



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°274 du 17 octobre 2017

SOMMAIRE

- Compte rendu de la Réunion de concertation entre la direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales.
- Réunion Sujétions et Astreintes
- Compte Rendu SNTRS CGT réunion DRH - OS Inserm du 29 septembre 2017 sur RIFSEEP et PPCR
- Commission Nationale de Mobilité du CNRS

*Compte rendu de la Réunion de concertation
entre la direction des ressources humaines du
CNRS et les organisations syndicales.
20 septembre 2017*

Présents pour l'administration : Pierre Coural (Directeur des ressources humaines, DRH), Martine Jallut (Service conseil et expertise juridique-SCEJ), François Gautron (Service développement professionnel des ingénieurs et techniciens-SDPIT) Ghislaine Bec et Sabine Querbouet (Mission des relations sociales-MRS)

Toutes les organisations syndicales (OS) sont présentes : SGEN-CFDT, FO, SNIRS-CGC, SNCS-FSU, SNPTES-UNSA, Sud Recherche.

Pour le SNTRS-CGT Olivier Le Contel, Josiane Tack, Lise Caron,

Sud recherche intervient sur la difficulté aux organisations syndicales d'être constructif, les réunions dites de « dialogue social » se font sans envoi de documents avant la réunion permettant d'analyser sérieusement les propositions de l'administration, notamment l'absence d'éléments statistiques ne permet pas l'examen de l'impact des mesures salariales. Le SNTRS s'associe à cette requête. D'autant qu'un vœu a été voté à l'unanimité au Comité technique (CT) de juin demandant les données statistiques pour analyser les mesures PPCR, ces données ne sont toujours pas disponibles aux OS.

DRH. Le président veut garder la primeur de certaines informations. Les OS auront celles-ci à la prochaine réunion Président/OS du 26 septembre prochain.

1. Présentation de l'agenda social

A la demande des OS et en raison de la journée d'action dans la Fonction publique le même jour, le CT du mardi 10 octobre sera décalé au 11: à l'ordre du jour (ODJ) : avis du CT sur les modalités d'accès des IRHC à la hors échelle B échelle (HeB)

DRH/OS : 18/10/2017 :

1-Point d'informations sur la mise en application des mesures de revalorisations salariales. Rappel : pendant l'été 23 000 décisions ont été envoyées aux agents pour le transfert prime/points de façon rétroactive au 1 janvier 2017. 13 000 décisions de reclassement sont prévues pour la mise en application du PPCR (AI, IR et IR).

2-Informations sur le compte personnel d'activité (CPA) qui s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1er janvier 2017. Il comprend le compte personnel de formation (CPF) avec de nouveaux droits que chaque agent pourra consulter dès la fin du premier trimestre 2018. Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) et inclut **chaque année, des droits à formation** dans la limite de 150 heures au lieu de 120 heures actuelles. Il y aura un envoi aux agents sur l'état de leur compte personnel de droit à la formation (DIF) d'ici début 2018. Nombreux changements dans les modalités de formation : exemple la possibilité d'utiliser une partie de son CET pour de la formation.

3-L'arrêté télétravail qui ne pourra pas passer au prochain CT du CNRS. L'avis du CHSCT ministériel a été sollicité par les OS avant de rendre un avis en CT ministériel

DRH/OS : 06/11/2017 : Thématique : Témoignages autour des pratiques de télétravail. Le DRH sollicite l'administration de l'INRIA, la Ville de Paris, la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) pour y participer. Le CNRS s'appuie sur le guide de la DGAFP (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-teletravail-2016.pdf)

14/11/2017 – CHSCT : point sur les sujétions et astreintes

16/11/2017 – CNFP : présentation du dossier CPA

17/11/2017 – CT : document mise en œuvre du CPA à compter du 1^{er} janvier 2018 et bilan social.

2. Contrat de service d'accompagnement professionnel de haut niveau des ingénieurs de recherche (SAPHIR).

Présentation : A l'instar des chercheurs, mise en place d'un « éméritat » pour les IR mis à la retraite, à titre bénévole et à titre exceptionnel (pas de rémunération).

Sur des objectifs de : Finaliser un projet en cours, Transmettre ses compétences et son savoir, Achever la codirection de thèse, Finaliser les actions de communication scientifique et de valorisation.

La demande peut être faite tout au long de l'année après avis favorable du Directeur d'unité ou de service requis. Le dossier soumis 3 mois avant la radiation doit être validé par le PDG du CNRS.

CFDT: L'éméritat permet de pouvoir partir en mission, travailler sur un équipement. Pourquoi uniquement des Ingénieurs de recherche (IR), des Ingénieurs d'études encadrent des thèses ?

SUD: Invoquer la poursuite de travaux non finis n'est pas raisonnable. Cela veut dire qu'il n'y a pas d'anticipation des départs à la retraite. Pourquoi commencer à encadrer une thèse quand on sait que l'on ne pourra pas la finir. Quel est le statut juridique de ce contrat ? Pourra-t-il être interrompu ?

DRH: Cette convention d'accueil n'est pas équivalente à la procédure d'éméritat des directeurs de recherche qui est très lourde. Cette convention est plus légère, et pourra être arrêtée par l'un ou l'autre des signataires. Ce n'est pas un contrat de travail.

Combien de personnes seraient concernées ?

DRH : probablement de l'ordre de 10. Une soixantaine d'IR partent à la retraite chaque année.

Le SNTRS soulève le problème d'emploi au CNRS et du renouvellement des cadres et des personnels techniques. L'entrée des laboratoires est ouverte, les chercheurs peuvent continuer à collaborer sans avoir un statut d'émérite. Est-ce normal de continuer à partir en mission au frais de l'établissement ?

SUD : Quid en cas d'accident du travail ou en cas d'une maladie professionnelle ? Comment gérer la pénurie des locaux ?

DRH: il y a un contrat d'assurance publique qui couvre ce type de personnels. L'accueil de ces personnes se fera après vérification par le DU que le laboratoire a la capacité de les accueillir.

SUD: en matière de radio protections, quelles doses seraient acceptées ? Celles publiques ou celles professionnelles ?

