



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°245 du 12 juin 2015

SOMMAIRE

- **Rapport CE SNTRS CGT du 21 mai 2015**
- **Compte rendu Direction des ressources humaines du CNRS / Organisations syndicales du 22 avril 2015**

Rapport CE SNTRS CGT du 21 mai 2015

Jean KISTER

1) Situation générale :

- Action interprofessionnelle du 9 avril

Depuis notre dernière CE le 2 avril, il est nécessaire de revenir sur la situation globale en France avec la journée d'action interprofessionnelle du 9 avril à l'appel de la CGT, de FO, de Sud et de la FSU qui a été un véritable succès après des mois où rien ne se passait, et après les difficultés de la direction de la CGT (changement de Secrétaire Général et du Bureau Confédéral) ! Avec plus de 300 000 manifestants dans 86 rassemblements (120 000 à Paris), cette journée a marqué clairement l'opposition d'une grande partie des salariés aux politiques d'austérité du gouvernement et aux nombreux cadeaux fait au patronat (CICE), notamment avec les différentes lois Macron, dialogue social, aggravant encore plus le pacte de responsabilité, lesquelles creusent les inégalités et fragilisent la situation d'un nombre de plus en grand de salariés, au profit des actionnaires !

- Pb suites ... 1^{er} mai

Le 1^{er} mai a été pour nous, comme pour de nombreuses organisations de la CGT, situé comme une suite à la mobilisation du 9 avril, bien que cela n'était pas le cas pour la confédération avec un appel confédéral incluant l'UNSA avec la CGT, la FSU, Solidaires et les organisations de jeunesse UNEF, UNL et JOC. Cette journée internationale de solidarité ouvrière a été peu suivie en France. On peut bien sûr évoquer la période de congés avec un long pont, et aussi les conditions climatiques très mauvaises. Mais cela ne serait pas suffisant pour justifier la faible mobilisation.

Il faut aussi noter la forte campagne médiatique qui a précédé cette journée du 1^{er} mai, sur la division syndicale avec les initiatives isolées de la CFDT et de FO. Ainsi les déclarations de Berger sur le « syndicalisme ringard d'un autre temps » visant la CGT a contribué à alimenter cette division (il faut noter que le pari de la CFDT de rassembler 5000 jeunes à Paris n'a pas été atteint).

Le 12 mai, la CGT, FO, la FSU et Solidaires se sont rencontrés pour discuter des suites à la journée du 9 avril : force est de constater qu'aucun accord n'a été obtenu pour de nouvelles initiatives avant l'été. Une nouvelle rencontre est prévue le 8 juin pour préparer la rentrée de septembre !

- Campagne CGT sur salaire

Dans ces conditions la CGT a décidé d'organiser seule une semaine de mobilisation fin mai – début juin sur les salaires avec une carte pétition (avec un objectif de 100 000 signatures fin juin) articulant une augmentation de 10% du SMIC au 1^{er} juillet avec la revendication d'un SMIG à 1700 euros, conjointement à une revalorisation de l'ensemble des pensions de retraite. Il s'agit ainsi de remettre la question des salaires au centre du débat et d'imposer ce thème lors de la prochaine conférence sociale de juillet 2015.

- Campagne CGT sur réduction temps travail

La CGT a aussi décidé de relancer le débat sur la réduction du temps de travail, au-delà des 35 heures en avançant la revendication des 32 heures !

C'est une manière pour la CGT d'être à l'offensive et de ne pas seulement se défendre de tous les mauvais coups du Medef, relayés par le gouvernement. Certes, cela peut apparaître comme à contre courant des idées dominantes mais c'est le sens de l'Histoire, c'est-à-dire plus de conquêtes sociales et plus de bien être pour les salariés.

La CGT veut démonter haut et fort que l'on peut à la fois augmenter les salaires et travailler moins et que cela est bénéfique pour les salariés et pour l'économie du pays en relançant la consommation et la croissance.

- De nouvelles attaques contre les droits des salariés : lois Macron, dialogue social, renseignement

La loi Macron, toujours en cours de débat, a été encore accentuée par la majorité de droite du sénat dans le sens d'encore plus de reculs sur les droits des salariés : par exemple, les sénateurs ont rétabli les trois jours de carence pour les fonctionnaires ! Mais la loi initiale votée à l'assemblée nationale avec le 49-3 était déjà une forte

remise en cause des acquis sociaux issus de la Résistance : extension du travail du dimanche, remise en cause des institutions de représentation de personnels en particulier des CSHCT !

