



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°249 du 26 octobre 2015

SOMMAIRE

- Rapport « Actualités » pour la Commission Exécutive du SNTRS CGT du jeudi 24 septembre 2015
- Compte rendu de la rencontre Direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales, mardi 29 septembre 2015
- CNSPH du 17 septembre 2015

Rapport « Actualités » pour la Commission Exécutive du SNTRS CGT du jeudi 24 septembre 2015

Jean KISTER

Cette nouvelle CE, décidée à la CE de rentrée du 9 septembre 2015, a pour objet principal le vote sur le PPCR après consultation des sections. En conséquence, ce rapport sur l'actualité sera court, car je vous renvoie au rapport très complet fait par Josiane à la précédente CE, et je ne parlerai pas du PPCR !

Les 120 ans de la CGT :

Hier, la CGT avait 120 ans ! En effet, le 23 septembre 1895 avait lieu le congrès de Limoges où a été créée la CGT par le regroupement des Fédérations Professionnelles et des Bourses du Travail. Les 2 principes fondateurs adoptés lors de ce congrès constitutif de la CGT étaient :

- 1) « se tenir en dehors de toute école politique » (confirmé ensuite par la Charte d'Amiens)
- 2) « unir sur le terrain économique et dans les liens d'étroite solidarité les travailleurs en lutte pour leur émancipation intégrale »

Principes toujours d'actualité !

Solidarité avec les réfugiés

Un mot sur le drame des réfugiés qui arrivent en Europe : la CGT, dans un récent communiqué, se prononce pour « qu'ils soient accueillis dignement par chaque Etat européen ». Elle rappelle que « l'asile est un droit ! ». La France doit accueillir environ 24000 réfugiés, chiffres bien en dessous des possibilités d'accueil de notre pays. Mais la CGT rappelle aussi que ce drame humain ne tombe pas du ciel : il est le résultat du chaos provoqué par les guerres en Irak, en Syrie, par la destruction de l'Etat Libyen, dans lequel les Etats Européens (dont la France) et les USA ont une lourde responsabilité !

Nous devons interpeller nos Directions d'organisme pour qu'elles prennent des mesures exceptionnelles pour accueillir ces réfugiés dont parmi eux, des chercheurs, des étudiants !

Elections en Grèce

L'actualité, c'est aussi les nouvelles élections en Grèce, où, malgré toutes les difficultés par rapport aux diktats de l'Europe, le peuple grec a redonné sa confiance au gouvernement issu de Syriza, en évitant le retour de la droite conservatrice, voire de l'extrême droite. Quoique l'on peut penser des choix faits en Grèce, il sera nécessaire, pour la CGT, de continuer notre solidarité envers le peuple grec luttant contre l'austérité imposée par la Troïka !

Congrès de la CES à Paris

Comment lutter contre ce rouleau compresseur de l'austérité en Europe, avec une mainmise des puissances de l'argent faisant fi des choix démocratiques des peuples ? Ce sera à l'ordre du jour du congrès de la CES à Paris à partir du 29 septembre 2015. Selon P. Martinez (dans « Ensemble »), la CGT considère que « la CES s'est trop éloignée des salariés » dans la dernière période et « qu'elle passe trop de temps dans les institutions européennes ».

Il faut que les luttes des salariés, tant en Europe qu'en France, soient plus fortes !

L'austérité continue en France

En effet, le gouvernement continue sa politique au service des intérêts du capital : remise en cause des droits sociaux avec les lois Macron et Rebsamen, poursuite du Pacte de Stabilité alors qu'un récent rapport sur le CICE conclut à l'absence totale de résultats tant sur l'emploi (le chômage continue d'augmenter) que sur la relance économique (toujours à zéro au second trimestre 2015).

Les récentes déclarations de Macron, remettant en cause les 35 heures et le statut des fonctionnaires, montrent bien, au-delà du jeu de rôles entre Ministres, Premier Ministre et Président, la dérive de plus en plus libérale au service du Medef de ce gouvernement.

Une urgence : l'action !

Il est donc urgent que les salariés se mobilisent notamment lors de la journée confédérale d'action et de grève du 8 octobre, sur les salaires, les conditions de travail et l'emploi. Des manifestations unitaires sont prévues (14H république à Paris). Des préavis de grève ont été déposés par l'UGFF et la FERC. Il y a aussi une votation sur le point d'indice des fonctionnaires à faire signer à cette occasion.

Malgré un climat plutôt morose, dans un rapport de force défavorable aux salariés, sans perspectives politiques sinon la montée du FN, il y a quand même des luttes qui ont eu lieu et certaines sont victorieuses !

Ainsi, la relance de la production de thé chez Fralib à Marseille après 1336 jours de grève (d'où le nom de la nouvelle marque de thé : 1336 !).

Il y a eu aussi une journée d'action de la CGT hier (23 septembre) pour la défense des libertés syndicales.