DRH: ils seraient placés sur le même régime que les autres personnels

SNTRS insiste : il est très intéressant pour le CNRS d'avoir des personnels qui travaillent encore 2 ans sans être payés par le CNRS. De plus, cet agent n'aura pas les mêmes devoirs vis-à-vis de ses collègues. Pas de responsabilité claire pour la codirection de thèse en cas de problèmes. Anticiper le départ en retraite, c'est ne pas autoriser les agents qui sont proches de la retraite à prendre de nouvelles responsabilités. Chez les DR, les émérites se comptent par centaines.

SNIRS: Comment cette thématique est remontée ? Est-ce pendant les dialogues de gestion ?

DRH: non, c'est la nécessité d'avoir un cadre juridique pour les personnels qui continuent à travailler dans un laboratoire après leur départ en retraite.

SUD: La DRH a une vision caricaturale des tâches effectuées par les chercheurs et les IR. Les IT souhaitent souvent, comme les chercheurs, continuer à travailler. Cette envie est pondérée ces dernières années par la lassitude des personnels due à la dégradation des conditions de travail.

DRH: Vous craignez une escalade de ces demandes SAPHIR mais c'est comme le « cirque » que vous avez fait sur les postes mutualisés alors qu'au final il n'y en a eu peu.

Le SNTRS note que le DRH qualifie de cirque les réunions DRH/OS. Par ailleurs, il demande que soit transmis aux OS le bilan des emplois mutualisés?

3. Accès à l'échelon spécial des IRHC et passage IR1 vers IRHC au choix (décret 83-1260 modifié)

a) Echelon spécial HeB

Rappels de F. Gautron sur les modalités d'accès à l'échelon hors échelle B (HeB) fonctionnel

- Promotion des IRHC au choix par voie d'inscription sur tableau d'avancement sur proposition des DU et des chefs de service. Après avis de la CAP
- Avoir occupé au cours des quatre années précédentes des fonctions à haute responsabilité l'établissement du tableau (pas nécessairement 4 ans durant, une fois suffit !!!)

- Fonctions à prendre en compte : Fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international dont la liste est arrêtée par le DG de l'établissement.

- Liste des fonctions établies par la direction du CNRS

Directeurs fonctionnels, et leurs adjoints

Délégués régionaux et adjoints aux délégués, chefs de service

Directeurs de structures opérationnelles de recherche ou de service et leurs adjoints

Directeurs adjoints administratifs des instituts

Conseillers du président et du directoire, médiateur ; directeur de cabinet

Directeur de projet

Chefs de projet stratégique rattaché à la direction de l'établissement

Expert de haut niveau, responsable scientifique

Administrateurs de laboratoire

Fonctions équivalentes à celles mentionnées ci-dessus, exercées en position d'activité ou de détachement, dans un corps autre que le corps des IR, sur un statut d'emploi ou dans un cadre d'emploi de niveau équivalent.

Il y aura 46 possibilités en 2017 et 46 possibilités en 2018

SUD : Au plus 20% des promotions peuvent avoir lieu sous condition d'ancienneté d'une durée de 3 ans dans le 4^{ème} échelon hors classe, soit de l'ordre de 9 postes. Quelle sera la politique du CNRS ?

DRH : Les fonctions définies ont un spectre très large, pas de différence entre l'accès fonctionnel et non fonctionnel. Pour les deux campagnes, 9 promotions seront réservés à l'ancienneté. L'échelon accueillera 10% des effectifs du corps d'ici 2026.

b) Accès au grade IRHC au choix pour les IR1

Ouverture au choix pour les IR1 qui sont au dernier (5^{ème}) échelon, environ 600 agents sont proposés.

2 années de promotion transitoires :

01/09/2017 au titre de l'année 2017 (20 possibilités IR1-> IRHC)

01/01/2018 au titre de l'année 2018 (20 possibilités IR1-> IRHC)

En plus des 56 possibilités ouvertes à la sélection professionnelle et accessibles pour les IR2 et les IR1.

Calendrier :

Ouverture sur SIRHUS des fiches 2 et 5 aux agents promouvables et aux DU à partir du 24/10/2017 jusqu'au 24/11/2017. Ces fiches pourront être complétées sous format papier. Une CAP IR aura lieu le 31 janvier 2018. Avant la CAP, les groupes régionaux se réuniront dans les délégations régionales et les dossiers seront consultables par les mandataires des OS en région. Pour l'échelon spécial, les propositions des DUs sont transmises directement au niveau national, pas de niveau régional.

SUD : avec le décalage des CAP et des jurys de sélection professionnelle, il faudra prévoir des listes complémentaires pour ne pas perdre de possibilités. Ou alors il faudra avancer les sélections professionnelles.

DRH : Effectivement, il faudra veiller au calendrier.

SNTRS : Actuellement en région on ne peut consulter que les dossiers proposés par leur DU non pas les dossiers de tous les promouvables. Comment allez-vous faire pour ces dossiers IR ? Comment aura-t-on accès à tous les dossiers ?

DRH: Les documents seront numérisés et seuls les dossiers présentés par les DUs seront consultables en région par les mandataires.

4. Mise en œuvre des mesures du protocole PPCR pour les chargés de recherche.

a) Création du 7^{ème} échelon dans le grade DR2

Créé à compter du 01/09/2017, Cet échelon est accordé à tous les DR2 ayant 3 ans 6 mois dans le 6^{ème} échelon. 1310 agents concernés au 01/09/2017. Gain indiciaire : 41 points, soit 2300 euros annuels et 4674 euros chargés. Coût budgétaire: 2.3 millions d'euros sur 4 mois, 6.9 millions en année pleine.

SNTRS Parmi ces DR, combien touchaient la GIPA? Selon le bilan social, 28% (944 agents) des DR touchaient la GIPA pour un montant de 2286 euros. Le coût budgétaire est atténué.

SUD: Ce dispositif permet de débloquer la carrière de certains DR2 mais d'autres ne se verront pas appliqués cette augmentation, exemple les nouveaux recrutés et ceux demandant leur réintégration.