Avec la loi sur le dialogue social, le gouvernement confirme qu'il se situe bien dans la mise en œuvre des demandes du Medef, au nom de la nécessité de réduire les « contraintes » des entreprises pour « l'amélioration de leur performance économique » ! Ainsi, une des mesures de cette loi serait un recul de 30 ans en arrière pour l'égalité professionnelle Homme-Femme dans les entreprises ! En effet, ce projet de loi supprime du code du travail tous les outils au service du dialogue social sur l'égalité H-F comme la suppression du rapport de situation comparé (RSC) et des négociations obligatoires qui lui étaient associées. De même la remise en cause des sanctions pour les entreprises ne faisant aucun effort pour réduire cette inégalité H-F comme l'impossibilité de candidater aux marchés publics.

A noter aussi que le gouvernement vient de relancer la « chasse » aux chômeurs par Pôle Emploi !

Cette politique s'accompagne aussi de nombreux cas de remise en cause du droit syndical : de nombreuses bourses du travail sont menacées de fermeture comme à Villejuif ; et on peut aussi citer le jugement du tribunal correctionnel de Bordeaux du 7 mai condamnant l'UD CGT de Gironde et sa secrétaire générale une amende de 6000 euros et à 500 euros de dommages et intérêts pour simplement avoir révélé les conclusions d'une enquête mettant en évidence des risques psycho sociaux et chimiques d'une entreprise ! Il y a de quoi s'inquiéter quand on entend les propos de l'avocate de cette entreprise se féliciter de ce jugement parce qu'il va permettre « d'empêcher de faire circuler des bruits contre productifs pour l'entreprise dans un contexte économique difficile » !

Cette situation risque d'être encore aggravée par le projet de loi sur le Renseignement qui met en place un dispositif liberticide, exposant tous les citoyens à la surveillance des services de renseignement, quasiment sans contrôle. Ce projet de loi met en danger toutes les mobilisations sociales et politiques, tout en étant inefficace dans son objectif officiel de « lutte contre le terrorisme ». Il présente aussi un risque pour la liberté de recherche et de diffusion des résultats scientifiques.

- **De fortes mobilisations sectorielles ...**

Devant cette avalanche de mauvais coups et dans un contexte d'austérité, il est évident qu'il y a un fort sentiment de découragement parmi les salariés ce qui n'aide pas aux mobilisations !

Pourtant, il y a de nombreuses luttes unitaires, certaines sont même victorieuses mais elles sont toutes sectorielles, mobilisant les salariés sur des thématiques plus catégorielles. Cela fut le cas récemment des routiers, des personnels de Radio France, de ceux de l'AFPA (à la FERC) qui se sont fortement mobilisés le 9 avril et le 22 avril avec une large intersyndicale, comprenant la CFDT, et qui ont obtenu des garanties pour la survie de leur association de formation des adultes !

Il faut aussi noter la journée de grève des personnels de l'AP-HP pour la défense des 35 Heures à l'Hôpital aujourd'hui.

On doit aussi citer la forte mobilisation des enseignants du second degré contre la réforme du collège le 19 mai, laquelle entérine de fait un collège à plusieurs vitesses avec un socle de compétences minimales pour permettre une meilleure employabilité. L'autonomie des établissements va développer une gestion managériale des équipes pédagogiques, comme la loi LRU l'a fait pour les universités, et remet en cause le caractère national de l'enseignement et des programmes. ! Au nom d'une lutte contre les inégalités, on remet en cause certaines disciplines (langues) en les mettant en concurrence et en imposant des enseignements pluridisciplinaires. Comme nous le connaissons au CNRS, l'interdisciplinaire ne peut se faire au détriment du développement des disciplines et sans moyens supplémentaires !

Malgré une campagne politique et médiatique forte de la droite et du FN, sur des bases éloignées (remise en cause du collège unique) de celles de la grande majorité des organisations syndicales, dont la CGT Educ'action, qui ont appelées à la grève le 19 mai, celle-ci fut forte et unitaire (seules l'UNSA et la CFDT, qui ont coécrit cette réforme, assument leur soutien au gouvernement). Malgré cette forte mobilisation, le décret a été publié au JO le lendemain matin ! Il est assez rare de voir une telle précipitation pour imposer une réforme majoritairement contestée par les personnels concernés !

