait pour « favoriser la recherche » ou « la mobilité européenne », et pour « améliorer la compétitivité » des établissements européens.

La prochaine réunion aura lieu en 2020 en Italie, qui prendra la présidence du groupe interministériel 2018-2020. Thèmes : intégration des migrants et réfugiés dans l'ESR, doctorats et recherche, rôle « social » de l'université. Du souci à se faire à cause du gouvernement italien ?

## Débat

Représentante UNEF : rappelle que ce forum contient aussi de pays hors UE. Les « universités européennes » favoriseraient la mobilité, mais on a déjà pour ça Erasmus+, qui est censé s'étendre aux personnels de l'ESR et ne plus se limiter aux étudiants. La « dimension sociale » de l'université a été ajoutée *in extremis*. Ce n'est pas rassurant.

Belgique : le gouvernement Macron veut ces universités européennes pour « une nouvelle dynamique, car l'université s'essouffle ». Mais les 20-30 millions prévus seront enlevés d'Erasmus+ qui, malgré les critiques, s'adresse à 50% d'étudiants selon des critères sociaux. La Commission voudrait inclure les établissements privés dans ces réseaux, mais cela a été critiqué. L'objectif est « les diplômés européens ». Pas entendu parler de participation d'établissements hors périmètre UE. On peut considérer ces universités européennes comme une opération publicitaire ou comme une volonté réelle d'accroître les synergies.

Le CSEE et le HERSC ont critiqué cette opération et exprimé leur inquiétude. Les documents officiels montrent effectivement un but de « compétitivité », sous couvert de déclarations généreuses sur les synergies européennes. L'argent investi sera enlevé d'Erasmus+, dont le périmètre sera pourtant étendu aux personnels : déjà insuffisant pour couvrir les frais d'une mobilité pour tous les étudiants, ce programme sera encore plus restrictif pour ceux qui ne pourront pas compléter de leur poche. Les études menées par le CSEE et présentées au HERSC sur Erasmus+ montrent une autocensure des étudiants venant de familles à faibles revenus, ce qui augmente artificiellement le taux de réussite (puisque tous ceux qui y ont droit ne postulent pas). Les universités européennes, telles qu'elles nous sont présentées, sont encore un pas vers l'élitisme. La participation du privé n'est pas exclue, malgré les critiques.

### 3. Rapport d'activité 2017

Tient compte des données de la vague C qui s'est terminée en 2017. Sera envoyé au MESRI fin juin. Le Hcéres a fait appel à un cabinet spécialisé pour améliorer la lisibilité.

#### Questions

P. 19 : le département d'évaluation de la recherche (DER) veut « fluidifier les interactions » avec ses interlocuteurs dans les instances. Il souhaite juste être en bons termes avec eux, ou cela correspond à une réalité concrète ? La perception des procédures d'évaluation par la communauté s'est améliorée, elle se « débureaucratise », il ne faut donc pas revenir en arrière.

Vous avez fait appel à des spécialistes de « la com » pour la rédaction : à quel public s'adresse le RA ? Est-ce un outil de « com » montrant que tout va bien ? On ne voit nulle part les difficultés et ce qui a été fait pour les résoudre, sauf peut-être à la p. 19 concernant la réorganisation du DER, où vous mentionnez un « audit » par des « spécialistes », qui a dû coûter de l'argent : la situation était-elle si compliquée qu'il a fallu des intervenants extérieurs payants pour la résoudre ? Comment les salariés du DER ont-ils été impliqués dans la réorganisation ?

Le terme « fluidifier » donne l'impression que c'était « le bazar » : à enlever.

#### Réponses

Il a fallu « fluidifier » car pour les UMR appartenant à plusieurs sections CoNRS ou ayant plusieurs tutelles on ne pouvait pas multiplier les comités d'évaluation. Le Hcéres a de bons rapports avec le CoNRS. C'est le point de vue du Président Cosnard ; mais ces « bons rapports » sont variables selon les sections et les conseillers scientifiques qui ne « dialoguent » pas systématiquement avec le CoNRS ou ne tiennent pas compte de nos propositions. C'est flagrant pour les membres IT des comités, souvent aussi pour les autres.