DRH: article 3 de l'arrêté de 1957. Jurisprudence tranché par le conseil d'état

b) Campagne d'avancement 2017-2018 des Chargés de recherche classe normale (CRCN)

AVANCEMENTS CHERCHEURS AU TITRE DE 2017		AVANCEMENTS CHERCHEURS AU TITRE DE 2017	
Examen à la session d'automne 2017 - CR2 => CR1 - DR2 => DR1 - DR1 => DRCE1 - DRCE 1 => DRCE2	Décisions du Président établies en 01/2018 Mise en paie en 02/2018	Examen à la session de printemps 2018 - CR N => CR HC	Décisions établies en 09/2018 Mise en paie en 10/2018
EFFET RETROACTIF AU 1er OCTOBRE 2017		EFFET RETROACTIF AU 1er OCTOBRE 2017	
AVANCEMENTS CHERCHEURS AU TITRE DE 2018			
Examen à la session d'automne 2018 : - CRN => CR HC - DR2 => DR1 - DR1 => DRCE1 - DRCE 1 => DRCE2	Décisions établies en 01/2019 Mise en paie en 02/2019	1ere Campagne CR N vers CR HC décalée d'un semestre avec effet rétroactif au 1/10/17. Dès la campagne 2018, les promotions seront examinées selon le même rythme qu'aujourd'hui quelque soit le grade concerné.	
EFFET RETROACTIF AU 1er OCTOBRE 2018			

Plage d'appel à la promotion CRHC : 7^{ème} échelon du grade de CRCN et 4 ans d'ancienneté dans le grade CRCN. La 1^{ere} campagne CRN vers CRHC est décalée d'un semestre avec effet rétroactif au 01/10/2017. Avec la fusion des CR1/CR2, il y a mécaniquement une augmentation de promouvables en DR2. Actuellement 6428 CRCN dont 5800 sont promouvables en DR2 et 3700 en CRHC.

Le SNCS rappelle les revendications du SNCS, la promotion en CRHC doit prioriser les fins de carrière, d'abord les plus de 60 ans, puis les plus de 55. Le passage doit être automatique si le chercheur a un avis positif sur son activité.

SNTRS: En 2015, près de 40% des CR1 touchent la GIPA la plupart sont au dernier échelon, Parmi eux, 387 CR1 avaient 60 ans ou plus. Encore une fois nous n'avons que les données du bilan social 2015, cependant, même si les chiffres ont un peu évolués, il est tout à fait possible de faire passer en priorité ces collègues. Le CNRS compte-t-il faire passer 20% des CR en CRHC, c'est-à-dire à terme, environ 1200 CR1 ? Si oui, faire passer les CR1 de plus de 60 ans nous semble encore plus plausible, d'autant que beaucoup partiront rapidement à la retraite. Ensuite doivent être promus les CRCN du 10^{ème} échelon avant les échelons inférieurs. Sinon, le verrou de carrière se reproduira au 10^{ème} échelon du CRCN, puis un autre au 7^{ème} échelon des CRHC si il n'y a pas plus de promotions en DR.

Est-ce que le CNRS garantira aux chercheurs une carrière CRN/CRHC ou CRN/DR2 ?

Dans 2 ans, il sera possible de recruter 15% des CR en CRHC, le CNRS le fera t-il ? Très rapidement ces recrutés arriveront en butée du CRHC. De gros problèmes des rémunérations subsistent toujours pour les chercheurs.

CFDT: d'accord pour faire passer les CR de plus de 60 ans en CRHC, puis progressivement échelon 9, 8, 7. Pour le passage DR2, cela doit rester la prérogative de la section. Nous voudrions une garantie d'un déroulement de carrières sur 2 grades. Le CRHC ne doit pas devenir l'antichambre du passage DR2 même si on peut imaginer y faire accéder quelques jeunes chercheurs. Tous les CR ne veulent pas passer DR, ils n'assurent pas les mêmes fonctions. L'avis de la section qui indique que le chercheur effectue son travail correctement doit être la seule condition pour le passage en CRHC.

SNIRS rappelle qu'il a toujours été pour l'instauration de la Hors classe pour les CR.

SUD a toujours été contre la HC et revendiquait des échelons supplémentaires.

SNTRS a toujours contre le grade HC et pour un recrutement jeune et sur un déroulement de carrière complet sur les deux corps.

SUD /SNTRS/ SNCS /CFDT sont d'accord pour que les CR1 de plus de 60 ans soient prioritaires pour le passage en CRHC sauf avis contraire de la section

DRH : Un certain nombre d'orientations seront données à la réunion président/OS du 26/09. Actuellement 3720 CRCN sont éligibles à l'avancement CRHC, c'est beaucoup ! L'accès par la voie d'avancement et non pas par concours est acquis d'après le Président (mais son mandat se termine début 2018 ...).

1703 CR1 soit 31% des effectifs du grade sont au 9^{ème} échelon. Mais le % de DR2 bloqués au dernier échelon est plus élevé. Les CR1 sont bloqués en moyenne depuis 6,4 ans. Il y a actuellement environ 240 possibilités de

passage CRCN=> DR2. Le passage des CR1 de plus de 60 ans peut saturer le CRHC ce qui peut empêcher les plus jeunes d'y accéder.

Diversité des situations entre les sections

- 1) De 18% à 41% des CR à l'échelon 9 selon les sections, ancienneté moyenne jusqu'à 10 ans. Seuls les instituts sont des autorités d'emploi avec des plafonds, les sections ne sont pas des autorités d'emploi mais leur analyse peut servir de base de réflexion.
- 2) Différence de cultures : accès CRHC alternative au passage DR2 ou passage par la CRHC pour accéder au DR2.

La comparaison avec les maîtres de conférence n'est pas directe (20% de MCHC): cela revient à un effectif de 1280 CRHC mais pas ce n'est pas une référence absolue. Il faut regarder d'autres critères : quelle est la différence de sélectivité entre les DR2 et CRHC ? Le taux de promovables/promus est environ 5% pour les DR2, quel taux pour les CRHC ? a priori un taux plus élevé car cela devrait être plus facile que de passer DR. On peut encore envisager d'avoir un volume constant de passage entre les entrées et les sorties du CRCN. Si on change les flux de DR2, il faudra changer les flux de CRHC.

Il y a des éléments de coûts mais qui ne sont pas déterminants (4.15 et 4.5 millions sur une année pleine). En CRHC on entre dans une évolution par chevrons avec une évolution de la rémunération tous les ans, cela a aussi un coût.