Il y a eu une journée de grève le 17 septembre dans l'Education contre la réforme du collège et les personnels des hôpitaux de l'AP-HP continuent d'être mobilisés pour défendre les 35 heures.

A noter aussi le rassemblement des personnels de l'IFREMER le 22 septembre (à l'appel de la CGT et de la CFDT) qui ont bloqué le Conseil d'Administration pour refuser la délocalisation du siège à Brest, avec le fait que le Conseil d'Etat pourrait bientôt annuler cette décision.

On peut aussi noter la condamnation de 2 élus du FN en Languedoc qui avaient insulté des représentants de la CGT Educ'action.

Boycott de la conférence sociale ?

Dans ce contexte, il est probable, même si cela n'est pas encore décidé à ce jour, que la CGT n'aille pas à la conférence sociale du gouvernement le 19 octobre !

Mobilisation pour l'emploi dans l'ESR

Dans notre secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, l'augmentation massive du nombre d'étudiants en cette rentrée universitaire (plus de 65000) pose d'immenses problèmes aux Universités déjà très souvent en manquant de moyens. Hier, l'UNEF a organisé une journée d'action pour dénoncer les amphis surchargés (avec photos sur les réseaux sociaux) et les refus d'inscriptions de nombreux étudiants, avec de fait une sélection sournoise qui se met en place ! Cela veut-il dire qu'il y aura un automne de lutte des étudiants ? En tout cas le gouvernement le craint !

C'est pourquoi nous devons, nous aussi, dans les organismes de recherche, mobiliser nos collègues pour obtenir plus de postes, pour lutter contre la précarité, pour plus de crédits au budget 2016. C'est le sens de la pétition intersyndicale lancée dernièrement (à ce jour, environ 2100 signatures, ce qui est très insuffisant).

Le SNTRS appelle à la fois à l'action le 8 octobre et le 16 octobre pour l'ESR, avec Sciences en Marche : un tract du SNTRS vient de sortir pour expliquer les enjeux de ces 2 jours de mobilisation.

Nous sommes aussi à l'initiative d'une pétition intersyndicale ESR contre le RIFSEEP. Il est impératif d'organiser partout des AG d'informations sur ce sujet, alors que des négociations sont déjà ou vont démarrer dans les organismes pour la mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2016 pour tous les ITA des EPST, qui remplacera la PPRS : le SNTRS CGT a rédigé un PowerPoint à utiliser pour les AG !

Nous devons aussi être attentifs aux conséquences de la réforme territoriale en cours (Loi Notre), avec son lot de futures « mutualisations », voire de mutations forcées, qui concernent aussi l'ESR. Le mouvement de réorganisation du paysage de l'ESR continue à grande vitesse : création des dernières COMUE, fusion d'universités comme l'annonce récente de la fusion de Paris 6 (UPMC) et Paris 4 (Sorbonne), sans aucune concertation des personnels et des étudiants. De même il faudra analyser les conséquences du rapport « StraNES » qui vient d'être remis.

Il faut donc, partout, utiliser le PowerPoint sur le RIFSEEP, faire signer les pétitions intersyndicales sur l'emploi scientifique et contre le RIFSEEP, mobiliser pour les journées d'action des 8 et 16 octobre.

Tous sur le pont pour un automne de luttes !

Compte rendu de la rencontre Direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales,

Mardi 29 septembre 2015

Toutes les organisations syndicales étaient présentes (délégations de 2 ou 3 personnes). **Délégation SNTRS-CGT** : Josiane Tack, Lise Caron, Alain Bouyssy.

Direction des ressources humaines (DRH) : Pierre Coural (Directeur), Isabelle Longin (Directrice adjointe RH), Ghislaine Bec (responsable des relations sociales et insertion handicap), François Gautron (service développement professionnel ingénieurs et techniciens), Sabine Querbouet (relations sociales).

N.B Nos commentaires sont indiqués en italique

Présentation du calendrier social DRH du semestre 2015

La DRH présente en séance le planning des instances et réunions DRH/organisations syndicales (OS) du second semestre 2015: Comité technique (CT), Comité central d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) et ses groupes de travail, Commission nationale d'action sociale (CNAS), Commission nationale de formation permanente (CNFP), Commission nationale de suivi personnes handicapés (CNSPH), Commission nationale de mobilité (CNM), le Comité d'orientation et de suivi de l'observatoire des métiers et de l'emploi scientifique (COS).

Le planning fait apparaître 7 réunions convoquées le lundi dont une à 10h00, notamment sont concernées toutes les réunions en groupe de travail du CCHSCT.

- Le SNTRS-CGT rappelle son courrier de septembre dernier : il demandait que les réunions de la CNAS ne soient pas convoquées les lundis matin, ni les vendredis après-midi pour prendre en compte les délais de route des représentants syndicaux venant de province et la nécessité pour les OS de se concerter en préalable aux réunions.

La DRH a conscience des problèmes, elle en tient compte mais les calendriers sont serrés et elle ne peut faire autrement.