Les labos ont vu d'un bon œil le rapport préliminaire envoyé avant la visite, mais pour généraliser il faut attendre les conclusions de la vague D, plus significatives.

Le RA n'est pas un pur outil de « com », même s'il sert effectivement à l'image du Hcéres à l'extérieur. Pour le DER, la situation était complexe surtout concernant la logistique et les missions. La charge de travail du personnel administratif était très importante. Ils ont été associés à la réorganisation qui donne maintenant satisfaction.

Le terme « fluidifier » a été remplacé par « renforcer » dans la version définitive du RA, ce qui pourrait signifier qu'ils ont implicitement admis que c'était « le bazar » dans les relations entre Hcéres et instances.

#### 4. Mandat du CT

Concerne les personnels du Hcéres. Le précédent CT était élu en 2015. La réduction du mandat est nécessaire pour se mettre en phase avec le calendrier des élections professionnelles de la fonction publique de 2018 et se fait avec l'accord des élus. Désormais le CT Hcéres suivra le cadre général du MESR.

#### 5. Bilan social 2017 (période 2015-2017)

Le Hcéres n'a pas de personnalité morale propre, il ne peut donc pas gérer directement la carrière de ses personnels. Deux événements marquants dans la période : la mise en place de la DSI et la création de l'OFIS. Le déménagement rue Einstein dans le 13<sup>e</sup> a amélioré les conditions de travail des personnels : plus d'espace et de lumière. Le Hcéres emploie 105 titulaires (91,52 ETPT) ; le nombre des précaires a été considérablement réduit (seulement 2, 10,46 ETPT avec un CDD de 12 mois), car l'évaluation est maintenant lissée sur l'année, ce qui favorise les permanents. Le Hcéres ne tient pas à fonctionner avec des CDD. La majorité du personnel est en catégorie A, mais le DER a le plus grand nombre de catégorie C (62%, tandis que les C ne sont que 27% dans l'ensemble du Hcéres). Les CDI éligibles Sauvadet ont été encouragés à présenter le concours réservé, des formations et entraînements (surtout pour l'oral) leur ont été dispensés : les lauréats ont été titularisés sur poste.

63% des personnels avec une ancienneté de 6 ans ou plus sont des titulaires. Mais le Hcéres n'est pas « un endroit où on fait carrière » : la secrétaire générale précise que le but est de former les agents pour favoriser leur promotion et leur mobilité.

Filières : administrative et ITRF. Les femmes sont majoritaires dans l'administratif et les hommes à la DSI. 80% de la catégorie C sont des femmes.

Congés : peuvent être pris jusqu'au 31 mai de l'année suivante (c'est mieux qu'au CNRS !). ARTT : consommés à 95%.

En 2017, le télétravail a été expérimenté : tout le monde y a droit (à partir de 6 mois d'ancienneté), le nombre de demandes a été croissant, avec 20% du personnel (81% de femmes), mais aucun agent de catégorie C. 95% des demandes acceptées. Le plus souvent télétravail 1 journée/semaine, exceptionnellement 3 journées/semaine.

Action sociale : les agents ont accès à celle du MESRI. Pour les activités sportives une convention a été passée avec Paris-Diderot (P 7).

Départs : il s'agit surtout de fins de contrats. 15% des titulaires sont partis en 2017.

Formation : celle du MESRI. Mise en place d'une formation spécifique Hcéres pour aider à passer les concours, qui a rencontré un très grand succès. Au début réservé aux éligibles Sauvadet, il a été étendu à tous. Les 4 éligibles Sauvadet qui ont présenté le concours ont réussi.

Arrêts maladie : les plus nombreux, après le secrétariat général, concernent le DER.

Congés paternité : 2. Congé parental : 1 depuis 2016, un homme.

Les conseillers scientifiques (CS) ne sont pas de personnels Hcéres, mais de leur établissement : mis à disposition ou en délégation. Une partie du bilan social leur est dédiée. Le Hcéres a fait des efforts de féminisation : augmentation de 5% de femmes CS par rapport à 2015. Mais elles ne représentent que 33,33% des CS. Les CS sont beaucoup plus âgé.e.s que les personnels Hcéres : moyenne 58 ans (41 ans 7 mois pour les autres). La majorité des CS sont des professeurs d'université.