Il y aura un rappel à l'article 26 du décret 81-16, appréciation de la valeur professionnelle et acquis professionnelle. Une fiche sera remise à chaque section sur la répartition des effectifs (notamment H/F) et pyramide des âges. Un message sera envoyé (oralement !) mais pas d'instruction pour attirer l'attention sur la situation des 410 CR1 à l'échelon 9 et âgés de plus de 60 ans. Juridiquement le CNRS ne peut pas aller plus loin. Ensuite cela sera de la responsabilité des sections.

Les résultats des passages en CRHC seront connus avant les concours DR2.

Concernant les primes, les chercheurs sont exemptés du RIFSEEP mais la discussion sur leur régime indemnitaire sera ouverte en 2018.

Questions diverses SNTRS-CGT:

1) Les informaticiens mutés ou recrutés en 2017 dans des centres CATI ne bénéficieront pas de la PFI dans le nouveau cadre du RIFSEEP.

DRH : On essaiera de faire remonter le niveau de prime rapidement en augmentant le barème du bloc expertise de l'IFSE.

2) Dans les notifications d'ISFE que vous avez transmises aux agents, le calcul de la garantie indemnitaire n'est pas clair. Les agents qui touchent actuellement un montant de primes supérieur à l'ISFE qu'ils sont en droit de recevoir, bénéficient d'aucune augmentation de prime significative. Pouvez-vous expliquer votre mode de calcul ?

DRH : La garantie indemnitaire est une photo à l'instant du passage du montant de prime de l'agent, nous appliquons un montant de prime équivalent.

3) la décision DEC172491DRH définissant la liste des unités dans lesquelles les agents IT qui y sont affectés peuvent prétendre à une indemnité de sujétions liée au degré d'exposition de leur poste au regard de leur environnement professionnel correspond à la liste des services du siège, des délégations, et quelques services IN2P3 ou INSU. Pouvez-vous définir ce que représente pour vous "un degré d'exposition de leur poste au regard de leur environnement professionnel" ?

Comment allez-vous faire pour rétribuer les agents hors ces services dont le poste correspond à un "degré d'exposition de leur poste au regard de leur environnement professionnel" ?

Comment pouvez-vous certifier que tous les agents concernés sont dans la liste des unités énumérées ?

DRH : seuls les agents des services centraux sont concernés et les grands centres de calculs qui doivent fonctionner 24/24.

4) gestion des absences de type ASA article 16 dans agate. Suite à une précédente demande de notre part, vous nous aviez dit mettre en place un décompte centralisé à destination des syndicats nationaux pour la gestion des absences posées par les adhérents. Cette fonctionnalité nous permettrait une meilleure visibilité et donc gestion des absences de type ASA. Cela fait maintenant plus d'un an que les décharges de type ASA article 16 sont en place via agate et toujours pas de gestion centralisée. Autre

problème, la validation ne peut être faite que par une seule personne choisie par l'agent, alors qu'il y a deux valideurs possibles. Toutes les demandes de validation devraient être accessibles par tous les valideurs. Cette situation conduit à des difficultés pour répondre aux demandes dans les délais.

DRH : on s'en occupe.

SUD: difficultés avec certaines DR pour faire valider les demandes de formation pour les représentants syndicaux au CRHSCT (Bordeaux, Toulouse). DRH: envoyer moi la liste des DR et je les contacterai

SUD: situation explosive à la délégation d'Orléans. DRH: nous sommes au courant de la situation.

SUD: Difficultés pour obtenir les moyens syndicaux réglementaires dans certaines délégations. DRH : envoyer moi la liste des DRs et je les contacterai.

Réunion Sujétions et Astreintes

18 septembre 2017

Par Jean-François Launay

Participants :

ADMINISTRATION : DRH Isabelle Longin, DAJ Oriane Péault, Elisa Lamfarraj

Représentants syndicaux : P Figon CFDT, JF Launay SNTRS CGT, P Baroni SNIRS, Xavier DUCHEMIN SNPTES, F VEZZU Sud Recherche, A .Mattei FO
SNCS absent

I Longin fait un retour de ce qui s'est passé depuis janvier 2017, date de la dernière réunion du groupe de travail et depuis le CHSCT du mois de février.

Le CNRS avait pointé le risque de vide juridique des lors que le RIFSEEP serait mis en place et qu'il n'y aurait pas de support de remplacement à la PPRS mis en place.

Le RIFSEEP a été mis en place au CNRS au premier juillet et est opérationnel au premier septembre.

Il est possible d'intégrer dans ce nouveau dispositif des sujétions dites permanentes. Dans ce cadre, le CNRS a fait le choix d'intégrer les sujétions des assistants de prévention et des PCR (radio protection).

La mise en place du RIFSEEP supprime la PPRS et dans ces conditions il y a un risque de ne plus avoir de support pour verser la prime.

Lors du CHSCT de février le CNRS avait évoqué la possibilité d'avoir un décret cadre CNRS mais dans la semaine qui a suivi le ministère nous avait indiqué qu'il travaillait sur le sujet, donc le CNRS a laissé tomber et a attendu un retour du ministère

Au mois d'avril a circulé un projet assez vague du ministère.

Suite à cela le CNRS a envoyé une proposition dans laquelle figurait 3 points importants :

1. **Mieux définir la population concernée avec proposition d'étendre le dispositif aux chercheurs et aux contractuels**
2. **Trouver un accord pour les personnels embarqués (se rapprocher des EPIC)**
3. **Rallonger le budget pour que cela tienne compte des différentes modifications demandées**

Depuis Il n'y a pas eu de retour du ministère.

Toutefois aujourd'hui nous avons eu un retour de la DRH du ministère sous la forme d'une circulaire N° 0170 du 15 septembre sur la mise en œuvre du RIFSEEP pour les ITRF avec une annexe pour la prise en compte des sujétions et astreintes pour ces personnels (Annexes 2 ter).

Dans cette circulaire, il est admis qu'il est possible de servir une indemnité émanant du dispositif PPRS cumulable avec le RIFSEEP, la PPRS n'ayant pas été formellement abrogée.