- **Mais des difficultés de mobilisations globales interprofessionnelles !**

S'il ne faut pas négliger ces mobilisations sectorielles, force est de constater qu'il y a de réelles difficultés à mobiliser au niveau interprofessionnel ! En effet, de telles mobilisations plus globales contre les politiques d'austérité, comme celle du 9 avril, posent évidemment la nécessité d'une transformation sociale dans le pays ! Et cela est très difficile dans le contexte d'absence de perspectives politiques avec un fort repli sur soi des gens, une montée des réactions individualistes au détriment des solidarités, avec la montée du FN, et l'absence d'alternatives du côté de la gauche dite « radicale » !

- **Situation dans la Fonction Publique :**

La réforme de l'Etat avance toujours à grands pas : réforme territoriale avec le passage de 22 à 13 régions, mise en place des métropoles, loi Notre sur les futures compétences des nouvelles régions, tout cela dans le contexte du maintien du gel du point d'indice et de la continuité de la réduction des emplois de fonctionnaires. Il ne faut pas oublier que nous sommes toujours dans le cadre du pacte de responsabilité imposant une réduction drastique de 50 milliards d'euros sur les dépenses de l'Etat !

Outre des lettres intersyndicales à Hollande et à Valls pour dénoncer cette situation, une initiative nationale de défense des services publics aura lieu les 13 et 14 juin à Guéret, à laquelle appellent la CGT, l'UGFF et la FERC.

En parallèle, les négociations sur les Parcours Professionnels Carrière Rémunération (PPCR) viennent de commencer mais dans une grande opacité. Les champs concernent l'architecture statutaire, la gestion des emplois, les grilles indiciaires, la politique salariale. Il y a encore beaucoup de flou sur les propositions du gouvernement quant à la fusion des corps, à l'amélioration de la mobilité ou en matière de grilles. Les éventuelles améliorations de ces grilles sont souvent corrélées à des déroulements de carrière trop long avec un calendrier allant jusqu'en 2022 ! Devant de telles mesures faibles et étalées dans le temps, l'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires ont écrit au premier Ministre pour qu'il revoie sa copie !

A noter aussi dans l'agenda de la Fonction Publique, le passage en septembre 2015 de la loi sur la déontologie après plus de 2 ans d'attente : malgré une forte diminution du nombre d'articles de cette loi, il y a toujours les avancées sur l'extension des droits de CDIisation des non titulaires aux 3 versants de la FP (Etat, Hôpital, Territoriale). Nous allons, avec l'UGFF, proposer des amendements pour étendre ces droits aussi aux fondations privées intervenant dans la recherche publique (quand il y a permanence du poste de travail).

2) **Situation dans l'ESR :**

- **Vacance pouvoir politique MESR**

Le fait marquant depuis le départ de Fioraso pour raison de santé, c'est la vacance de pouvoir politique au Ministère de l'ESR ! Cela se traduit par l'absence totale de dialogue social : il n'y a plus d'interlocuteur rue Descartes ! Ainsi, il n'y a eu aucunes réelles concertations sur différents dossiers comme les droits syndicaux, le comité de suivi de la loi Sauvadet (précarité), les conditions de travail (RPS, astreintes), ... Valls a déclaré la semaine dernière que cela ne l'empêchait pas de dormir et il vient d'annoncer cette semaine qu'il y aurait un (ou une) nouveau secrétaire d'Etat ESR en juin, sans doute après le congrès du PS !

Pendant ce temps les COMUE, instituées par la loi Fioraso, se mettent en place de même que le 3^{ème} tour du PIA (Idex, Isites) Nous avons besoin de faire le point précis de ce qui se passent dans les régions, il n'y a pas un modèle unique de COMUE, et la situation est toujours en mouvement ! Ainsi, les COMUE ont été mises ne place avant la réforme territoriale et le nombre d'environ 25 COMUE ou fusion d'universités ne correspond plus aux 13 nouvelles régions ! Déjà, un récent rapport de l'IGAENR est sorti pour envisager les futures fusions probables d'académies (on passerait de 22 à 20 académies dans un premier temps ...) et peut être de COMUE ? C'est pourquoi le BN vous propose qu'une partie de la journée d'étude de juin porte sur ces restructurations autour des COMUE (l'autre partie de la journée devant être sur les questions de salaires et de primes avec la nouvelle RIFSEEP).

