



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°285 du 19 octobre 2018

SOMMAIRE

- Conseil scientifique du CNRS des 18-19 avril 2018
- Compte rendu SNTRS-CGT du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 16 mai 2018
- CNAS du 4 juillet 2018
- CNAS Restauration du 4 juillet 2018

Conseil scientifique du CNRS des 18-19 avril 2018

Compte rendu des élus du conseil

Rappel de la composition du conseil scientifique

<http://www.cnrs.fr/comitenational/contact/annuaire.php?inst=116>

Résumé :

- Points d'actualité : nomination à la direction, séminaire du CS
- "La photosynthèse, une histoire d'évolution, de bioénergétique et de communication intracellulaire"
- Discussion avec la Direction du CNRS
- Compte rendu du groupe de travail "Psychologie"
- Proposition de nomination au conseil scientifique de l'Institut national du patrimoine
- Approbation de la synthèse des échanges de la réunion des 22 et 23 janvier 2018
- Présentations d'instituts : INP, INC
- Information sur les recrutements IT et bilan des mouvements
- 2 recommandations : intégration d'une rubrique "Production logicielle" dans le CRAC, Appels à projet

Points d'actualité

- Nomination à la direction : A. Schuhl nommé DGDS par intérim
- Préparation du séminaire du CS intitulé "Ce qui nous empêche de faire de la recherche" (19-20 avril) : 3 ateliers : emploi scientifique et budget ; science et société/réseaux sociaux/confiance-déficience ; politique de site et lien enseignement-recherche. Il débouchera sur des documents et des recommandations à l'automne.

"La photosynthèse, une histoire d'évolution, de bioénergétique et de communication intracellulaire"

Présentation : Francis-André Wollman

Introduction sur la biologie comme science historiquement descriptive : de l'importance de voir, représenter, inférer ; rappels sur la photosynthèse avec focus sur la chlorophylle, qui intercepte l'énergie lumineuse via des compartiments en "poupées russes" des cellules végétales, les chloroplastes. Beaucoup de données physico-chimiques dans les années 1970 sur la propension des molécules à effectuer des échanges d'électrons, mais sans visualiser à l'époque les mécanismes. Aujourd'hui, vision en 3D du complexe dit cytochrome b6f, par exemple : on y voit des acteurs intermédiaires qu'on ne soupçonnait pas (les cofacteurs). Les chloroplastes ont aussi des gènes, ce qui permet un dialogue génétique intracellulaire assez unique : assemblage entre protéines de la photosynthèse, capables d'autoréguler leur propre production.

Evocation de l'aspect "évolution" enfin, avec les premiers éléments de la théorie endosymbiotique fin XIXe siècle, redécouverte dans les années 1960-70. Connaissance depuis les années 1980 des peptides d'adressage. Son hypothèse de travail - mitochondries et chloroplastes proviennent de microbes qui ont développé une stratégie de résistance aux peptides - a été vérifiée par des chercheurs allemands sur un chromatophore.

Q En est-on toujours à planter plus d'arbres ? Quid des algues ?

R Les systèmes bourrés de micro-algues ont des preuves de concept en cours, mais sont aussi et surtout une aubaine pour certains entre le système public et le secteur industriel. On est encore loin du niveau préindustriel : attention à ce que l'on proclame (pas de prototypes à l'échelle mésoscopique).

Discussion avec Antoine Petit, PDG du CNRS

-Rappel de ses 6 priorités : (après la 1re, pas de hiérarchisation) : (i) **Soutenir la recherche fondamentale au meilleur niveau mondial** [mais on comprend dès la 1re déclinaison, qui est d'"être sélectif et ambitieux dans ses choix", que la question de la reconduction des sujets se pose]. AP dit vouloir attirer et garder "les meilleurs talents", parle de recrutement de doctorant.e.s et postdoctorant.e.s sur subvention d'Etat pour aborder des sujets plus risqués que ceux privilégiés par les appels *mainstream*. (ii) **La pluridisciplinarité**, notamment face aux "grands problèmes de société" (actions avec autres organismes de recherche, création d'équipes inter-UMR) (iii) **Travailler davantage avec les acteurs industriels et économiques** : ou montrer qu'on le fait déjà : 150 labos avec industriels vs 1000 unités, ce n'est pas déraisonnable. (iv) **Accroître la présence de la recherche française au niveau international** : la voix de la France n'est pas assez entendue par la Commission européenne, porter cette voix (prochain PCRD) pour tout l'ESR français. AP reconnaît que si l'ERC "a fait ses

preuves" elle "finance un certain type d'excellence un peu individuel" ; peut bénéficier à toute l'unité si bonne interaction avec le DU. Là aussi, communiquer : déjà 220 labos à l'étranger ; (v) **Refonder les partenariats avec les universités autonomes** : le CNRS n'a pas vocation à faire de l'aménagement et donc pas juste travailler avec les 15-18 gros sites qui se mettent en place ; l'organisme doit aussi veiller à se positionner par rapport aux conseils régionaux et métropoles, demandeuses de relations avec le CNRS. Distinguer les notions de tutelle et de partenaire pour les UMR, éviter les cas avec trop de tutelles. [En propos liminaire AP a indiqué que le CNRS n'est pas en opposition avec les universités ou les écoles, juste pas sur le même créneau] (vi) **Apporter une culture et une expertise scientifique** grand public mais aussi un conseil en politique publique, soutenir la science ouverte, contribuer au développement des sciences participatives, avec vigilance.

-Mobilités : si on les encourage, il faut remplacer les départs, promouvoir les doubles positions : par exemple le système de MCF/PU attaché (des ENS) à proposer à plus d'établissements [mais il indique en réponse à une question que le bilan des "chaires Pécresse" ne lui semble pas bon]. Il faudrait des "CNRS Fellows" avec l'industrie aussi, à la manière de l'IUF ou comme des délégations, mais plus longues.

-Ressources financières et partenariat : après audit, le fonds de roulement permet de dégager quelques millions pendant 4-5 ans. Idée de créer une Fondation CNRS (fondation partenariale simple à créer, et non d'utilité publique). Pourquoi pas une action de financement participatif médiatisée sur le modèle du Téléthon, sur des sujets précis mais pas liés à la santé : par ex. énergies renouvelables ou radicalisation.

-Quelques "sujets d'attention" : intégrité scientifique, sentiment et fierté d'appartenance (idée d'adresses @cnrs.fr pour tous), savoir-faire et faire savoir, place des femmes. Sur ce dernier point : différences de % entre échelons du même corps notamment. Les pyramides des âges seraient en train d'empirer.

Echanges avec le CS:

Plusieurs questions sur le maintien du remplacement 1 pour 1 des départs à la retraite ou de tous les départs, le plafond d'emploi à 300/300. Comment dans le même temps financer des doctorats, ce qui avait été abandonné par le passé sur injonction ministérielle (sauf CIFRE), et alors qu'on cherchait justement à réduire ces dernières années les emplois contractuels sur budget propre CNRS ?