Si cela est avéré, cela permettrait de trouver provisoirement une réponse au vide juridique que pose la mise en place du RIFSEEP et de continuer à servir ce type d'indemnité jusqu'à la parution d'un décret fixant les règles d'après RIFSEEP. En l'état actuel des choses jusqu'au 1^{er} septembre les primes sont servies sur l'ancien système et l'on pourrait continuer après septembre.

SNTRS : Pourquoi pas, mais **cela ne peut être que transitoire** car il faut que les **chercheurs et les contractuels puissent bénéficier de la prise en compte des sujétions et astreintes**. D'ailleurs nous ne pensons pas qu'il soit tenable très longtemps d'exclure les chercheurs encore une fois d'un système de prime cela viendrait s'ajouter à leur exclusion du RIFSEEP.

SNPTES : L'exclusion des chercheurs du RIFSEEP n'est que transitoire car il y a un moratoire qui court jusqu'à 2019 date à laquelle ils pourraient intégrer le dispositif.

I Longin : Je vous propose maintenant de réfléchir sur l'opportunité de passer les sujétions des animaliers et des agents effectuant des nuits dans les observatoires dans le RIFSEEP comme sujétions permanentes.

Lors de notre rencontre en janvier vous m'aviez indiqué que les sujétions faites par les animaliers étaient très hétérogènes. Cela nous amène à considérer qu'ils doivent rester dans un dispositif de sujétions ponctuelles, qu'en pensez-vous ?

SNPTES : Effectivement entre un gros labo et un petit labo c'est vraiment trop différent. Certains vont être sollicités tous les jours sur plusieurs heures, d'autres quelques minutes. Il vaut mieux rester sur la prise en compte ponctuelle.

Accord de FO, SNIRS, SUD, CFDT.

SNTRS CGT : Est-ce que vous avez constaté depuis l'envoi de la note de 2015 une augmentation des demandes de déclarations de la part des labos et des instituts ?

I Longin : Pas en 2016, mais début 2017 nous avons observé une augmentation.

SNTRS CGT : Nous vous posons cette question car nous pensons que malgré la note envoyée après nos travaux de 2015, un certain nombre de labos continue à ne pas déclarer les sujétions, ou ne le font que partiellement et notamment dans les labos qui ont des animaleries. Nous souhaiterions donc que vous sensibilisiez les délégations pour qu'elles interrogent les labos sur la manière de gérer les sujétions des animaliers. En effet, la réglementation sur le bien-être animal s'est étoffée et amène à plus de visites. Il serait normal de voir comment cela se met en place et cela nous permettrait d'avoir un retour et d'avoir un plus d'infos sur les conditions et le forme dans lesquelles les animaliers exercent leurs astreintes

SUD Recherche : Il y a aussi un autre problème qui découle de ces obligations de visite, c'est que les frais de déplacements des animaliers qui doivent se déplacer les samedis, dimanches et jours fériés ne sont pas pris en compte.

I Longin : Je note cet aspect qui effectivement amène une contrainte supplémentaire pour les agents. D'autre part, nous sommes preneurs de vos retours de terrain concernant les sujétions liées aux animaleries. Pour conclure, je note que pour les animaliers il est préférable de rester dans les sujétions ponctuelles.

Travail de nuit

I Longin : Nous avons été interpellés sur ce sujet. Nous avons interrogé les délégations, et nous n'avons pas eu connaissance de travail de nuit récurrent, donc si de votre côté vous avez d'autres informations nous sommes preneurs.

SNTRS CGT : Nous pouvons vous dire qu'il y a au CNRS des agents qui travaillent exclusivement la nuit. Nous avons pris connaissance par exemple d'un dossier de carrière où un directeur décrit les fonctions de l'un de ses agents. *« L'agent exerce ses fonctions dans des conditions de travail hors temps ouvrable, c'est un travail de nuit avec une grande variation de plage horaire allant de 7 heures l'été à 13 heures d'observation en continu l'hiver. De plus les observations au télescope sont effectuées 362 jours par an. C'est un rythme de travail de nuit extrêmement exigeant. **Cet agent travaille exclusivement la nuit** »*

Si nous prenons l'exemple de l'OHP, ce sont 3 agents qui travaillent exclusivement de nuit et pour certains depuis le début de leur carrière, et depuis quelques mois ils sont six. Cela apparaît d'ailleurs dans leur fiche de poste et pour l'anecdote je peux vous lire celle d'un agent recruté au début des années 2000 et toujours en activité sans nouvelle fiche de poste. Il y est fait mention que : **« Le candidat recherché devra être d'une santé robuste, aimer la montagne et s'intéresser au travail de nuit »**. C'est pour cette raison que nous vous demandons de recenser l'ensemble des agents qui travaillent la nuit exclusivement car nous pensons que vous n'en avez pas forcément connaissance. De plus, nous souhaitons que ceux-ci puissent bénéficier d'un régime de sujétions récurrents tel que prévu dans le dispositif RIFSEEP s'il s'avère plus avantageux.

CFDT : Je travaille dans un labo de l'OHP et je peux confirmer que certains techniciens travaillent exclusivement la nuit et que tout cela était assez bien calé. Il est vrai que depuis quelques années il y a eu pas mal de départs à la retraite non remplacés ce qui a amené les restants à faire sans doute beaucoup plus de nuits. Je dois aussi indiquer que ces techniciens sont responsables des matériels et que les manips ne peuvent pas se faire sans eux et qu'en effet les horaires de nuit sont variables. En hiver ils peuvent commencer à 18h pour terminer à 5 ou 6 heures du matin.

I Longin : Merci pour cette information, nous allons nous rapprocher de la DR 12 pour qu'ils nous confirment vos dires car il est vrai qu'avec la DR ce sont les seules qui ne nous avaient pas fait de retour. En ce qui concerne la prise en compte de sujétions récurrentes il faudra toutefois vérifier s'il n'est pas plus avantageux pour eux de pouvoir émarger au dispositif sujétions et astreintes ponctuel cumulé à l'IFSE du RIFSEEP pour ne pas être limité par les plafonds. Nous vous demandons également de porter à nos connaissances les cas de travail de nuit exclusifs dont vous pourriez être informés.

Nous avons donc fait le tour des questions que nous voulions aborder. Avez-vous d'autres sujets ?