Il faudra aussi faire le point sur les élections en cours dans les COMUE. La question : « y aller ou pas ? » fait débat dans notre syndicat. La FERC Sup n'a pas de position unique nationale et ce sont ses syndicats qui décident au cas par cas. Pour la COMUE Saclay, la section SNTRS CGT d'Orsay, avec les autres syndicats CGT FERC Sup et INRA, ont décidé de boycotter ces élections, suivies aussi par FO et Sud. Les résultats des

élections à la COMUE Saclay donnent un faible taux de participation global (5,5%) mais avec une différence entre les collègues : enseignants chercheurs et chercheurs (A et B) autour de 24%, autres personnels (BIATOS, ...) environ 14%, étudiants environ 2% (grandes écoles et Universités).

Et l'austérité budgétaire continue !

Ainsi, le gouvernement vient de prendre 100 millions d'euros sur les fonds de réserves des universités pour les budgets 2015 : autrement dit, si tu as le malheur d'avoir des réserves l'Etat te les prends car, selon les propos de la ministre, « il ne faut pas que l'argent dort »! Ces propos ont, vous le devinez, étaient très peu appréciés par les présidents d'université concernés ! Ce qui a amené au vote historique de CNESER du 27 avril sur la répartition des moyens des universités : 49 contre, 1 pour et 1 abstention ! Du jamais vu !

Par ce mépris et cette politique assumée d'austérité, le gouvernement a réussi à se mettre à dos non seulement les syndicats hostiles à ses réformes et aux lois LRU et Fioraso, mais aussi les syndicats (UNSA, SGEN, SNPTES) et la CPU qui les soutiennent !

Mais pour autant ce mécontentement n'est pas suffisant pour mettre les personnels de l'ESR et les étudiants dans la rue ! On a pu malheureusement le constater lors de la journée de mobilisation européenne de la CSEE pour la défense de l'emploi scientifique, des conditions de travail dans l'ESR : il n'y avait qu'une trentaine de personnes (dont une dizaine SNTRS) devant le MESR le 12 mai !

Après la journée intersyndicale sur le CIR et les auditions à la commission d'enquête du Sénat sur le CIR, l'intersyndicale, sur notre proposition, devrait lancer en mai une pétition pour qu'une partie du crédit impôt recherche (CIR) soit redistribuer aux universités et aux organismes de recherche afin que le budget 2016 ne soit pas encore pire que celui de cette année : avec une baisse des budgets récurrents des unités, une absence de création de postes qui se traduit par une forte baisse des postes mis au recrutement du fait de la faiblesse des départs en retraites ! Et cela se traduit par une diminution importante des promotions des ITA lesquelles sont mécaniquement liées au volume de postes au recrutement !

L'objectif est de créer les conditions pour une forte mobilisation des personnels de l'ESR à la rentrée, avec une possibilité d'une nouvelle initiative de Sciences en Marche qui semble se réveiller après un long temps d'hibernation !

A noter aussi que se discute en ce moment un projet de décret sur le doctorat (voir communiqué récent du SNTRS décrivant un certains nombres de mesures posant des problèmes) ; de nouvelles dispositions du MESR sur les TIC (messageries pour les syndicats avec un danger réel de remise en cause de nos droits actuels à la diffusion de messages syndicaux aux agents de nos organismes CNRS, INSERM, ... !), et le nouveau décret sur les droits syndicaux catastrophique pour le SNTRS CGT (voir un article dans le prochain BRS sous presse).

Ce mois de mai est aussi un mois d'élections pour les agents de nos organismes : aux CAES INSERM et CNRS (élections terminées), et au nouveau CNESER (jusqu'au 28 mai). Comme nous l'avons constaté lors des élections de décembre 2014 ; il y a un fort risque de forte abstention à ces élections. Nous avons pu le constater pour les élections au CAES INSERM avec seulement 30% d'électeurs (dont un grand nombre de retraités) se traduisant par une baisse de 4% de nos voix et de celles du SNCS, avec qui nous dirigeons le CAES INSERM, malgré un très bon bilan de 2 mandats ! Il y a une hausse du SGEN, qui arrive en tête avec sans doute une grande partie des voix des retraités, et aussi une hausse du SNIRS. A noter pour la première fois la présence du SNPTES qui n'a pas d'élus. Mais pour autant, le SNTRS avec 5 élus et le SNCS avec 4 élus gardent la majorité des sièges au CNAS du CAES et donc nous continuerons à assumer la présidence du CAES INSERM avec une nouvelle camarade Patricia Ferrari !