1er éléments de mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant en compte des fonctions ; des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) au Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR).

Les débats ont été cacophoniques, avec une difficulté à obtenir des réponses claires et précises.

S'appuyant sur une présentation ficelée par le Ministère, la Direction rappelle les grandes lignes du RIFSEEP. Une grande partie des primes ont vocation à être intégrées dans le nouveau régime indemnitaire qui deviendra le dispositif indemnitaire unique sur l'ensemble de la Fonction publique d'État (lien [tract SNTRS-CGT http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/snrscgt/spip.php?article1572](http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/snrscgt/spip.php?article1572)).

Le RIFSEEP est articulé autour de deux indemnités :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ou IFSE** : indemnité principale (85 à 90% de la prime globale) versée mensuellement, elle englobera différentes indemnités à savoir PPRS, prime informatique, etc. et devrait intégrer 90% de l'enveloppe indemnitaire actuelle. Elle sera dépendante des fonctions exercées de l'agent, son montant sera défini par le groupe de fonction dans lequel le poste de l'agent sera placé. In fine le montant IFSE sera déterminé par **la cotation du poste de l'agent**, qui dépendra de son groupe de fonction mais aussi des différents critères auxquels répondent les fonctions de l'agent dans ce groupe de fonction.
- **Le CIA**, complément indemnitaire FACULTATIF selon le décret, permet selon le gouvernement de « reconnaître l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel ». Non reconductible d'une année sur l'autre, il sera versé annuellement. Il pourra être attribué à toutes, à certaines ou encore à aucune des catégories. La part du CIA dans l'attribution de la prime globale ne pourra pas excéder 15% pour la catégorie A, 12% pour la catégorie B et 10% pour la catégorie C.

Deux groupes de travail sont chargés par le Ministère de définir l'un la « cartographie » des corps des ingénieurs et des techniciens (IT) des EPST, l'autre celle des corps des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) rattachés à l'enseignement supérieur et aussi dans des services de l'éducation nationale, de la jeunesse ou des associations. Les deux groupes collaborent en vue d'harmoniser les cartographies.

Sont encore en débat entre les Directions d'établissement et le Ministère :

- la date d'adhésion, pour le CNRS la Direction a proposé une adhésion le 1er janvier 2017, cette date semble retenue par le ministère.
- les règles de modulations de l'ISFE (minimum et plafond, le niveau d'intégration de la Prime de fonctions informatiques et de la PPRS...)
- la définition des groupes de fonctions (harmonisations inter-EPST, inter-EPST et universités, inter ministérielle,...). Il devrait y avoir une même architecture de fonctions entre EPST et universités, mais cela ne sera pas simple à définir puisque il n'y a pas les mêmes proportions de personnels de catégories A et C entre les universités et les EPST.
- le périmètre d'adhésion c'est à dire les corps et emplois exclus du RIFSEEP (le ministère propose d'exempter les chercheurs et les enseignants chercheurs) et les indemnités qui seront embarquées et non embarquées dans l'ISFE.

Ces différents points seront précisés dans les arrêtés ministériels.

Le DRH annonce 4 chantiers :

- La mise en œuvre qui nécessitera près de 14 000 décisions individuelles avec notification du groupe de fonction, la garantie indemnitaire avec un montant de prime « à peu près » équivalent à celui de l'ancien régime indemnitaire. Ce qui montre bien que le RIFSEEP organise l'individualisation des rémunérations. La DRH définira une « ligne directrice de gestion » avec les orientations et les conditions pratiques d'application du RIFSEEP.

Pour les groupes de fonction, le DRH annonce un découpage comme suit : corps des Ingénieurs de recherche (IR) et des Ingénieurs d'études (IE) : 3 groupes de fonctions dans chaque corps ; corps des Assistants d'ingénieur (AI) : 2 groupes ; corps des Techniciens (T) : 3 groupes à peu près équivalents aux grades ; corps des Adjoints techniques (ATR) : 2 groupes aussi équivalents aux grades. Pour les catégories A, la DRH du CNRS serait favorable à un découpage des groupes de fonctions par grade, le ministère s'y opposerait. Au CNRS, 70 % des agents IT sont en catégorie A, l'absence de correspondance entre le grade et le groupe de fonctions complexifierait le système de cotation.

- Le dialogue social : conçu essentiellement par le DRH comme un partage de l'information, le DRH insiste : il ne sera pas question de discuter du contenu des arrêtés lors des discussions DRH/OS.
- Le développement et l'adaptation des outils informatiques : la mise en place de la paie au 1er janvier 2017 est un véritable défi selon le DRH!!! Effectivement, il a fallu 6 mois pour régulariser le montant des gratifications des stagiaires parce qu'il y avait 2 taux différents d'augmentation. Nous pouvons prédire que les adaptations des logiciels de payes entièrement sous-traités vont être longues et coûteuses.
- Explications aux agents et à l'encadrement sur le mécanisme du RIFSEEP et sur la ligne directrice de gestion du CNRS. Le RIFSEEP est un mécanisme généralisé de gestion des rémunérations des fonctionnaires à la tête du client, cela nécessite donc une formation des personnels d'encadrement.