AP indique qu'il n'est pas maître des moyens. Il négocie avec le ministère ; obtenir que le gouvernement s'engage sur un nombre de fonctionnaires est toujours difficile. Pour les doctorats, il s'agirait peut-être de recourir à la fondation comme employeuse. Il faudrait identifier des sujets avec des débouchés hors recherche à la sortie, pour ne pas créer de chômeurs. Sur le remplacement des départs, AP ne serait "pas choqué" qu'on passe à un ratio de 0,8 par exemple ou du 0,9 pour 1, si cela permettait autre chose à côté.

Q : Est-ce compatible de mettre des personnels sur des sujets risqués et de les rendre employables hors ESR ?

R : La formation par la recherche donne une plus-value qui va donner une place dans la société (modèle allemand).

Q : Quel rôle du CS et des CSI pour promouvoir ces ambitions ?

R: AP reconnaît le temps donné à la collectivité par les membres de ces conseils mais conteste l'intérêt de certaines tâches. Il soumet l'idée d'un CS restreint pour les affaires internes (exemple : RIFSEEP) et de tenir le reste du CS en anglais.

Q : Est-il possible de donner aux jeunes recruté.e.s les moyens de faire leur recherche - avant même de parler salaires, primes ou embauche de post-docs ?

R : Il ne faut pas opposer les deux ; il existe des différences entre instituts (l'INSIS donne 10000 euros par exemple si le labo suit, l'INC donne 5000, etc.) ; AP est choqué qu'un labo qui fait l'effort d'accueillir un.e jeune recruté.e ne lui donne pas toujours les moyens, même si certains labos le font.

Q : Retour sur l'utilisation possible du fonds de roulement ?

R : Possible uniquement pour financer de l'investissement, créant une marge de manœuvre pour recruter les doctorants par ex.

Q Est-ce que l'affectation de CR pourrait être conditionnée à un engagement du DU (et d'un DAS) sur les moyens pour l'accueil sur 2 ans ?

R : AP est d'accord sur le principe, il évoque la journée des entrants et le fait de "responsabiliser les DU".

Q : On a pu relever des propos méprisants envers les EC tenus par des représentant.e.s de la Direction par le passé, quel est votre avis sur la présence d'EC dans nos UMR ? Sont-ils trop nombreux selon vous ? Faut-il moins d'UMR et plus d'EA, par exemple ?

AP répond qu'il est EC depuis 33 ans, qu'il n'y a pas trop d'EC dans les UMR. Mais il faut se demander pourquoi le CNRS est tutelle, quand par exemple on observe 100 EC et 1 C : "il faut qu'on comprenne ensemble pourquoi

le CNRS est là", car "juste donner un label ce n'est pas notre métier". Il précise encore les cas qui semblent litigieux : certaines écoles d'ingénieurs voudraient une UMR mais refuseraient alors l'ingérence de l'organisme. AP insiste sur l'implication numérique importante si le CNRS est tutelle (il faut alors avoir assez de C ou IT dans l'unité), sans exclure catégoriquement des cas avec un ratio CNRS/autre(s) tutelle(s) défavorable. Il rappelle, comme son prédécesseur, que de très bonnes EA peuvent prendre le relais.

Q *Quels espoirs peut-on avoir sur les rémunérations ?*

R : Une piste serait un petit complément de salaire pour les doubles positions CNRS-Univ. Il ne faut pas espérer la revalorisation du point d'indice ou des grilles, le seul angle est sur les primes statutaires dont le montant pour les chercheurs est ridicule aujourd'hui.

Q *A propos de la PES (PEDR) justement : quid d'une extension des conditions, à des interventions en lycée par exemple ?*

R : Il faut obtenir du ministère d'élargir les conditions.

Q *Quid des postes d'associé.e "type ENS", où le CNRS paye une partie du complément de salaire pour enseignement et tâches administratives ?*

R : ça ne pourra pas être partout comme à l'X (qui paie le sursalaire). Il faut cofinancer "si on veut contribuer à faire en sorte que les sites se développent".

Q *Quelle représentation du CNRS en région ?*

R : Encore une fois, il faut comprendre qui fait quoi ; le principe du directeur.trice scientifique référent.e par région est bon mais "pollué" par la réunionniste ; il ne faut l'inviter qu'à des réunions où le PDG du CNRS aurait pu aller.

Q *Sur les TGIR ?*

R : AP met en garde sur la fuite en avant, qui n'est pas possible. Pourquoi les TGIR ne seraient-ils pas discutables ?

Q *Sur la recommandation des collègues étranger.e.s lors de l'auto-évaluation de 2016 : que dites-vous d'une enveloppe de 300-400 millions à demander en plus pour le budget ?*

R : On ne pourra pas passer d'un budget de 2,6 Mds à 3 sans proposer un vrai plan. AP est plutôt convaincu qu'il faille d'abord mettre sur pied "un tas de petites choses".

Compte-rendu du groupe de travail "Psychologie"

Présentation : François Bonnarel, Corinne Bonnet

-La cartographie de la psychologie est déjà compliquée en soi, car le vocabulaire utilisé pour définir les sous-disciplines est lui-même une question de débat dans la discipline. La problématique semble être le choix entre le fait de conforter ce qui existe ou bien d'essayer d'élargir à d'autres champs de la psychologie (cf. CR du GT).

-Pas de recommandation à ce stade, à suivre peut-être d'ici le séminaire du CSI de l'INSHS prévu en octobre.

Proposition de nomination au conseil scientifique de l'Institut national du patrimoine – section spécialisée "conservateur du patrimoine"

Le CS propose Mme Ada Ackerman (CR CNRS en histoire de l'art, membre du CSI de l'InSHS)

Approbation de la synthèse des échanges la réunion des 22 et 23 janvier 2018 (vote du Conseil)

Vote : unanimité pour moins 4 abstentions

Présentation de l'institut de physique Présentation : Alain Schuhl (ancien DI), Astrid Lambrecht (nouvelle DI)

-En bref : 71 labos, 14 fédérations, 23 GDR, 30 structures internationales ; autant d'EC que de C, mais un personnel technique en majorité CNRS. Une définition d'une UMR ? "c'est là où il y a des séminaires de science" (par opposition à FR ou UMS). Taille des unités : "pas de philosophie pour des gros labos". Budget de 234 millions, dont 30 millions distribués aux labos (beaucoup aussi pour les TGIR).

-Politique scientifique (projets) : pas de saupoudrage mais des actions structurantes : typiquement mettre 200k à 1 M euros pour amorcer un projet, "on évite tout ce qui est petits projets à ce niveau-là" sauf pour les nouveaux entrants (responsabilité laissée au labo de les accueillir ou non)

-Carte maillage INP : tous les thèmes importants sont dans toutes les régions, mais inégalement (un peu vide en Centre/Centre-Ouest, ponctuellement évidemment on trouvera des laboratoires comme à Nantes ou Brest, etc.) ; à noter 30 % des forces à Saclay, 20 % à Paris centre, 18 % à Grenoble.