Pour le CAES CNRS, le dépouillement est demain donc à suivre ...

Pour pouvoir mieux mobiliser nos collègues, il est indispensable de faire le lien entre ces réformes globales (COMUE, contrat objectif CNRS ou plan stratégique INSERM) et la vie des agents. Ainsi, les COMUE vont inévitablement se traduire par des mutualisations (gestion, plateaux techniques), par des mobilités imposées (entre EPST et Universités, entre les différents versants de la FP), ce qui va amener une dégradation des conditions travail.

La récente déclaration du PDG du CNRS à l'AEF (dépêche d'hier) est inquiétante quant à son degré de soumission à la politique de régionalisation de la recherche du gouvernement puisqu'il se prononce pour une « stratégie RH communes entre CNRS et COMUE ! »

Conclusions :

Et il est aussi important que l'information et les actions ne viennent pas seulement du Bureau national ! Nous vous demandons quel est le relais dans vos régions, dans vos sections des tracts du BN ?

Par exemple, où a été distribué le dernier tract SNTRS sur les salaires et les primes avec les comparaisons entre EPST et Universités ? Quels sont les retours des agents sur ce tract ?

Nous pensons qu'il faut à la fois faire des propositions sur les grilles et les primes dans nos organismes : par exemple exiger que pour la nouvelle RIFSEEP, tous les personnels IT et chercheurs soient à un taux de 20% !

Enfin, pour conclure, je vous signale la journée d'action de l'UGICT pour la défense des ITC le 17 juin à la Défense : il y aura un stand Recherche !

Compte rendu Direction des ressources humaines du CNRS / Organisations syndicales du 22 avril 2015

Les représentants de l'administration : Mme Longin, M Gautron, Mme Thibault.
Toutes les organisations syndicales sont représentées
pour le SNTRS-CGT : Lise Caron, Jean-François Launay, Josiane Tack, Sophie Toussaint-Leroy.

1. Promotions IT 2015-2016 présentées par Brigitte Thibault

Les taux de promotions proposés par le ministère impliquent une baisse de promotions des AJT et TCS au profit des TCE.

L'administration du CNRS propose une modulation des choix par rapport au ministère, les taux du ministère ne s'impose pas au CNRS, ce n'est qu'un indicateur.

En effet, les taux du ministère sont indicatifs, ils découlent des effectifs des ITRF en particulier. Après la mise en place du nouvel espace statutaire pour les catégories B, il est nécessaire au bout de trois ans de fonctionnement de faire le point.

Le choix interne du CNRS consiste à inverser les choses après ces dernières années : avec un accès TCS plus important au niveau de la sélection professionnelle.

Les promotions aux choix et par sélection professionnelle possèdent une enveloppe globale identique donc l'augmentation des possibilités en sélection professionnelle implique une diminution des possibilités de promotions au choix.

SNTRS-CGT : quelle demande a été faite de masse salariale supplémentaire auprès du ministère ?

L'administration : nous avons présenté au ministère une masse salariale en baisse et nous en avons présenté les conséquences mais nous n'avons pas eu gain de cause.

OS : on fragilise les agents dans leur perspective de carrière, on perd de l'emploi statutaire. L'organisme fait un choix : celui du recrutement mais avec une masse salariale qui baisse légèrement. De plus l'amélioration des carrières la catégorie A+ est éliminée du système, on verra rien arriver dans les EPST. Le président du CNRS a vanté l'attractivité de la PES pour les chercheurs CNRS alors qu'une revalorisation des salaires et des carrières devrait être faite à la place.

2 . Suite de la réflexion sur les sujétions et astreintes

Présentation du document en pièce jointe par l'administration

Amélioration des décisions des instituts

L'administration expose sa volonté de travailler à une amélioration des décisions des instituts. Ils ont constaté une grande diversité de décision parmi les instituts. Il est noté par exemple dans les règlements intérieurs des conditions de distances à effectuer pour les agents allant sur site pour le montage, le réglage et l'exploitation des expériences. La direction a conscience de règlement abusif et doit veiller à éviter les dérives. A l'aide de « docutiles » qui comprend toutes les décisions, il devrait être possible de regarder les différences de réglementation entre institut. La cible à atteindre consiste en une meilleure égalité de traitement entre les agents sur l'accès aux indemnités des sujétions et astreintes.