Attention : la secrétaire générale dit que l'année prochaine les moyens financiers ne permettront pas de garder tous les CS, car il faudra payer d'importantes contreparties aux établissements. Cela risque d'augmenter le nombre de retraités (émérites) CS, qui ne coûtent rien, mais posent de nombreux problèmes. Or au conseil nous ne sommes que deux à souligner ce problème concernant les comités de visite des UMR.

#### Questions

Deux points positifs : la préparation aux concours, surtout aux oraux, car, quand on a été membre de jurys de concours on constate que c'est souvent le point faible des candidats ; et l'augmentation du nombre des titulaires, car par le passé le va-et-vient des contractuels posait d'importants problèmes aux membres des comités de visite. Les départs (contractuels et titulaires) sont-ils remplacés ?

Pourquoi des arrêts maladies si nombreux au DER ? Des conditions de travail dégradées ? À mettre en rapport avec la réorganisation mentionnée dans le RA ?

Pourquoi la formation des experts des comités de visite n'est pas mentionnée ?

*Réponses*

Nous ne voulons pas fonctionner avec des précaires, c'est pourquoi nous insistons sur les concours. Les départs (pas nombreux) sont remplacés, pas de sous-effectif. Un poste vacant est d'abord mis en mobilité interne, ensuite au concours. Même si nous voulons une certaine stabilité, l'objectif n'est pas d'avoir des gens « assis » : le travail au Hcéres doit servir à la mobilité et la promotion dans la carrière.

Les arrêts maladie ne sont pas liés aux conditions de travail du DER, mais à un handicap. La réorganisation du DER s'est faite avec les agents.

La formation des membres des comités de visite ne fait pas partie du plan de formation Hcéres. [Mais le Hcéres a la prétention de les « former » : en réalité ces « formations » n'ont pas permis une réelle amélioration. Ce qui a un peu amélioré les choses c'est que des CS ayant provoqué des mécontentements n'ont pas été reconduits e.s.](#)

## 6. Rémunération des intervenants extérieurs

Le Hcéres organise des séminaires ou conférences et invite des spécialistes français ou étrangers qu'il souhaite indemniser. Maximum : 2h = 200€ ; demi-journée = 300€ ; journée = 500€. Quand cela se justifie, transport et hébergement seront pris en compte.

*Remarques*

Le terme « conférence » prête à confusion : les personnes indemnisées doivent vraiment fournir un travail, non seulement venir faire un discours. Ça ne se fait nulle part et ça alourdit les finances. Il faut le remplacer par « séminaires de formation ». Vous devez nous les présenter au conseil à chaque fois.

*Réponses*

Oui pour les présenter au conseil. Le terme « conférence », même s'il ne prête pas à confusion, sera enlevé. On ne peut pas le remplacer par « séminaires », car il faut présenter un programme. Terme retenu : « actions de formation ».

## 7. Travail de l'OST

Objectif 2018 : surveiller l'évolution de la SNR grâce aux publications, ce qui facilitera son évaluation par l'OPECST en 2019. Mettre l'accent sur la qualité des données. La base de données OST sera mise en XML. Elle est alimentée par le WoS, enrichie des publications françaises. Désormais le WoS prend en compte les corrections ou actualisations de données dans l'année. Pour les brevets sont prises en compte les affiliations administratives par pays, l'accent est mis sur les inventeurs. Nouvelle nomenclature disciplinaire et institutionnelle : basée sur la scientométrie, elle est encore au stade expérimental.

*Questions*

Comment comptez-vous « analyser l'impact académique de la nouveauté scientifique » ?

Si un physicien, p. ex., veut savoir quelles sont les « nouveautés », il s'adressera chaque année à une dizaine de spécialistes du domaine. D'ailleurs, qu'entendez-vous par « nouveauté scientifique » ? Il serait mieux d'analyser les « défis sociétaux » qui nous ont été imposés par la SNR pour « vendre » la science : ont-ils apporté des « nouveautés » ? L'ANR les a utilisés comme critères : que sont devenus les projets non sélectionnés ? Vu le taux de réussite très bas et les échecs successifs, il serait bien d'analyser la pertinence de ces « défis ».