-Prospective appuyée sur le CSI, bon travail lors de l'évaluation du CNRS, mais pas le temps d'aller jusqu'à définir des grands sujets motivants à très long terme (sortir de la liste des thèmes à financer). Du coup, continué

en réflexion interne et achevé en séminaire à Cargèse pour en sortir 5 "défis" avec 4-5 pages sur chacun, pas exhaustif mais revendiqué comme tel. Fonctionnement : réunion hebdo des DAS, chargé.e.s de mission -> texte sur le métier de chercheur.se en physique, publié dans le Journal de la Société de physique.

-Question de l'appel d'offre "amorçage" (jusqu'à 10000 euros sur base de 2 pages de projet scientifique et 1 page de CV du porteur), appel d'offre début juin, argent dans les labos le 15 juillet. Dès la 2e année apparition de "professionnels de cet appel d'offre" donc stoppé. D'autres idées en maturation (projet par exemple d'un "appel d'offre mobilité" pour des C qui veulent aller 1 ou 2 mois dans un labo d'une autre discipline ou au contraire venir en physique), aspect *bottom up* aussi par les GDR.

-Interdisciplinarité : Parfois difficile de délimiter ce qui est de l'interdisciplinarité ou non tant les recoupements sont importants. 1/3 à 60 % selon les sections = C qui sont dans des labos ne dépendant pas de leur section.

Q Sur le positionnement de l'INP sur les activités des technologies futures et émergentes FET Flagship quantique?

AS avait été alerté sur le sujet : création d'un comité se réunissant sous l'égide du ministère, avec CEA, INRIA, CNRS, 4 Idex impliqués -> définition d'un mandat pour les personnes représentant la France dans les instances, ont aussi modifié le contour d'un GDR pour coller à celui du "flagship".

Q Il n'est toujours pas simple pour les candidat.e.s de trouver la bonne section où candidater, par ex. des théoricien.ne.s dans plusieurs sections vs pas de gens compétents sur tous les dossiers dans toutes les sections?

R On ne peut pas toujours avoir toutes les thématiques en section... n'ont pas la main sur les élections et seulement partiellement sur les nominations. Au moins les sections en sont conscientes, essayent d'y faire attention, mais pas de solution miracle. Certaines font appel à des experts d'autres sections mais cette année, pas à l'INP.

La physique théorique n'est pas mal servie en nombre ; relation de confiance nécessaire avec les sections (et ne pas hésiter à prendre un "génial" qui se serait "trompé de porte", ce qui a pu faire défaut par le passé). Toute la physique théorique est dans la section 2, qui dépend de l'INP, mais est répartie entre labos de l'INP et IN2P3 avec un peu de physique nucléaire dans la section 1.

Q : En se référant au document de prospective sur les "big data" : quelles collaborations avec INSMI, INS2I, quelle inscription dans le plan intelligence artificielle (IA) ?

R : Des TGIR avec plein de données dedans, longtemps gérés de façon un peu amateur ; IA : 1 des 13 thématiques définies en comité de direction du CNRS ; présence dans de grands congrès de physique aux EU, 3 sessions sur utilisation de l'IA pour la synthèse de matériaux nouveaux (c'est surtout du *machine learning*).

Q : Quid de l'interface avec le vivant : en pratique comment ça se passe entre INSB et INP ?

R : Une cartographie des labos sur ce thème est établie, idem à l'INSB. Des choses se font par la base sans forcément structurer des actions.

Q : Quel est l'avenir du domaine expérimental et théorique des ondes gravitationnelles, jusque-là était IN2P3 / va devenir de l'astrophysique (observatoires) à l'INSU ?

R : La section 2 touche à la relativité générale ; ont un chargé de mission dans le domaine.

Présentation de l'institut de chimie Présentation : Jacques Maddaluno

-Les grandes missions : soutenir et animer les recherches fondamentales en chimie, favoriser le développement des carrières, coordonner les actions avec les partenaires académiques, placer la chimie au coeur des défis contemporains qui structurent les appels à projets (la chimie n'y est jamais explicitement présente : cela demande des opérations de traduction). Si le rapprochement avec les entreprises "fait partie de l'ADN de la chimie", il faut encore asseoir l'image de la chimie (souvent vue comme polluuse) auprès des décideurs/société et susciter des vocations parmi les élèves/étudiants (les très jeunes).

-Quelques chiffres : 13000 personnes dont 1/3 de C+EC (1/3 C 2/3 EC), 1/3 IT, et 1/3 doctorants+postdoc+IT en CDD.

Bonne répartition sur la France : 134 unités INC à titre principal et 52 structures fédératives, plutôt FR. Par site, on s'échelonne entre 1 (Bourgogne Franche-Comté par exemple) et 18 structures (Saclay). Divers exemples donnés dont celui d'une "petite" unité à Nice (54 personnes) mais très visible et originale "qu'on soutient".

-Divers dispositifs en place : le "dialogue objectifs-ressources" pour les 40 unités les plus importantes (résoudre les problèmes RH entre CNRS et université par ex.) très apprécié des DU, les visites de site un an avant l'HCERES (avec tous les DAS) pour voir comment présenter les unités.

-Quelques exemples et chiffres spécifiques aux partenaires industriels : 26 LCR (labos communs de recherche), structures assez souples créées pour 4 ans, les industriels s'engagent sur un nombre limité de thèses ou postdocs.

Nouveau LCR avec L'Oréal (rhéologie des polymères, LCPO à Bordeaux) ; également Labcom, IRT (Lorraine), pôle de compétition (Lyon Axelera), etc.

-Les infrastructures distribuées : thématiquement on esquisse un maillage territorial (RMN plus au sud, RPE dans l'Est, FRICR dans le Nord) – A noter que le fabricant Bruker est le seul interlocuteur sur tous ces parcs. Mention du projet 1,2 GHz RMN lillois : il manque une grande quantité de fils supraconducteur chez Bruker ! (report)

-Emploi : maintien, par contre on note -11 % sur la période 2011/2018. Inquiétude sur diminution de la population en section 12, pourtant "secteur cœur", difficulté de financement à l'ANR, du coup attire moins.