Un travail de l'administration a consisté à comparer les dispositions concernant les situations d'emploi entre 2003 et maintenant pour savoir si elles avaient évolué. Le constat étant que les situations d'emploi de 2003 sont toujours d'actualité, il n'a pas été observé de modification. Certaines rédactions ne participent pas à une rédaction et une compréhension claire du texte. Le constat est qu'il faut faire une décision de prise en charge des sujétions et astreintes unique pour tous les instituts. Il faut éviter les listes pré-établies, il faut que ce soit juste et équitable.

Le **SNTRS-CGT** approuve cette démarche qui va permettre d'homogénéiser la définition des sujétions et astreintes dans l'ensemble des instituts. Cela permettra de revenir au texte et corrigera des situations qui

actuellement créent une rupture d'égalité entre agents. Certains instituts ayant rajouté des contraintes supplémentaires, au-delà du texte, pour accorder des astreintes ou sujétions.

SUD rappelle qu'il conteste depuis plusieurs années la notion d'éloignement de plus de 50 km, pratiquée notamment à l'IN2P3.

Le **SNTRS-CGT** insiste également sur la nécessité pour chaque institut de recenser précisément les laboratoires susceptibles de demander à ses agents d'assurer des astreintes ou sujétions. Ce recensement doit être régulier afin de prévenir tout oubli et doit permettre de rappeler à chaque directeur que c'est une obligation d'appliquer le décret de 2003. Ce sera aussi l'occasion d'insister sur la nécessité de bien évaluer au préalable le volume de ces sujétions et astreintes afin que les demandes budgétaires envoyées aux instituts couvrent les besoins. Cela permettra également aux agents d'être mieux informés sur leurs droits et d'être plus exigeants sur leur application. Les situations d'emploi ne doivent pas être pas définies par les instituts, cette définition doit être faite au niveau supérieur et doit s'imposer aux instituts. Les besoins doivent remonter du terrain, c'est à dire des laboratoires, y compris de ceux qui, par méconnaissance, ne se sentent pas concernés.

Le **SNTRS-CGT** est aussi sensible à l'attention qui est portée aux agents en CDD afin que soit prévu dans leur contrat la prise en compte de ces conditions particulières de travail lors de la détermination de la rémunération.

Ce début de présentation nous conforte dans notre demande de mise en place d'un groupe de travail sur ce thème.

Traitement des sujétions par Agathe

L'administration : Lors de la dernière réunion il était apparu que la comptabilisation de l'ensemble des heures travaillées, notamment pour les missions embarquées et les missions en terrain difficile, n'était pas prise en compte. Une des solutions pourrait passer par l'utilisation d'Agathe B (B pour badge) afin de ne rien oublier puisque ce logiciel permet une granularité du décompte du temps à la minute contrairement à Agathe. Les agents auraient alors la possibilité de panacher au retour de la mission entre indemnité financière et récupération.

SUD : Pourquoi détailler à la minute, la demi-journée ne suffirait-elle pas ? Il n'y a pas besoin de détailler à ce point.

SNTRS-CGT : Ce besoin de détail découle de la non prise en compte de la réalité du travail sur ce type de mission et nous notons que l'administration a été sensible à nos arguments. Toutefois il nous paraît difficile d'utiliser Agathe B sur le terrain et nous pensons que des feuilles de temps peuvent tout à fait remplir ce rôle. De la même manière, nous ne sommes pas favorable à l'idée de panachage de l'indemnité et de la récupération tel que cela est pris en compte à l'heure actuelle. Nous rappelons que les sujétions apprécient également les notions de difficulté dans lesquelles se déroule la mission et qu'il n'est pas envisageable de ne pas indemniser ce point. Aujourd'hui la plupart des directeurs ont compris la difficulté et viennent rajouter une compensation en temps (indispensable) à l'indemnisation. Cela c'est d'ailleurs homogénéisé officieusement depuis le début de la réflexion sur les sujétions et astreintes. Il faut donc être vigilant à ce que les agents qui font beaucoup d'efforts dans ce type de missions ne soient pas découragés, ce qui pourrait les amener à ne plus vouloir partir si régulièrement ou à embarquer. D'un autre côté nous n'écartons pas la possibilité d'interroger des instances extérieures sur les horaires applicables dans ces conditions, les dépassements possibles et les compensations associées. Enfin nous soulignons quand même que nous assistons à une évolution du CNRS où le pilotage de l'établissement a pour nous glissé du scientifique vers l'administratif. Cela empêche peut être de trouver des solutions aux profits de la science sans négliger l'intérêt des agents.