Rappelons que toutes les OS se sont opposées à la mise en place du RIFSEEP dans la Fonction publique, le gouvernement est passé outre.

Les points soulevés par le SNTRS-CGT :

- Comment se fera la cotation des postes aux CNRS ? La direction des ressources humaines en relation avec les services de ressources humaines des délégations vont coter chaque poste. Afin d'harmoniser les cotations entre délégations, l'administration centrale fera l'arbitrage avec l'appui de référents nationaux, ainsi que d'experts métiers. Le DRH explique que les groupes de fonctions ne sont pas les plus importants dans la cotation des postes car le recouvrement entre deux groupes peut être très important. La question est : à l'intérieur d'un groupe comment l'agent est-il positionné ? Lors d'une mobilité les éléments clé du calcul seront : les minima par grade et les maxima par fonction. La fiche de poste de l'agent sera l'élément central de la cotation des postes (expérience et niveau de qualification). Quatre volets seront pris en compte pour la cotation des postes : l'expertise, l'encadrement, un niveau dit « de base », et le quatrième lié aux sujétions.

- Concrètement comment va se faire le versement des primes sur la fiche de paie de janvier 2017 ? Pas de panique, le DRH a prévu un plan B. Il consistera pour chaque agent à diviser par douze l'enveloppe globale des primes 2016 et de régulariser par la suite...
- Le financement du RIFSEEP se fera à enveloppe budgétaire constante ce qui signifie qu'il n'y aura pas de rattrapage du régime indemnitaire au CNRS que ce soit celui des IT ou celui des chercheurs. Le DRH, en réponse à plusieurs questions des OS sur le sujet, n'a pas hésité et a indiqué que la Direction du CNRS poussait à un plan de rattrapage des primes des agents des EPST sur 3 ans ce qui devrait correspondre à une augmentation de 20% de l'enveloppe indemnitaire, soit environ 5 millions d'euros/an. Ce qui, selon le DRH, est peu face à la masse salariale globale du CNRS (2,124 Milliards d'€ en 2014). Concernant l'exemption des chercheurs, il a indiqué que cela impliquait nécessairement une remise à plat du régime indemnitaire des chercheurs.
Le SNTRS-CGT est tout à fait d'accord mais Quand? Comment? Toutes les OS concernées devront participer aux négociations? Pour dépasser le mode déclaratif, une augmentation significative de la masse salariale est absolument nécessaire.
- Quel régime indemnitaire pour les nouveaux entrants ? Sans ancienneté dans l'établissement, ils seront pour la plupart aux montants planchers de l'ISFE et sans complément indemnitaire.

Les points soulevés par les autres syndicats :

- FO : Souligne qu'à masse salariale constante il n'y pas de possibilité d'augmenter les primes, et les nouveaux entrants vont avoir un régime indemnitaire déplorable. D'autre part, le RIFSEEP va bloquer les mobilités. Si la cotation du poste à pourvoir est plus basse que celle que l'agent perçoit, cela baissera automatiquement le niveau de ses primes. Qui va accepter une mobilité qui implique la baisse de sa rémunération?
- SNCS : pointe l'absence de dialogue social, les directions d'établissements et d'universités négocient avec le ministère et défendent leur point de vue qui est loin d'être celui de la plupart des OS. La mise en place du RIFSEEP dans tous les EPST doit être similaire pour les agents, sinon c'est la mise en place d'une concurrence néfaste. L'exemption des chercheurs est juste, ils bénéficient d'un statut dérogatoire, comme les enseignants chercheurs, qui protège leur indépendance, leur évaluation ne se fait par voie hiérarchique mais par les pairs.
- Pour SUD, le réajustement des primes coûterait trop cher au gouvernement. Pourtant, les disparités dans la Fonction publique sont très importantes, certains corps émargent à 45% de primes dans la rémunération, les agents du CNRS en sont loin. SUD ne veut pas le statut quo, demande une réévaluation pour tous.
- La CFDT insiste sur le régime indemnitaire au CNRS, le plus défavorable de la Fonction publique, un rapprochement avec les ITRF est nécessaire. A la clause de garantie indemnitaire, la CFDT revendique une clause de garantie d'évolution.

Examens Professionnels réservés (EPR) 2015

La session 2015 n'est pas close, les auditions de candidats sont en cours. Le DRH a présenté le bilan des dossiers déposés et ceux admis à se présenter aux examens.

Le CNRS a ouvert 37 postes aux EPR 2015 : 13 IE, 8 AI, 13 T et 3 ATR.