-Budget de 26 millions (+800k), 1/2 dotation globale aux unités (FEI), 1/4 infrastructure (bâtiments), 8% projets/actions

Continuité des choix de la précédente direction d'Institut. Question posée par l'évaluation du CNRS : lisibilité de l'affichage des priorités ; comment montrer qu'on est là "en plus et pas en moins" ? Concilier *bottom up* et *top down* – ce sont les labos qui savent quelle science mérite d'être développée à l'instant t. Image de "tuteur plutôt une politique ascendante" pour "favoriser les ruptures thématiques", poursuivre l'appui aux unités performantes, détecter des disciplines stratégiques mais affaiblies parce que pas sexy ou pas à la mode (thermodynamique). A noter le créneau stratégique 5-10 ans après le recrutement avec l'appel ciblé "émergence" i.e. projets de quelques pages pour obtenir 1 an de post doc environné. Ouvert aux MCF (350 dossiers reçus sur 500 potentiels estimés, 20 financés au final), sera renouvelé.

-Identification des trous sous-disciplinaires dans le recrutement 2013-17 (CR + MCF), prise en compte pour le coloriage CR et la FEI dès 2018 (aide les labos qui continuent à en faire), essai d'impulser des GDR (même si pas de demande remontante) : programme "convergence" pour des petits congrès préfigurant des GDR, discussion avec les tutelles locales.

-Autres points évoqués : interdisciplinarité (chimie plutôt centrale, mais moins avec les maths, l'univers et surtout les SHS), international (ouverture d'une UMI en Corée du Sud), IST (c'est difficile, les éditeurs continuent à augmenter les coûts d'abonnements), communication (succès de la rubrique "en direct des labos" <http://www.cnrs.fr/endirectdeslabos/lettre.php>), ERC (politique d'accompagnement qui a globalement permis une augmentation des candidatures et des lauréat.e.s), événements à venir : 150 ans du tableau périodique, olympiades de la chimie, centenaire de l'IUPAC (<https://iupac.org/>) en 2019, 2018-19 : année de la chimie de l'école à l'université.

Q *Qu'en est-il de la difficulté des docteurs en chimie à trouver un emploi ?*

R De fait c'est difficile dans l'industrie, ou alors vont ailleurs que dans la chimie. Souvent, en chimie on a l'expérience de l'échec répété et c'est bon ! (Pas plus d'abandons de thèse qu'ailleurs, mais on apprend à réduire la voilure).

Plusieurs échanges sur les appels à projets à faible taux de succès (<10 %) et les conséquences sur le moral des jeunes chercheurs. Retour sur l'appel "émergences" : la quantité de réponses montre la pertinence du dispositif : quid d'une action politique à mener au ministère et ou à l'ANR pour aller vers ce type d'appels ? Cf. recommandation n°2. Il est noté que les réponses montrent aussi que les MCF ont envie de faire de la recherche. Sur la pérennité du dispositif ou son extension demandée par certains : difficile d'envisager de distribuer 15-40 post docs par an (pour un niveau de succès honnête) chaque année, même en changeant d'institut chaque année, sans empiéter sur les entrées aux concours.

Information sur les recrutements IT et bilan des mouvements

Présentation : Pierre Coural, prés. François Gautron

-La tendance générale entre 2016 (consolidé) et 2017 (présenté) est cohérente : un peu moins de 400 personnes en entrées externes vs 337 sorties définitives : "plutôt favorable" mais fort déficit dans les effectifs temporaires : 277 sorties (détachements principalement) pour 145 entrées (réintégrations).

-Pas de politique d'emploi durable sans politique salariale : décrochage par rapport à d'autres corps et ministères, parcours de carrière pas les plus attractifs ; espoir de limiter le problème avec PPCR et chantier indemnitaire (créer des retours ou des arrivées temporaires et réduire les sorties)

-Chiffres concours externe 2017 : 297 postes.

Disparité suivant les branches d'activité professionnelle (BAP) : par exemple la BAP B (chimie) attire plus (29 candidatures par poste) que la BAP E (informatique, 13) ou la BAP G (patrimoine logistique restauration avec 6). Taux de pression assez équivalent entre grades.

-Examens prof. réservés : ouverts selon priorités des instituts pour résorber l'emploi précaire (Sauvadet) ; 37 postes ouverts dont 2 IR 23 IE 7 AI 5 TR, principalement en BAP A (biologie) : 17, où on trouve le plus de CDD. 20 examens seulement ont conduit à un recrutement.

-Les accueils en détachement 2017 : intervient dans le cadre des campagnes de mobilité interne. 40 demandes, 35 acceptées (les 5, c'est souvent un retrait à la découverte du salaire), à comparer avec 109 sorties en détachement en 2016.

-Campagne handicap IT 2017 : 23 postes ouverts (22 retenus) : 7 (3) en IR, 6 (4) IE, 6 (8) AI, 4 (7) T,

-Bilan : nombre total des entrées : 314 concours externe + 20 EPR + 35 détachements + 22 handicaps = 391 recrutements au titre de 2017 (rappel historique EPR/total : 13(290) en 2013, 29(367) en 2014, 10(382) en 2015 et 18(391) en 2016).

Echanges avec le CS :

Q : *Le taux de pression est parmi les plus bas en C en chimie, c'est soit l'inverse en IT.*

R : De fait en BAP B les gens très bien formés, plutôt surqualifiés, se présentent ensuite beaucoup aux avancements.

Q *Des concours IR voire IE où des gens se présentaient aussi en MCF ou C, a-t-on des statistiques ?*

R Pas de statistiques mais on sait que la moitié des IR ont un doctorat.

Q *Un membre souligne que la BAP D est à des nombres infimes partout alors qu'ils/elles s'occupent notamment de l'ouverture des données.*

R Oui il y a un problème, similaire à celui de la BAP A. Les recrutements CDD BAP A sont principalement décidés par les labos (presque pas de CDD sur crédits CNRS).

Adoption des recommandations (vote du Conseil)

Intégration d'une rubrique "Production Logicielle" dans le Compte rendu annuel d'activité des chercheurs (CRAC) (vote : unanimité pour)

Afin que le CNRS puisse mieux prendre en compte la place du logiciel dans sa contribution à la recherche quels que soient les champs disciplinaires, le Conseil Scientifique du CNRS soutient la recommandation de l'INS2I (http://www.cnrs.fr/comitenational/csi/reco/Recommandations/INS2I/CS-INS2I_recommandation_integregation-production-logicielle-dans-le-CRAC.pdf du Conseil scientifique de l'INS2I) et recommande une évolution du formulaire CRAC d'évaluation des chercheurs CNRS en y ajoutant un item "production logicielle".

Appels à projet (vote : unanimité pour)

Le Conseil scientifique se félicite des initiatives prises par des Instituts pour mettre en place des financements incitatifs de taille modeste, visant par exemple à soutenir plus spécifiquement la recherche des chargé.e.s de recherche et maître.ses de conférence dans leurs laboratoires. Il souhaite cependant attirer l'attention du CNRS sur les effets négatifs d'un taux de succès trop faible aux appels à projet. Les jeunes chercheur.se.s consacrent une part croissante de leur activité à répondre à de nombreux appels d'offre à taux de succès dérisoire, sans obtenir, pour la plupart d'entre eux et elles, une amélioration de leurs conditions de recherche. Le Conseil scientifique rappelle que le taux raisonnable de succès à des appels à projets se situe entre 20 % et 30 %. Le Conseil incite donc la direction de l'organisme à réfléchir aux dispositifs les plus appropriés pour parvenir à ce résultat.