SNTRS CGT Nous souhaitons revenir sur les personnels embarqués. Il semble que le CHSCT ait été informé des conditions de travail auxquelles étaient soumis les agents sur les missions embarquées. Les temps de travail et temps de repos ne correspondaient en rien à la réglementation en vigueur. Les bateaux scientifiques ne sont pas des zones de non droit soumis au bon vouloir de certains responsables de missions. Pour nous, il faut donc aborder ces conditions de travail en s'inspirant du **Décret n°2006-1064 du 25 août 2006 relatif à l'organisation du travail des personnels n'exerçant pas la profession de marin embarqués à bord des navires de recherche océanographique ou halieutique.**

3 points

- **Réglementer avec un texte à l'appui la durée de travail et temps de repos applicables pour ses personnels à bord avec contrôle strict. Ce texte devrait être soumis au CHSCT**
- **Déterminer les règles de récupération déconnectée des primes**
- **Attribuer une prime pour mission embarquée**

SUD Recherche : Nos collègues nous disent que ce n'est pas possible de respecter la législation du travail à bord des bateaux.

SNTRS CGT : Cela doit se faire ! Il n'y a plus à accepter d'excuses, ailleurs la réglementation du décret de 2006 est appliquée. Nous avons suivi attentivement la restructuration de la gestion de la flotte océanique et depuis cette restructuration c'est GENAVIR (EPIC) qui est l'opérateur de référence.

Les personnels embarquant non marins de cet organisme ont un temps de travail limité à 10h avec des possibilités de dépassement à 12h dans les conditions exceptionnelles prévues à l'article 3 du décret.

Leurs temps de repos sont aussi encadrés.

Les jours de semaines passés à bord donnent droit une récupération de 0,625 avec un coefficient plus élevé pour le week-end end, ce qui donne environ un mois de récupération pour un mois de mer.

A cela, s'ajoute une prime de 100 à 115 euros par jour de mer. C'est sur cette base que nous souhaitons que soient prises en compte les conditions de prime et de récupérations des agents. Nous souhaitons que soit bien distingué le régime de prime et le régime de récupération et non plus mixé sur un forfait comme actuellement.

Comme GENAVIR est maintenant devenu l'opérateur de référence il nous paraît normal que l'on s'inspire de ses pratiques pour nos agents. Nous ajoutons que ce qui est possible chez GENAVIR, qui applique le décret de 2006 pour ses campagnes dans la gestion des temps de travail et de repos, doit être possible pour les personnels CNRS. Nous précisons aussi que certains de nos collègues sont de plus en plus réticents à embarquer dans ces conditions et à terme cela va poser des problèmes pour la qualité opérationnelle de ce type de missions

I Longin : Je vous confirme que c'est bien la référence à ce décret de 2006 qui a étayé nos propositions envoyées au ministère concernant les agents embarqués. D'autres établissements comme qui gèrent le même type de mission rencontreront très rapidement les mêmes problèmes quand ils auront finalisé le RIFSEEP, je pense à l'IRD par exemple.

SNTRS CGT : Nous souhaitons aborder un deuxième point. Les sujétions pour missions en terrain difficile ne sont déclenchées qu'à partir du **16^{ème} jour**. Comme nous l'avons déjà évoqué, nous souhaitons que les sujétions soient applicables dès l'arrivée sur les terrains difficiles. Il n'y a pas de raison que les contraintes liées à l'endroit soient ignorées pendant les 15 premiers jours. Nous ne percevons pas la justification, cela n'est pas à être distingué d'une mission embarquée.

I Longin : Non ce n'est pas pareil, ce qui déclenche la sujétion c'est la longueur de la mission et puis l'on peut considérer qu'un agent qui se rend sur son terrain de recherche, et qui est alors en prise directe avec son sujet d'étude, subit moins de contraintes que celui qui embarque sur un bateau.

SNTRS CGT : Nous ne sommes pas d'accord et nous persistons sur notre demande de revoir cette prise en compte seulement au bout du 16^{ème} jour.

SNTRS CGT : Enfin nous venons d'être saisis sur les conditions de travail des plongeurs et nous considérons que celles-ci devraient être prises en compte dans le cadre du RIFSEEP comme fonctions exposées.

I Longin : Cela n'a rien à voir puisqu'ils ont été embauchés pour cela et ils ont donc choisi en connaissance de cause.

SNTRS CGT : Vous n'avez peut-être pas connaissance de leur condition de travail. Je vais vous prendre l'exemple de Roscoff où ils réalisent 500 plongées par an, ce qui fait plus de 120 plongées en moyenne par plongeur. C'est énorme, cela doit être pris en compte.

SNPTES : Nous avons eu ce genre d'échanges avec P Coural lors de la mise en place du RIFSEEP. Les fonctions exposées ne sont pas des fonctions scientifiques.

SNTRS CGT : Cela veut donc dire qu'au CNRS, établissement scientifique, la définition des fonctions exposées exclue les fonctions liées à la science. Pour nous ce n'est pas possible et nous persistons sur le fait que réaliser plus de 120 plongées par an est très sollicitant pour la santé des agents et les primes qu'ils touchent par sortie ne sont pas à la hauteur de l'exposition du poste.

I Longin : Cela ne relève pas de notre réunion et s'il n'y a pas d'autres questions ou remarques nous pouvons clore.

Fin de la réunion

Compte Rendu SNTRS CGT réunion DRH - OS Inserm du 29 septembre 2017 Sur RIFSEEP et PPCR

Fusion DR Paris 6 Paris 12

Suite à une question du SNTRS-CGT sur la **fusion des DR 6 et DR 12**, il nous a été dit que la DR Paris 12 est très excentrée par rapport aux unités qu'elle gère, unités qui sont très éparpillées. La Déléguée Régionale de Paris 12 est missionnée par travailler sur un projet de fusion de sa délégation avec celle de Paris 6. Après le départ de la DR de Paris 6 vers d'autres horizons en novembre de cette année, la direction de la délégation sera assumée par la Déléguée de Paris 12. La fin de bail de la DR Paris 12 est à l'automne 2018. La future délégation sera dans les actuels locaux de Biopark. Les personnels des deux délégations ont été informés en septembre 2017 du projet en cours. Il est évident que cette fusion aura des conséquences pour les personnels de la DR Paris 12 comme ceux de Paris 6. Le DRH s'est engagé à informer les personnels des deux délégations comme les organisations syndicales de l'avancée de sa réflexion.