28 candidats ont déposé des dossiers sur 20 des postes ouverts, aucun dossier n'a été déposé pour les postes d'ATR et les 4 dossiers déposés en T ont tous été déclarés non admissibles. In fine, seuls 13 candidats ont été admis à se présenter aux examens par l'administration.

17 postes n'avaient donc pas de candidat soit 1 en IE, 2 en AI, les 11 postes en TR et les 3 postes en ATR.

Ce qu'a dit le SNTRS-CGT :

- Encore une fois, le CNRS ouvre des postes EPR sur des priorités des instituts sans qu'il y ait de candidats sur les profils proposés. C'est à contre sens de la loi Sauvadet : les examens professionnels ont pour vocation de vérifier le niveau des contractuels avant de les titulariser et non d'effectuer une énième campagne de recrutement de type concours externe.
- Dès la première session d'EPR en 2013, nous avons pointé le fait que la Direction du CNRS détournait la loi :
2013 : 37 postes proposés, 19 sans candidats, 13 recrutés).

2014, 37 postes proposés, 3 sans candidats, 30 recrutés. La direction avait « un peu » redressé la barre sans pour autant compenser le manque à gagner de la campagne 2013.

2015 : 37 postes proposés, 17 sans candidats. La campagne 2015 s'avère aussi mauvaise que celle de 2013.

- 15 CDD et 4 CDI, salariés du CNRS se sont présentés aux EPR de 2015. Comment est-il possible que si peu de contractuels du CNRS se présentent alors que le nombre de précaires a été estimé à 9369 en 2014 (présentation du budget 2015) et qu'il y a plus d'une centaine de CDI? Le DRH explique que le vivier pouvant postuler à la loi Sauvadet est très faible. Cela fait le énième plan de précarité qui ne résout rien. Cyniquement, il ajoute qu'il y en aura sûrement d'autres.

Nous répliquons qu'ont été exclus de la loi Sauvadet, les contractuels de catégories A+ (titulaires d'un doctorat, sauf les IR des fonctions administratives), les collègues ayant travaillé sur un même emploi et payés par plusieurs employeurs. Cela est encore trop pour les Directions des EPST puisqu'elles ont établi une règle spécifique à leurs établissements : seuls 1/3 des postes éligibles seront ouverts aux EPR ! Même avec une telle restriction, la Direction n'aura recruté que sur la moitié de ces postes!! La direction ne ménage pas ses efforts pour «vider» les précaires des laboratoires, potentiellement éligibles à la CDIisation ou la titularisation, en limitant les CDD à 3 ans. Or, l'application de la loi risque de se prolonger sur encore 2 ans, pourquoi ne pas prolonger les contrats pour leur permettre d'accéder aux EPR ?

Quelques chiffres : La direction du CNRS n'a recensé en 2012 que 148 éligibles aux EPR (soit 37 par campagne). Or au 31 décembre 2013, 5995 contractuels en CDD (hors doctorants) dont 3402 ingénieurs et techniciens et 126 CDI dont 96 ingénieurs ou techniciens ont été recensés au CNRS selon le bilan social 2013. Impossible de faire reculer la précarité dans ces conditions.

Le bilan 2013 des titularisations dans le cadre de la loi Sauvadet est CATASTROPHIQUE dans les EPST : les chiffres produits par le MENESR pour tous les EPST indiquent 52 titularisations pour 90 postes ouverts. Ce qui fait que nous sommes loin des près de 19 000 non titulaires estimés dans les bilans sociaux des EPST en 2012.

Mutualisation de fonctions IT

La DRH justifie la nécessité d'encadrer les mutualisations de personnels pour différentes raisons

- les instituts, les délégations régionales pratiquent déjà le partage de personnels dans les structures telles que les unités mixtes de service, les groupements de service etc. ;
- Les laboratoires, les instituts, les services des délégations et des directions demandent des postes mutualisés ;
- les restructurations en cours dans la recherche et l'enseignement supérieur, la baisse des budgets demandent des économies de masse salariale.

La DRH présente un tableau illustrant les demandes de postes mutualisés d'IT issues des instituts et des directions. Sur les 2403 demandes de postes en 2015, 20% seraient des demandes de postes mutualisés et 218 seraient classées en priorité 1. Le comité de direction du CNRS du 22 juillet 2015 a donc décidé d'encourager les mutualisations et de les encadrer. La Direction souhaite aller vite, très vite : une circulaire stipulant les modalités des mutualisations sera présentée devant le Comité technique du CNRS le 20 octobre 2015.