*Compte rendu SNTRS-CGT
du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des
Conditions de Travail
du 16 mai 2018*

Étaient présents :

Représentants de l'administration : Christophe COUDROY, directeur général délégué aux ressources, Pierre COURAL, directeur des ressources humaines,

Médecine de Prévention : Docteur Simone MUNCH, Docteur Arnauld VASSEUR, médecin coordonnateur national,

Prévention et sécurité : Yves FENECH coordonnateur national, Janine WYBIER, Céline Bataillon,

Personnes qualifiées : Mathieu Arbogast, Florence Bouyer, Martine Jallut, Elisabeth Kohler, Frédérique Mazé-Coradin, Oriane Péault, Corinne Quilgars,

Secrétariat administratif : Sabine QUERBOUET, mission relations sociales.

Représentants du personnel : SGEN-CFDT (1), SNCS-FSU (3), SNIRS CFE-CGC (1), SNPTES (2), SNTRS-CGT (3), SUD Recherche EPST (1) :

Pour la préparation intersyndicale du matin, tous les syndicats présents sauf le SNIRS-CGC.

En l'absence de C. Coudroy, P. Coural ouvre la séance.

Vérification du quorum : 8 représentants du personnel avec voix délibérative présents, il manque un représentant du SGEN-CFDT.

Rappel de l'ordre du jour :

1. Validation du procès-verbal du CCHSCT du 7 février 2018 ;
2. Information sur l'opération nationale prévention 2018 (postes de pesées sécurisés) ;
3. Présentation partielle des résultats des mesurages du DMF ;
4. Avis sur les lignes directrices relatives à la mise en place du télétravail au CNRS ;
5. Avis sur le cahier des charges relatif à la réalisation d'un diagnostic qualitatif des risques psychosociaux pour les chercheurs du CNRS ;
6. Présentation de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
7. Point sur les groupes de travail « équipements sous pression » et « prévention du risque chimique » ;
8. Point d'information sur le suivi des actions réalisées et en cours.

1. Validation du procès-verbal du CCHSCT du 7 février 2018 :

Le SNTRS-CGT a demandé une modification du PV en page 3 et 22. Le projet de PV ne mentionnait pas que le CCHSCT du 7 février 2018 n'avait pu traiter tous les points de l'ordre du jour et qu'ils étaient reportés à une prochaine réunion.

2. Information sur l'opération nationale prévention 2018 (postes de pesées sécurisés) :

Pas de document préparatoire, le power point est présenté en séance par Y. Fenech.

Cette opération s'inscrit dans la démarche commencée en 2011 (Générateurs d'hydrogène, Purificateurs de solvants, mesurage DMF).

Sont pris en compte les situations à risques : manipulations de poudre (produits chimiques, CMR) éventuellement nanométriques. Mise en place de dispositif de protection. Au CNRS et concernant les agents chimiques dangereux il y a des trous dans la raquette. Il faut limiter l'exposition des agents qui manipulent ces produits dangereux pesés. Ces manipulations se font sous Sorbonne conformes aux normes (vérification des débits, présence de filtres normalisés).

Un cahier des charges va être réalisé, sur le modèle de ce qui s'est fait à Strasbourg. Le dispositif de protection ne doit pas perturber la pesée. La CNPS a fait l'inventaire des laboratoires. En 2018, 5 laboratoires de 5 délégations différentes vont être équipés. Ce sera un marché public, plusieurs fournisseurs ont été identifiés. L'opération est pluriannuelle (2019 à 2021) et en association avec les instituts.

Le SNTRS-CGT fait remarquer que des laboratoires se sont déjà équipés. La CNPS va comptabiliser ces laboratoires dans l'opération et recueillir l'avis des utilisateurs. Un suivi de l'opération va être mis en place.

La question de « poste mobile » a été abordée mais ce n'est pas une solution retenue par la CNPS.

3. Présentation partielle des résultats des mesurages du DMF :

Pas de document préparatoire, le power point est présenté par Frédérique Mazé Coradin, chargé de mission sur les risques chimiques.

Parmi les produits CMR à VLEP contraignante, le DMF est un de ceux le plus fréquemment rencontré dans les laboratoires du CNRS.

Objectif de la campagne : réaliser des mesures à différents postes de travail pour les comparer à la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) du DMF, maîtriser et réduire les risques lors de l'utilisation de ce produit, diffuser des mesures organisationnelles et techniques et des bonnes pratiques de laboratoire à l'ensemble des unités. Rédaction d'un cahier des charges pour le choix d'un prestataire agréé COFRAC et des manipulations. Le recensement des postes de travail a été fait auprès de toutes les DR. 15 DR ont répondu, sont concernés 174 unités issues de 9 instituts. Une information a été faite sur le choix des postes de travail avec les tâches les plus fréquentes (utilisation comme solvant, application en biologie). Les postes de travail sont situés dans des bâtiments CNRS ou non. 29 prélèvements ont été réalisés et comparés à la VLEP (22) ou à la VLCT (7). Il a été constaté qu'il n'y avait pas d'exposition des travailleurs, pas de dépassement de la VLEP. Si dépassement, mise en place de mesures correctives immédiates.

Perspectives : tirer tous les enseignements de cette campagne de mesure, échanger avec les partenaires dont INSERM.

La question d'étendre cette opération à d'autres solvants a été posée par les représentants du personnel (THF, dichlorométhane, solvants chlorés).

14h30 Arrivée de C. Coudroy qui prend la présidence de séance.

Intervention du SNCS-FSU au sujet du refus de l'administration d'inscrire à l'ordre du jour de cette réunion la situation du Pic de Bure. Le SNCS dit que le CCHSCT est compétent et qu'il ne comprend le silence de la direction sur cette question. Y aurait quelque chose à cacher ?

L'administration répond que ce sujet est de la compétence du CRHSCT de la délégation Alpes (DR11) et que rien n'a été demandé par les représentants du personnel pour la réunion qui s'est tenue récemment. Sur le fond, la direction répond qu'elle n'a rien à cacher sur la situation du Pic de Bure. Le téléphérique, dont le CNRS est copropriétaire, est à l'arrêt depuis le 21 novembre 2016 et les liaisons se font par hélicoptère.

4. Avis sur les lignes directrices relatives à la mise en place du télétravail au CNRS

Plusieurs présentations power point faites par F. Bouyer (référénte nationale), C. Quilgars (responsable du service développement social) et M. Jallut (Responsable du service conseil et expertise juridique).

Contexte en terme de méthode : Dialogue interne (50% des DR/RRH/RSI/IRPS vus, 50% à voir d'ici fin mai) et Dialogue social (3 réunions thématiques DRH/OS, plusieurs rencontres bilatérales, CCHSCT/CT).