Vague D HCERES 2018

Pour la vague D de 2018, sont concernées les unités de Paris. L'HCERES a décidé **d'exclure les membres des instances scientifiques dont les laboratoires font partie de la vague D.** Le prétexte est d'éviter les conflits d'intérêt. On voit mal où serait le conflit d'intérêt entre un laboratoire de Bichat travaillant sur les maladies du foie et un membre de CSS travaillant à Cochin sur les maladies neurodégénératives. Il s'agit d'exclure les CSS comme les sections du Comité National (CNRS) du processus d'évaluation de l'HCERES.

Dans certaines CSS, tous les élus C pourraient être exclus du processus d'évaluation cette année. En conséquence, la visite des élus C sur site pourrait n'ai pas avoir lieu.

Nous avons rappelé que le processus d'évaluation de l'Inserm est indépendant de celui de l'HCERES. Nous demandons que tous les membres des CSS puissent participer à ce processus à l'exception bien sûr de la synthèse finale des instances scientifiques pour ceux dont la structure est évaluée. **Une lettre dans ce sens a été envoyée par le SNTRS-CGT à la Direction de l'Inserm (voir en Annexe I).**

RIFSEEP

Tous les IEHC (IEHC actuelles et IE1 reclassés en IEHC suite au protocole PPCR) seront classés dans le groupe 1 des IE. C'était notre revendication. La DRH avait proposé à la réunion précédente de classer les IE1 actuels dans le groupe 2. Le SNTRS-CGT a été entendu, ceci se traduit par une augmentation significative du revenu indemnitaire de cette catégorie d'ingénieurs. **Les IE CN seront classés dans le groupe 3, les AI dans le groupe 2 et les AJT dans le groupe 1.**

Voir le **tableau des montants mensuels bruts par corps en Annexe II.**

Comme nous l'avons indiqué précédemment, **le classement dans les groupes de fonction se fait lors du démarrage du système en fonction du grade.** Mais ceci sera amené à évoluer. La Direction va, durant le semestre 2018, définir les fonctions susceptibles d'appartenir aux différents groupes. C'est à partir de là que le nouveau système de prime sera opérationnel.

Le calendrier sera que les agents concernés (IT) vont **recevoir sur la paye du mois d'octobre 2017 (voir Annexe III) : la PPRS de juillet et Août 2017** soit 1/3 de la prime semestrielle, **plus le RIFSEEP des mois de septembre et octobre 2017 plus certaines primes mensuelles** pour ceux qui les recevaient. Soit une « grosse » prime en octobre 2017 mais ensuite cela sera l'application des montants IFSE ministériels plus des montants additionnels (technicité, Assistant Prévention, encadrement, prime informatique, sujétions, ...).

Voir la **déclaration du SNTRS CGT lors du vote de la note de gestion RIFSEEP au Comité Technique Inserm du 30 juin 2017 (Annexe IV).**

PPCR disparition des CR2 et nouveau grade CRHC

La Direction ne pouvait pas faire autrement que de consulter les organisations syndicales sur les nouvelles grilles.

Toutes les OS, excepté le SNTRS, se sont félicités du PPCR. **Nous avons été les seuls à souligner l'incohérence du PPCR. Réévaluation des IE et pas des IR.** Quel intérêt pour un IEHC de passer IR ?

Concernant les chercheurs, toutes les OS ont souligné **le risque d'un recrutement de plus en plus tardif**. Mais ceci est bien la conséquence de la suppression du grade de CR2 qu'elles ont approuvée avec le PPCR. **Nous avons été les seuls à faire une proposition pour recruter jeune : recruter 3 ans après la thèse pour 60 à 70% de postes disponibles**. Comme actuellement il faut 10 ans de post-doc pour être recruté CR1, **nous avons proposé d'atteindre l'objectif d'un recrutement à 3 ans après la thèse dans un délai de 5 à 7 ans**. Pourquoi pas 100% de recrutement jeune ? Car il faut permettre aussi le recrutement de chercheurs plus expérimentés. Bien sûr, comme nous l'avons souligné, cela implique d'aller à l'encontre du discours élitiste dominant qui ne sert qu'à justifier la précarité et le recrutement tardif.

Il a été souligné par nous et d'autres que les HU dans les CSS étaient en pointe (eux qui ne sont évalués par personne) pour justifier les recrutements tardifs.

Passage CRCN-CRHC

Le grade HC ne peut pas être un grade de recrutement avant 2020. Ce délai a été mis en place pour permettre aux CR bloqués depuis si longtemps au dernier échelon de bénéficier de la HC en passant à la hors échelle lettre A avec le gain salarial afférant et une nette augmentation du montant de la retraite.

Pour le SNTRS-CGT, les CRCN qui doivent bénéficier de la HC sont ceux qui sont bloqués aux 9 échelons de CR1, maintenant le 10e de CRCN, depuis 10 et plus. Ils sont au nombre de 120.

En 3 ans ces CR seront partis en retraite, ce qui permettra à ceux bloqués depuis moins de 10 ans d'accéder à la HC.

Les critères de promotion doivent être des critères d'ancienneté et non des critères de recrutements (publications, etc...). Si ce sont les critères « d'excellence », que nous ne connaissons que trop bien, qui seront les critères de promotion, cela signifie que le blocage au dernier échelon perdurera.

Nous avons demandé que la HC ne soit pas un grade de recrutement mais uniquement de promotion. Le décret laisse l'opportunité aux organismes d'ouvrir la HC au recrutement. Les critères de recrutement plus stringents que ceux de promotion prendront alors le pas sur ces derniers. Dans ces conditions, les critères d'accession à la HC seront peu différents de ceux du recrutement à la classe des DR2.

Si le passage ne se fait pas à l'ancienneté le travail des CSS sera diablement compliqué entre les critères de recrutement CRCN, DR2, de promotion CRHC et éventuellement de recrutement CRHC.