Les principes :

- Le dispositif sera ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels
- la mutualisation pourra se faire intra, inter instituts ou entre une délégation régionale et un institut
- le nombre d'entités de rattachement et la zone géographique seront limités
- l'accord de l'agent se fera sur la fiche de poste ou la convention si c'est un contractuel
- un seul responsable hiérarchique sera identifié
- la gestion budgétaire des postes mutualisés se fera en fractions d'ETPT selon les tutelles

Dès la campagne 2016 de demandes de personnels, une cinquantaine de postes mutualisables seront ouverts à la mobilité interne (NOEMI, FSEP). En cas d'insuccès, les postes pourront être ouverts en concours externes. La Direction avance vers la mise en réseau (mutualisation?) de l'ensemble des personnels de BAP G et BAP E entre les délégations et les instituts. Elle explique aussi que pour la modification en cours de gestion d'un poste, il faudra que l'agent soit d'accord. *Donc cette circulaire ne va pas s'appliquer qu'aux postes à venir, elle va concerner des agents déjà en poste !*

Ce qu'a dit le SNTRS-CGT :

- Le CNRS a une expérience de telles mutualisations, notamment en BAP E. Les laboratoires ne sont jamais satisfaits lorsque les agents sont affectés à plusieurs laboratoires. Les agents sont hors sol, sortis des collectifs de travail des laboratoires avec des conditions de travail difficiles. La raison première de ces mutualisations est le manque de postes. C'est la porte ouverte à des externalisations.
La Direction a déjà restructuré des laboratoires en grosses entités pour mutualiser les personnels dans des services communs. A qui s'adresse cette nouvelle phase ? Les personnels sont déjà à 100%.
- Les BAP concernées en premier chef par les mutualisations sont les BAP A, E, C et les instituts INSB, INEE, INSIS. Ce qui correspond aux familles professionnelles toutes fortement impliquées dans les plateformes technologiques déjà mutualisées (avec l'Inserm par exemple) ou à mutualiser au sein des COMUE. Difficile de ne pas faire le rapprochement avec les politiques de site qui se mettent en place. Dire que cela se fera sur la base du volontariat mais jusqu'à quel point ? comment refuser une affectation lorsque qu'on est dans une équipe, un laboratoire en restructuration ou bien précaire ?
- La plupart des directeurs de laboratoires cocheront la case « fonction mutualisable » si c'est pour avoir ne serait-ce qu'une fraction d'agent. C'est mieux que rien....
- Des mutualisations sont déjà en cours, exemple celle de délégations d'île de France Thiais/Villejuif avec la mise en place de plateformes inter-délégation. Des mutualisations sont déjà en cours, exemple celle de délégations d'île de France Thiais/Villejuif avec la mise en place de plateformes inter-délégation pour les BAP E et G
- La DRH décrit de manière comptable les mutualisations, mais il ne s'agit pas de découper en fractions d'ETPT par instituts et/ou délégation régionale pour faire de la mutualisation. Derrière ce sont des agents dont le temps de travail sera fractionné. « *Vous travaillez sur de l'humain et non sur des ETPT* ». La DRH pense mettre au recrutement externe des postes mutualisés, ainsi de nouveaux recrutés sans expérience du CNRS seraient d'emblée mis dans des situations de travail difficiles. En voulant traiter le manque de poste par des mutualisations, la DRH ne peut que générer de la souffrance au travail. La circulaire que la DRH souhaite faire passer si rapidement au CT implique un changement important dans les conditions de travail des agents, nous demandons que cette circulaire soit soumise au CCHSCT avant tout passage en CT.

Les points soulevés par les autres syndicats :

- Pour le SNCS, Les demandes de postes mutualisés sont biaisées par le manque de recrutement. Les mutualisations doivent rester une exception. Parer au manque de recrutement par la mutualisation de personnels est une très mauvaise solution. S'il n'y a pas assez de personnels, il faut baisser l'activité. Le CNRS a déjà fait des expériences de mutualisations sur lesquelles les OS n'ont pas de retour, Le SNCS demande qu'un bilan des mutualisations de Strasbourg soit présenté au CCHSCT.
- SUD signale que la plupart des agents qui sont sur des postes mutualisés subissent leur situation. Dans de nombreux laboratoires, les IT sont déjà mutualisés entre plusieurs équipes, et c'est déjà difficile.
- SGEN-CFDT demande si les fonctions mutualisées auront une cotation spécifique dans le RIFSEEP. Le DRH déclare que c'est une bonne idée.....
- SNIRS a l'expérience de bonnes mutualisations, mais il faudra faire attention quand cela se passera mal.

Prise en charge des frais de missions pour les membres du *Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche* CNESER :

SUD : les frais de missions des membres du CNESER ne sont actuellement pas pris en charge, qui doit payer ?

DRH : La prise en charge ne revient pas à l'employeur mais au Ministère qui convoque

Affectation des agents déchargés de service à 100% pour activités syndicale

SNCS : les personnels déchargés à 100% sont affectés à la DR16 bien qu'ils assurent au moins en partie leurs activités syndicales dans leur Délégation régionale d'origine. Il serait nécessaire préciser leur affectation géographique pour qu'ils continuent à participer aux instances régionales et soient couverts dans leurs différents déplacements.

Questions diverses posées par le SNTRS.