Contexte en termes de calendrier : 16 mai CCHSCT, 31 mai CT sur les lignes directrices, semaine du 25 juin diffusion guide télétravail et documents à fournir par l'employeur, 1^{er} octobre Premières demandes, 3 décembre premières périodes d'adaptation.

F. Bouyer présente et commente les résultats de l'enquête nationale faite auprès des agents du CNRS sur le télétravail. 8556 réponses et un souhait de télétravailler de la part de 23% des agents CNRS (6631) soit environ 2000 CH et 4000 IT permanents avec une quotité de 100 %. 18 % des hommes et 27% des femmes souhaitent télétravailler parmi la population CNRS.

Pour les IT ce sont majoritairement des AI, IE et IR.

Réponse par région, les DR16, 7 et 17 ont un fort taux de réponse et souhait de travail corrélé.

Réponses par Instituts, l'IN2P3 et RC ont un fort taux de réponse et souhait de travail corrélé

Le CNRS a identifié 2000 agents à équiper en postes informatiques.

Pour les partenaires, le CNRS va proposer un RI « Gabarit » intégrant le télétravail et la convention cadre sera aussi modifiée.

Enquête « Encadrant » : envoyer à 1200 directeurs de structures de recherche ou de services, 1914 réponses dont une moyenne de 1000 réponses à chaque question du questionnaire. Un tiers des encadrants ayant répondu à l'enquête sont CNRS

75 % des agents répondent qu'ils souhaitent télétravailler 1 à 2 journées par semaine et 60 % des encadrants répondent privilégier cette même quotité. A noter que 15 % des encadrants préféreraient que le télétravail ne soit pas mis en œuvre. Concernant les jours de télétravail les réponses convergent pour le mercredi et le vendredi.

La DSI considère que le télétravail conduit à la dégradation de la sécurité des systèmes d'information d'où la nécessité de crypter les PC et d'utiliser le VPN.

Concernant les lieux partagés de télétravail, cela fera l'objet de convention et la mise en place du télétravail nécessitera la refonte des RI et des conventions de site. P. Coural cite les situations des campus de Toulouse et Bordeaux qui sont très proches de celle du CNRS.

La responsabilité de l'employeur est la même que les agents soient ou non en situation de télétravail. L'évaluation des risques professionnels liés à la pratique du télétravail doit être faite en amont et prendre en compte tous les risques physique (travail sur écran et risque électrique) et psychosocial (sentiment d'isolement, éloignement du collectif de travail, empiètement des activités professionnelles sur les activités personnelles, situations de stress) et transcrite dans le document unique. Le programme annuel d'amélioration des conditions de travail inclura les actions à mettre en œuvre.

Les situations de télétravail sont intégrées au document unique de l'unité, en créant une localisation « local de télétravail »

Discussion sur le document « Lignes directrices pour la mise en œuvre du télétravail au CNRS ». Ces lignes ont pour objet de préciser les modalités d'application du télétravail au CNRS. Le document est présenté par M. Jallut.

Il comporte un chapitre (E) sur la santé et la sécurité sur le lieu de télétravail.

Les représentants du personnel ont proposé 10 recommandations, votées à l'unanimité :

Recommandation n° 1 sur les activités éligibles et non éligibles, page 1, chapitre B :

« Ajouter la définition du télétravail telle que citée au sein de l'arrêté du 3 novembre 2017 portant application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret n° 2016-151 du 11 février

2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature et remplacer les mots « dans les locaux de l'administration » par les mots « dans les locaux de son lieu d'affectation » :

« Sont considérées comme éligibles au télétravail les activités autres que celles qui répondent à l'un des critères suivants :

- la nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de son lieu d'affectation auprès de tiers (agents, usagers, élèves, étudiants, apprentis, stagiaires...) ou en raison des équipements matériels spécifiques nécessaires à l'exercice de l'activité ou des soins à apporter à des animaux ;
- les activités se déroulant par nature en dehors des locaux de son lieu d'affectation ;
- l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications dont la sécurité ne peut être garantie en dehors des locaux de l'administration ;
- le traitement de données confidentielles ou à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail. »

Recommandation n° 2 sur le matériel et l'ergonomie du poste de travail, page 5, III :

« Lorsqu'un ordinateur portable sera utilisé au poste de travail dans l'unité, ce poste sera équipé d'un système permettant une connexion rapide à l'alimentation (deux alimentations, une destinée à rester au poste de travail dans l'unité et l'autre au poste de télétravail), au réseau, aux périphériques ("dock"), d'un écran de taille approprié (recommandation 24 pouces minimum) et pouvant être placé à une hauteur suffisante par rapport au siège et au plan de travail, d'un clavier et d'une souris externe. »

Recommandation n° 3 sur la prise en charge des frais par l'employeur, page 5, III :

« Sera conforme à l'article 6 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. »

Recommandation n° 4 sur les moyens de communication, page 3, 1er paragraphe :

« Les agents peuvent assister aux réunions par téléphone ou visioconférence ou tout autre moyen leur permettant de participer à distance dans de bonnes conditions. »

Recommandation n° 5 sur le cahier des charges des télécentres, page 2, chapitre C :

« Lorsque le CNRS aura établi le cahier des charges sur les tiers lieux de travail, il sera soumis au CCHSCT pour avis. »

Recommandation n° 6 sur la quotité de télétravail et le temps domicile-travail, page 3 :

« La quotité de télétravail ne devrait pas être inférieure à une journée, par semaine, sauf pour les agents en temps partiel.

Les quotités de télétravail possibles en fonction des quotités de temps partiel doivent suivre celles recommandées par le guide du télétravail de la DGAFP.

Aucune attention particulière sur la durée du trajet domicile et le lieu de travail ne doit être considérée. »

Recommandation n° 7 sur le suivi à long terme :

« Les guides rédigés par la référente nationale télétravail du CNRS seront élaborés en collaboration avec les membres du CCHSCT. »

Recommandation n° 8, page 3, 2e paragraphe :

« Remplacer les mots « il sera possible à l'agent de demander au directeur d'unité de revenir » par les mots « il sera possible à l'agent de prévenir sa hiérarchie s'il revient ». »

Recommandation n° 9 sur les documents fournis aux agents :

« Les documents fournis aux agents qui télétravaillent seront présentés au CCHSCT. »

Recommandation n° 10 sur la santé et la sécurité sur le lieu de télétravail, page 7, chapitre E :

« Ajouter après la première phrase :

L'employeur doit veiller à prendre en compte les situations de télétravail dans l'évaluation des risques professionnels inhérents à ses services, les transcrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et prendre les mesures de prévention nécessaires dans le cadre du programme annuel d'action élaboré avec l'ensemble des acteurs de la prévention. »

Vote sur le document :

Dans un premier temps les représentants du personnel ont refusé de voter sur le texte. L'administration nous a par le passé expliqué qu'un même texte ne pouvait être voté par deux instances différentes. En réponse PC explique que dans ce cas c'est différent et cite un texte qui le permet. Demande d'interruption de séance des RP. Après discussion et retour de l'administration, les représentants du personnel décident à l'unanimité de s'abstenir.