Le **SNCS** appuie également fortement la création d'un groupe de travail sur ce sujet car les situations sont complexes et il nous faut trouver des solutions adaptées à des situations qui peuvent paraître contradictoires. Nous devons aussi nous inspirer de ce qui se fait ailleurs, avec des contraintes similaires. Il nous faut en effet chercher à faire évoluer la législation au profit de la science. Le SNCS souhaite aussi que les chercheurs soient pris en compte dans ce système et ce d'autant plus qu'il semble que la PPRS va être abandonnée pour indemniser les sujétions et astreintes, suite à la mise en œuvre du RIFSEEP, ce qui permettra de ne plus avoir d'opposition technique pour étendre des indemnisations aux chercheurs.

Abandon de la PPRS au profit de la RIFSEEP

L'administration : comme vous avez pu l'évoquer au cours de cette présentation la mise en place de la RIFSEEP risque de changer le mode de financement mais pour l'instant nous n'avons pas précision.

Nous avons bien entendu votre demande de mise en place d'un groupe de travail, nous retenons cette idée, nous reviendrons sur cette demande plus tard.

OS : il faudrait une égalité dans la PPRS entre les plafonds des petites catégories et les autres. Dans la prise en compte des sujétions le plafonnement PPRS est de fois 3 pour 25 % des agents avec une multiplication par 5 pour 5 % des effectifs, cela crée des inégalités entre les agents du CNRS.

Le **SNTRS-CGT** fait remarquer à la direction qu'un élément qui nous paraît essentiel a été oublié dans la présentation. En effet nous avons, lors de la dernière rencontre, indiqué que dans les observatoires un certain nombre d'agents sont contraints d'effectuer du travail de nuit de par la spécificité de l'activité. Cela n'a aucun caractère occasionnel, il s'agit d'un travail récurrent. Les agents soumis à ce régime pendant de nombreuses années estiment, à juste titre, qu'ils exercent leur métier dans des conditions très pénibles physiquement et avec eux nous souhaitons qu'une attention particulière soit prêtée à ce type de travail. Nous pensons d'ailleurs que ces situations rentreront dans le cadre de la pénibilité et qu'il serait bien que le CNRS anticipe dans ce domaine pour ces cas particuliers.

3. Bilan des avancements des ingénieurs et techniciens en 2015

Direction : le volume de concours externe qui n'est pas encore arrêté pour 2015.

Le premier arrêté donne des prévisions qui ne peuvent pas être tenues, le nombre total de postes à ouvrir ne sera pas tenable, donc nous avons besoin d'un deuxième arrêté car en modifiant le pyramidage des postes aux concours externes, on modifie le pyramidage des concours internes.

Sur l'aspect prévisionnel, ce n'est pas la première année que les choses se déroulent ainsi il va falloir réorganiser les concours internes. On avait considéré qu'on faisait les concours internes avant les externes. Il va falloir peut-être envisager une inversion, pour certains corps les prévisions sont surestimées et pour d'autres nettement sous-estimées.

Le bilan sur les avancements des ingénieurs et techniciens montrent pour les AI que les promouvables sont trop nombreux ! Il y a un véritable goulot d'étranglement.

OS : Il y a un problème avec les échelons accélérés, il faut que les directeurs d'unité proposent d'avantage d'agents car dans certains cas toutes les possibilités d'avancement par échelons accélérés ne sont pas pourvues faute de candidats.

4. Bilan des concours externes 2014

L'administration explique que fin 2014, le recrutement supplémentaire de 22 personnes a pu être fait en utilisant les listes complémentaires des concours.

Les recrutements pour 2014 se répartissent comme suit :

1^{er} session 95+ 2^{eme} 145+ 22 sur liste complémentaire.

5. questions diverses :

- en ce qui concerne les formations pour les représentants du personnel au CRHSCT, le directeur d'unité n'a pas à donner leur accord pour que l'agent suive cette formation, qui est obligatoire.

- en Juin présentation concours externe IT, pour mémoire l'affichage de l'administration fin novembre est de 287 postes à ouvrir en 2015.

- problème d'éméritat sur Bordeaux. Question comment retirer l'éméritat à quelqu'un qui a un comportement inapproprié ?

Réponse de l'administration : il faut en premier contacter la délégation régionale dont dépend la personne pour lui retirer la convention d'accueil.