Le SNTRS demande des explications concernant le CRHSCT de la DR18 qui n'est pas constitué depuis le nouveau mandat à cause de l'absence de secrétaire. Le DRH nous répond que c'est à cause des syndicats et que ce n'est pas son problème. Nous lui rappelons que c'est aussi son problème et que cela est dû à des

tensions entre les représentants du personnel et la Déléguée régionale. Le DRH : il n'a pas d'information et il souhaite connaître les nôtres. Nous refusons pour des raisons confidentielles, mais nous informerons la direction ultérieurement. Nous ajoutons que les PV n'ont aucune validité du fait qu'ils ne sont pas signés par le secrétaire du CRHSCT.

Le SNTRS rappelle que pendant le CCHSCT du 17 février 2015, nous avons fait une saisine auprès de l'ISST du MENESR (inspecteur santé sécurité au travail du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) qui a été votée à l'unanimité par les représentants du personnel. Cette demande d'arbitrage concerne la non présentation au CCHSCT du projet de l'instruction pour les cellules de veille sociale qui deviennent CMSP (cellule médico-socio-professionnelle). Nous avons demandé que nous soyons informés des suites qui ont été données par le MENESR au prochain CCHSCT du 4 novembre 2015.

Le SNTRS signale (une fois de plus) que l'application par le CNRS de l'accord cadre du 22 octobre 2013 qui concerne les risques psychosociaux est erronée par le fait que le diagnostic concerne seulement les IT et qu'il exclut les chercheurs. Le DRH va voir comment il peut raccorder les rapports de l'étude du CNAM menée sur les chercheurs en 2012 avec les résultats du diagnostic IT. Par ailleurs, nous déplorons que l'appel d'offres ait été lancé sans consulter le CCHSCT.

Le SNTRS regrette le refus de la direction d'une séance plénière supplémentaire du CCHSCT (recours gracieux en cours) selon les articles 69 et 70 du décret. Nous rappelons à la direction que le CCHSCT c'est les représentants du personnel parce que la direction n'a pas le droit de voter. Pour l'ordre du jour nous avons demandé :

- la réorganisation de l'INIST, la fusion DR1-DR3,
- le cahier des charges de l'appel d'offres du diagnostic IT.

Le DRH nous répond que le premier point est traité au niveau CRHSCT et pour le deuxième on ne présente pas un cahier des charges au CCHSCT.

Le SNTRS est d'accord que c'est bien du niveau du CRHSCT mais lui rappelle que le CCHSCT doit être informé de ces points, ce qui ne veut pas dire en débattre et faire de l'ingérence. Concernant le cahier des charges nous devons seulement être informés de l'objet du marché.

CNSPH du 17 septembre 2015

Présence de M. Coural, DRH.

Secrétaire de séance, Fred Boller pour le SNTRS-CGT.

1 - Validation des comptes rendus des 2 CNSPH précédentes.

2 – Plan handicap 2016-2019 :

22-10 : examen décalé avant le pré-ct, 4 novembre par-exemple. Protocole ouvert à la signature avant fin janvier.

Retour sur l'état des consultations.

5 parties dans le plan :

Fondamentaux : prolongation des actions en cours. On reprend le diagnostic social de 2010 sur certains points.

1 - Attendus :

Fondamentaux acquis par les professionnels

Pratiques doivent s'implanter dans les labos

Les agents doivent être informés sur les dispositifs

Les personnes ayant la qualité de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) doivent être identifiés et suivis

Le Handicap doit être intégré aux missions de tous les acteurs

Les actions mises en place ne doivent pas créer une cage de verre

Bilan : près de 400 personnes recrutées, presque 1000 agents BOE, 6 % recrutement respecté tous les ans...

Il faut intégrer le handicap dans une stratégie globale : enjeu collectif et transversal, composante de la démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT), obligation de conformité.

Il faut solliciter l'avis de la direction, des partenaires sociaux, instances, communication institutionnelle, égalité des chances.

QVT (qualité de vie au travail) : vocabulaire positif et valorisant. Rentrer dans une logique de réseau.

Objectifs : relier les aspects préventifs et curatifs, favoriser une démarche de prévention, faciliter la mobilité pour raison de santé (pas seulement). C'est à ce niveau qu'il faut former les IRPS, médecins de Prévention, Infirmières, Assistants de Prévention...

Recommandations : vision de ce qui existe déjà, pas encore sous forme de fiches, guides.

Obligation de conformité politique achat, immobilière et informatique.

Bâti : analyse de l'accessibilité des bâtiments du CNRS. Travaux de mise en conformité dans les bâtiments où des agents en situation de handicap sont affectés.

Remarque : pourquoi se limiter uniquement à ce critère ?

Questions :

SNTRS : Faciliter la mobilité, d'accord mais pas seulement pour raison de santé. Rappel sur le fait que si des agents en situation de handicap ne se déclarent pas ce n'est pas sans raisons pour leurs carrières...

SNCS : la mobilité des chercheurs, et un parcours du combattant.

Coural : le Comité National regarde le contenu des travaux.