Le document sera présenté pour avis au CT du 31 mai 2018.

5. Avis sur le cahier des charges relatif à la réalisation d'un diagnostic qualitatif des risques psychosociaux pour les chercheurs du CNRS :

Le cahier des charges est la copie du cahier des charges relatif à la réalisation d'un diagnostic qualitatif des risques psychosociaux pour les IT du CNRS. Les attendus sont les mêmes.

Les représentants du personnel ont demandé que l'étude du CNAM de 2011 soit remise au prestataire retenu suite à l'appel d'offre qui aura lieu en janvier février 2019.

La méthodologie sera présentée lors de la réunion DRH/OS du 18/09/2018.

Les représentants du personnel ont demandé à la DRH de se rapprocher du comité national pour la constitution des groupes.

Vote sur le cahier des charges :

Pour : SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNPTES, SUD recherche EPST

Abstention : SNTRS-CGT

Le représentant SNIRS-CGC a quitté la séance et n'a pas participé au vote.

6. Présentation de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique :

Document préparatoire : la circulaire.

Point proposé par le SNTRS-CGT, le power point est présenté par E. Kohler, directrice de la mission pour la place des femmes et M. Arbogast, chargé de projet à la mission pour la place des femmes au CNRS.

Le contexte : « 1 femme sur 5 » aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie (enquête du défenseur des droits, 2014), une législation rénovée récemment (6 août 2012 : nouvelle loi sur le harcèlement sexuel, « l'agissement sexiste » créée par la loi 2015-994 du 17 août 2015), des recommandations de plus en plus insistantes (circulaire n°2015-193 du 25-11-2015 sur la prévention du harcèlement sexuel dans la l'ESR, circulaire DGFAFP du 9 mars 2018).

La circulaire du 9 mars 2018 : « une formation initiale et continue dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sera élaborée » en ciblant certains des personnels en priorité (toute la fonction publique est concernée).

« Ces formations doivent permettre aux agents concernés d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrés ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes », cette liste est à décliner de manière adaptée selon les personnels concernés.

« Un référentiel commun sera mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public », mais il n'est pas encore disponible au temps t.

Informier et sensibiliser : « mettre en place tout dispositif d'information, de communication et de sensibilisation auprès de leurs agents, sur la prévention et le traitement des situations de violences ». On ne part pas de zéro au CNRS, des actions sont déclinées à la fois au siège et en DR avec les correspondants régionaux, des guides existent et sont diffusés. Des informations circulent et sont reprises sur le site de la mission pour la place des femmes, colloques, participation au groupe de travail sous l'égide du MESRI, rencontre avec l'association France Victimes. La prochaine formation (6 juillet) du réseau de correspondants égalité de la MPDF dans les DR sera consacrée au harcèlement sexuel.

PC précise que concernant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique le CNRS agit suivant deux axes, le traitement avec des cellules d'écoute et en sanctionnant.

Le CNRS sanctionnera sans faiblesse tous les faits de sexismes, harcèlement moral. Sont cités deux cas, la révocation d'un DU et la sanction d'un chercheur titulaire d'une ERC. Le CNRS se félicite que l'appel du DU au TA ait été rejeté et souligne l'intervention décisive d'une organisation syndicale dans ce dossier. PC croit en l'exemplarité de la peine et le CNRS publiera ses sanctions.

7. Point sur les groupes de travail « équipements sous pression » et « prévention du risque chimique »

Groupe de travail avec la participation d'un représentant du personnel.

GT « Équipements sous pression » 2 réunions ont eu lieu, la réglementation a fortement évolué depuis novembre 2017. Un guide sera proposé pour la fin de l'année.

GT « Prévention du risque chimique », le guide sera prêt pour la fin de l'année 2018. C'est un dossier important pour le CNRS.

8. Point d'information sur le suivi des actions réalisées et en cours :

Dossiers suivis par la CNPS :

Cahier de prévention « Risques radioactifs et radioprotection », 2eme éditions/janvier 2018 est en ligne sur le site de la CNPS.

Cahier de prévention « risques lasers », en cours de maquettage

Dossiers suivis par la CNMP :

En cours : la poursuite des réflexions avec la DGAFP sur la pluridisciplinarité, la fréquence des visites médicales, l'entretien infirmier...

Question diverse posée par le SNTRS-CGT :

Recrutement de médecin en délégation régionale : DR15 un recrutement en cours pour un départ à la retraite

Fin de la réunion à 18h15

CNAS du 4 juillet 2018

Présents

Représentants du personnel

Jean-François Launay, B. René SNTRS-CGT ; A. Ranger-Gourbil SNPREES-FO ; P. Guedj SNCS-FSU ; S. Laplace SGEN-CFDT ; A. Serpa, SUD-Recherche EPST ; J-F. Kieffer SUD-Recherche EPST ; Thomas Koziat, SNIRS-CGC

Représentant l'administration

I Longin, DA DRH

Experts désignés par l'administration

G. Sabat, Service développement social ; I Paltani-Sargologos, Service développement social ; B. Carron, Service développement social ; A-V Morizur, Service développement social, Responsable Mission Insertion Handicap ; D. Le Fur, Responsable des RH de la DR2 (Paris B) ; P. Chapat, Assistante de Service Social Paris B. (C. Quilgars absente est excusée).

I. Longin présente Madame Anne Véronique Morizur qui remplace G. Bec au CNSPH. Ce service (Mission Insertion Handicap) est désormais rattaché au SDS.

Secrétaires adjoints de séance : T. Koziat, SNIRS-CGC.

Questions diverses

SNTRS-CGT

Crèches : certains agents qui travaillent à 80% obtiennent des places de crèches. Nous souhaitons savoir si les délégations sont attentives à informer les agents sur les possibilités pour les autres agents afin de remplir ces 20% de temps disponibles. D'autre part nous ne sommes pas certains que l'information parvienne à tous les agents. Ne serait-il pas utile de mieux diffuser l'information par les *newsletters* des délégations par exemple ? Un agent CNRS masculin peut-il demander à l'avance une place de crèche dès que sa conjointe est enceinte ?