Un document Inserm synthétisant les critères d'évaluation pour le passage en CRHC, proposé par diverses instances (IT, CSS et CS), a circulé entre les élus des CSS. Le DRH n'avait pas l'air de connaître le document. Pour ces instances, **les critères « d'excellence » sont mis en avant et l'ancienneté n'est pas un critère principal**.

La Direction a pris note mais sans prendre un quelconque engagement. Son souci était de savoir comment présenter un passage à l'ancienneté à la HC aux chargés de recherche. La Direction, sans connaître pour l'instant les données budgétaires, travaillerait sur une hypothèse **au mieux de 40 passages/ an**. C'est en deçà du CNRS qui a annoncé 250 promotion/an sur 3 ans ce qui est déjà très insuffisant. Compte tenu du différentiel d'effectifs de chargés entre les deux organismes, l'Inserm devait promouvoir 50 CRCN en HC.

Commission Nationale de Mobilité du CNRS

4 octobre 2017

Présents pour l'Administration : Isabelle LONGIN (DRH adjointe), François GAUTRON (responsable du SDP-IT), Rafika LEMTELLA (SDP-IT), Christophe GEOURJON, Richard RETOUX, Béatrice SIMPSON, Marie-Thérèse DORIN-GERALD (DDCS).

Toutes les organisations syndicales étaient représentées sauf FO, pour le SNTRS-CGT Sabine BERRY

L'ordre du jour porte sur les points suivants :

1. Validation des comptes rendus des réunions des 3 octobre 2016 et 5 juillet 2017.
Le CR de la réunion du 3 octobre 2016 n'étant pas prêt, la validation a été approuvée à l'unanimité pour le CR du 5 juillet 2017.
2. Bilan de la campagne NOEMI printemps 2017
Présentation par Rafika LEMTELLA (SDP-IT)
Calendrier de la campagne
- Ouverture : 25 avril 2017
- Fermeture : 29 mai 2017
Prise de Fonctions - 1er octobre 2017 - 1er septembre 2017 : en cas de mobilité géographique, pour des raisons familiales. - 1er décembre 2017 : lorsque la décision de sélectionner un candidat est connue moins de dix jours avant la date de clôture de la campagne, sauf avis contraire du directeur de structure.



Voir le pdf :

165 fonctions affichées (161 en 2016 - 160 en 2015 - 168 en 2014) dont 133 le 1er jour de la campagne (81%) et 138 la 1ère semaine (84%) – dont 6 fonctions mutualisées 4% (3% en 2016)

65 postes pourvus par la stricte mobilité interne soit 39% des postes affichés (42% en 2016 - 47% en 2015 - 45% en 2014) - dont 3 fonctions mutualisées (2%)

82 postes pourvus (demandes d'accueils en détachement et réintégrations compris), soit 50% des postes affichés (55% en 2016 - 59% en 2015 – 57% en 2014) - dont 3 fonctions mutualisées (3%)

75 fonctions premièrement affichées sont pourvues - 91% (99% en 2016 - 94% en 2015) ainsi que 7 NOEMI de compensation - 9% (1% en 2016 - 6% en 2015).

83 postes n'ont pas été pourvus pour cette campagne, le taux d'échec est de plus en plus fort.

Le SNPTES évoque un problème qui devient de plus en plus récurrent sur la BAP A car cette année il n'y a pas eu de poste d'affiché dans cette BAP.

3. Bilan annuel de la mobilité 2017.
Présentation par Rafika LEMTELLA (SDP-IT)
751 fonctions affichées – dont 39 fonctions mutualisées (5%)
358 affichages en Ile de France - 48% / 393 affichages en région - 52%
687 fonctions premièrement affichées (91%) - 64 NOEMI de compensation (9%)
1545 candidatures en 2017

273 postes pourvus par la stricte mobilité interne soit 36% des postes affichés - dont 13 fonctions mutualisées (2%)

329 postes pourvus (demandes d'accueils en détachement et réintégrations compris), soit 44% des postes affichés - dont 15 fonctions mutualisées (2%)

298 fonctions premièrement affichées sont pourvues - 91% ainsi que 31 NOEMI de compensation - 9%

422 fonctions non-pourvues sur les 751 fonctions affichées soit 56%.

Là aussi on peut constater que le taux de postes non pourvus est en nette hausse. Il existe une inquiétude des agents pour une mobilité face à « l'effet Rifseep », car ne sachant pas encore très bien dans quelle catégorie de fonction sera classée ce changement de poste. Il faudra veiller lors des prochaines campagnes si ces postes sont clairement affichés, pour voir ainsi si la « frilosité » n'est que passagère. La DRH nous affirme que lors de la prochaine campagne NOEMI (novembre 2017), les fonctions seront très clairement « cotées ».



Voir le pdf :

4. Indicateurs de la mobilité interne

Voir le pdf :

5. Bilan affichage « Cadres supérieurs » (septembre 2016 – septembre 2017) Présentation par Marie-Thérèse DORIN-GERALD (DDCS)



Voir le pdf :

6. Questions diverses

Le SNTRS a demandé des statistiques sur les années 2015/2017 sur la mobilité avec connaissance des unités de départ et d'arrivée, mais aussi les postes réellement pourvus (taux d'échec) lors des campagnes de mobilité pour les postes suivants :

- Bap E (précision par fiches métiers)
- Bap J (flux administration vers unités)
- Postes mutualisés

Lorsque les postes ne sont pas pourvus à la mobilité, quelles sont les « transformations » en concours externes ?

Ces données nous seront transmises lors de la prochaine CNM sans toutefois pouvoir intégrer toutes les finesses d'extraction demandées car la DRH n'en a pas les moyens !!! Elle ne dispose pas encore des outils permettant de le faire.

Sud Recherche a posé la question suivante : Lors des questions diverses, nous souhaiterions que des précisions nous soient apportées sur le paragraphe II. B : « Groupes de fonctions » - « Changement

de groupe de fonctions » « la mobilité interne ou la modification substantielle de la fiche de poste » de la circulaire CIR171897DRH du 22/08/2017 intitulée « Note de gestion relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel aux ingénieurs et techniciens du CNRS ».

La DRH a réitéré que lors des prochaines NOEMI ou FSEP, les fiches de postes et groupes de fonction seraient clairement cotés afin de permettre aux agents une meilleure appréciation du poste proposé à la mobilité.