SNCS : ça dépend des sections. Parfois la mobilité est imposée aux chercheurs. Il y a autonomie totale du chercheur pour l'initiative de la mobilité. Temps trop long entre demande et moment où c'est acté. Procédures pas suffisamment connues des DU.

Coural : regardons du côté des IT. Encore plus compliqué. Chercheur plus autonome, énorme avantage.

SGEN : les formations pour les médecins...faites bientôt ?

DRH G. Bec : après celles des membres de jurys, des directeurs d'unité (DU), et des membres du CN...

2 - Intégrer le handicap dans le droit commun :

DRH G. Bec : rappel de ce qui a été fait dans les plans précédents (outils, méthodologies). Nos professionnels sont suffisamment formés.

Ce qu'il faut :

Accompagner le mieux possible les personnes handicapées. Il ne faut pas les considérer différemment. Les savoir-faire sont partagés au sein des services RH.

Il faut pérenniser les pratiques professionnelles d'accompagnement handicap, mettre en place un cadre de référence spécifique au handicap « psy ».

Progresser dans le taux de présence des agents handicapés.

Améliorer par le biais du BOE dans Sirhus.

Stabiliser le niveau annuel des recrutements à 6 %.

Cofinancer les thèses CIFRE en association avec universitaires et industriels pour les personnels en situation de handicap.

Progresser vers des méthodes professionnelles plus inclusives du handicap permettant d'orienter l'action du CNRS vers une éventuelle certification ou label qualité.

3 - Le handicap, composante normale de la GRH : veiller à ce que les agents handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres agents de l'établissement.

Par-exemple formations. Encourager les agents handicapés à se présenter aux concours internes, former les présidents de concours internes...Personnes en situation de handicap dans les instances d'évaluation.

DRH G. Bec : les partenaires sociaux ont intérêt à ce que les personnes en situation de handicap se rapprochent de l'administration. On (les organisations syndicales) doit les encourager. Peut-être formations membres CNSPH à sensibilisation handicap. Mise à jour de la fenêtre dialog (cf compte-rendu de la dernière réunion).

SNCS : les personnes aidantes ont-elles droit au télétravail ?

DRH G. Bec : non

CFDT : on a mené une enquête sur le regard du handicap.

Partenariat handicap : jouer sur la complémentarité et les nouvelles coopérations entre l'état et les autres collectivités publiques pour être plus efficaces. Adhérer aux handipactes régionaux constitués par le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique). Travailler dans la convergence avec les universités.

Favoriser l'employabilité des agents en situation de handicap :

- ➔ capitaliser les bonnes pratiques organisationnelles dans les UMR
- ➔ améliorer l'intégration des nouveaux personnels...

Importance de l'identification du lieu d'accueil. On recrute un personnel handicapé pour ses compétences.

Une note RH handicap a été diffusée il y a quelques mois. Elle devrait être transformée en instruction générale à diffuser dans les labos. La formation des DU devrait être doublée par un guide.

Améliorer l'intégration des nouveaux personnels chercheurs handicapés suite à demande président du Comité National. Désignation d'un tuteur au sein des sections du CN concernées. Améliorer l'accompagnement des chercheurs dont le handicap survient en cours de carrière.

4 - Favoriser l'innovation et la recherche sur le handicap :

- ➔ promouvoir la recherche appliquée sur le handicap, en lien avec le FIPHFP,
- ➔ financer des thèses dont les sujets de recherche portent sur le handicap,
- ➔ développer des partenariats,
- ➔ intégrer des projets de recherche dans la convention CNRS/FIPHFP pour un éventuel financement par le fonds

SGEN : financement de thèses par les régions ?

Bec : peut-être via les pactes régionaux. Il y a des ANR handicap.

3 - Question diverses :

Réponses de P. Coural :

Un Contractuel article 27 ne peut pas s'inscrire à l'oral de PFI. C'est une disposition de la fonction publique. Ça dépasse le cadre du CNRS.

On fait de l'apprentissage pour décerner un diplôme. Ce n'est pas une voie de recrutement. Pas de distinguo IT/chercheurs. Panorama des diplômes variés. Un certain nombre sont fléchés pour recruter personnes handicapées qui veulent un diplôme par le biais de l'apprentissage. Les diplômes vont du CAP au bac pro et plus.

Formations DU : ok. Refonte du site pour la partie handicapé. La cour des comptes surveille le CNRS pour les frais de mission. P. Coural insiste sur la relation de confiance entre le CNRS et le FIPHFP.

DRH G. Bec : pour l'accompagnement de mission on attend de recevoir les factures avant de rembourser. Pour les prothèses auditives le CNRS est en mesure de faire des avances. Le FIPHFP intervient en dernier lieu après avoir connaissance ce qui a déjà été versé.

CDD Handicap : sélection qui se fait sur un dossier pour les chercheurs sur la base d'une audition. Pas d'épreuves donc pas d'annales. Titularisation par jury de titularisation.