La « nouveauté » est le but de toute publication scientifique, pas besoin d'analyse spécifique. Mais elle n'existe pas seulement dans la recherche publique : avez-vous analysé la recherche privée sous cet angle ?

Avez-vous des indicateurs pour analyser le lien entre formation et recherche, tenant compte, p. ex. de la participation des étudiants de master à des séminaires de recherche ou de la baisse des profs ou DR qui viennent expliquer la recherche aux étudiants de licence ?

## Réponses

L'impact académique peut se traduire par de nouveaux mots-clés ou de nouvelles références bibliographiques ou des combinaisons de références qui conduisent à de nouvelles conclusions : l'OST veut savoir si cela n'existait pas auparavant, mais c'est difficile à mesurer. Ces « nouveautés » ne trouvent pas leur place dans des revues connues : il leur faut un temps pour s'établir dans le paysage, malgré leur valeur scientifique. Il en est de même pour les recherches à « haut facteur de risque ».

L'ANR ne fonctionne plus avec les « défis », mais ce changement est très récent. Quand nous avons étudié les « sociétés innovantes » en SHS, nous avons trouvé que ce défi a favorisé l'émergence d'innovations pédagogiques. [Un seul exemple ne peut servir de généralité : la question sur les « défis » n'a pas eu de réponse, ni celle sur le sort des projets rejetés par l'ANR.](#)

La « nouveauté » est certes le but des publications, mais l'OST veut savoir si elle est durable. Par contre, nous n'avons pas l'ambition d'analyser *toute* la recherche, y compris privée, même si ce serait utile. Nous constatons que cette « nouveauté » n'est pas toujours là où on l'attend, par exemple dans les grandes entreprises qui ont les moyens.

L'OST n'a pas encore suffisamment de données pour répondre aux questions sur le lien recherche-formation. [L'OST nous a présenté un programme ambitieux \(6 chapitres divisés chacun en 2-6 sous chapitres\), mais a-t-il les moyens de ses ambitions ?](#)

### 8. Référentiel d'évaluation des IRT

Ces structures du PIA ont été créées pour favoriser la coopération entre recherche académique et industrielle privée. Ce sont des sortes de PPP dédiés à la « compétitivité » de la recherche. Ils sont censés se terminer en 2020, mais en 2019 le gouvernement décidera de leur éventuelle prolongation suite à leur évaluation. Le Hcéres doit évaluer leur partie scientifique, mais pour trouver des CS et des experts il collabore avec l'Académie des technologies et le Ministère de l'industrie. Il y a 8 IRT à évaluer. En 2014-2015, ils ont été évalués par l'ANR et par un cabinet d'audit.

#### Remarques

Les IRT ont peu de publications et beaucoup de transfert : pourquoi inclure les publications comme critère ?

On voit que les IRT ont un traitement de faveur par rapport au UMR : un référentiel pour eux et des comités spécifiques (tandis qu'ils ne sont que 8). Peut-être sont-ils exceptionnels, mais pourquoi leur faire un référentiel-cadre tandis que chaque IRT est différent ?

#### Réponses

Nous avons pensé que, puisqu'ils ont des doctorats qui ont vocation à être publiés ou à engendrer des publications, ce critère était important. Les experts des comités jugeront de sa pertinence au cas par cas.

Ils n'ont pas de traitement de faveur. Leur évaluation est liée au fait qu'ils reçoivent de l'argent public. Ils ne sont pas si uniques ou exceptionnels. Bien sûr, derrière les IRT il y aura peut-être d'autres structures du PIA qui demanderont l'évaluation par le Hcéres. Il est à préciser que les frais n'incombent pas au Hcéres mais au PIA : c'était notre exigence quand nous avons accepté de les évaluer. L'évaluation des plateformes technologiques est intéressante car elles ne sont pas évaluées séparément lors des évaluations de UMR.

[Le Hcéres, structure publique, est mieux qu'un cabinet d'audit privé. Mais s'il faut ensuite évaluer « d'autres structures du PIA », il s'installera dans le paysage et sera incontournable : une difficulté supplémentaire pour que le CoNRS trouve sa propre place en tant qu'évaluateur.](#)