1. Validation du CR de la séance du 19/12/17

Validé à l'unanimité

2. Présentation du bilan de la politique sociale 2017

Présenté par G Sabat

Bilan 2017

RESSOURCES 2017

Les ressources budgétaires 2017		Rappel 2016
Subvention d'Etat	24 278 000 €	24 278 000 €
Ressources propres	6 166 384 €	6 133 168 €
Préciput ANR	1 000 000 €	1 000 000 €
Report ressources propres	833 616 €	450 000 €
Ressources propres "délégations"	800 000 €	900 000 €
FIPHFP	1 600 000 €	1 576 832 €
<u>Budget primitif</u>	<u>34 678 000 €</u>	<u>34 338 000 €</u>
Complément report ressources propres	1 470 623 €	1 142 336 €
BR2	114 891 €	34 691 €
FIPHFP	-51 640 €	-119 691 €
<u>BR2</u>	<u>1 533 874 €</u>	<u>1 057 336 €</u>
Total	36 211 874 €	35 395 336 €

- Report des Ressources propres d'environ 800K€ de 2016 sur 2017 dû à la nouvelle Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GCP) qui a généré des facturations de réajustement (tout ce qui n'est pas utilisé disparaît).
- BR2 est un réajustement de recettes des délégations au mois de septembre.

- Les -51 640€ du FIPHFP sont dus à un transfert d'une partie du budget vers la formation permanente puisque l'ensemble du budget du FIPHFP est géré par l'actions sociale.

DEPENSES 2017

Action sociale	2015	2016	2017	Variation 2016 / 2017
RESTAURATION SOCIALE	18 302 166 €	18 074 212 €	17 690 459 €	-2,1%
LOGEMENT	351 049 €	113 081 €	153 757 €	36,0%
FAMILLE	2 162 437 €	2 203 095 €	2 328 830 €	5,7%
SOLIDARITE	198 994 €	239 414 €	211 298 €	-11,7%
ACTIVITE SOCIALE ET CULTURELLE	6 130 345 €	6 090 304 €	6 315 572 €	3,7%
Sous total	27 144 991 €	26 720 106 €	26 699 916 €	-0,1%
MEDECINE DE PREVENTION	2 463 829 €	2 218 196 €	2 268 539 €	2,3%
SERVICES SOCIAUX	362 491 €	409 820 €	471 256 €	15,0%
SYNDICATS NATIONAUX	240 595 €	247 737 €	250 215 €	1,0%
DEPENSES STRUCTURELLES	2 315 145 €	2 308 574 €	1 971 800 €	-14,6%
Sous total	5 382 060 €	5 184 326 €	4 961 810 €	-4,3%
FIPHFP	1 108 295 €	1 333 270 €	1 198 451 €	-10,1%
Total	33 635 346 €	33 237 702 €	32 860 177 €	-1,1%
Effectif en ETP au 31/12	31 429	31 132	31 097	-0,1%
Coût moyen par ETP (hors FIPHFP)	1 035 €	1 025 €	1 018 €	-0,6%

En baisse de 347K€, ceci s'explique en grande partie par le recul des dépenses structurelles

La hausse de la ligne logement s'explique par le versement, par la DR de Meudon, d'une indemnité de réservation de logements non occupés de 12K€ et par une hausse de prêts BAP.

Dans l'évolution de 5,7% de la ligne famille il faut noter l'augmentation du poste crèche de 29% Cela est dû aux 5 délégations qui bénéficient de plus de places de crèche depuis la mise en place du marché.

La solidarité, les demandes d'aides sont toujours en baisse ce qui pose toujours des interrogations sur les raisons de cette baisse.

SNTRS-CGT : cette baisse est sûrement due à plusieurs facteurs. Une des raisons qui avait été avancée était la préoccupation des agents sur la confidentialité. C'est pour cette raison que des recommandations avait été adressées aux DR afin de réduire le nombre d'agents par qui transitait le traitement de ces demandes. Nous sommes aussi toujours réservés sur les aides remboursables et nous craignons que des agents renoncent par peur d'être réorientés vers ce type d'aides.

Enfin on remarque qu'il y a certaines régions qui sont plus actives dans ce domaine, peut-être qu'il faudrait les questionner.

P Chapat : Nous ne pensons pas que les aides remboursables soient un frein. Nous avons lors de nos échanges entre Assistantes sociales essayé d'identifier ce qui faisait que, dans certaines régions, les demandes étaient plus importantes mais rien de probant n'a été identifié.

Les dépenses de médecine de prévention sont en légère hausse.

SNTRS-CGT : Nous constatons que dans certains endroits les visites minimums ne sont plus réalisées même dans des secteurs à risque. Par exemple des laboratoires où il y a utilisation de radioactivité avec un classement du personnel en B avec visite médicale obligatoire une fois par an (pour validation de la carte de travailleur exposé qui autorise le travail avec la radioactivité) aucune visite pour certains agents depuis 5 ou 4 ans, l'Autorité de Sûreté Nucléaire a d'ailleurs alerté la direction d'un laboratoire sur ce point. Nous avons demandé qu'un point plus précis sur la médecine de prévention soit fait en CNAS.

D. Le Fur : la PCR (Personne Compétente en Radioprotection) doit, dans ce cas où les agents ne sont pas convoqués, demander à la DR une visite médicale pour les agents classés.

Néanmoins dans beaucoup de laboratoires, même quand le personnel n'est pas classé sur des tâches à risques, les risques chimiques, biologiques, lasers magnétiques, ... sont nombreux et nous souhaiterions faire un point plus approfondi sur la médecine de prévention comme nous l'avons déjà évoqué précédemment.

I. Longin : Nous vous confirmons que le docteur Vasseur sera présent à la CNAS de décembre pour le point spécifique sur la médecine préventive.

L'activité des assistantes de service social est en hausse. Le profil type des agents demandeurs :

- Ce sont des femmes, entre 25 et 40 ans, ITA, titulaires. Les domaines d'intérêt sont : la famille, la vie professionnelle et ensuite la séparation et la prise en charge des ascendants. Il y a notamment des agents qui se renseignent pour demander des autorisations d'absence pour s'occuper d'ascendants.

SNTRS-CGT : sur ce dernier point (prise en charge des ascendants) nous pensons que le recul de l'âge de la retraite fait que les agents sont confrontés à ce type de problème en étant toujours en activité alors qu'auparavant ils le géraient en étant retraités.

3. Point d'information sur l'accord cadre de réservation des places de crèches 2016-2017

Présenté par B. Carron

Accord-cadre « pilote » pour 7 délégations régionales ne disposant pas de places en crèches :

5 allotissements par zone géographique :

Lot 1 : Région Ile-de-France (DR01)

Lot 2 : Région Bretagne et Pays de la Loire (DR17)

Lot 3 : Régions Centre Val de Loire et Aquitaine Limousin Poitou-Charentes (DR8 et DR15)

Lot 4 : Départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin (DR10)

Lot 5 : Région Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées (DR13 et DR14)

Période de juillet 2016 à fin août 2019 : 3 marchés subséquents annuels (de septembre N à fin août N+1)

Cela représente, pour la période 2016 /2017, 43 places de crèche supplémentaires, puis 46 places pour l'année suivante et 50 places pour la 3^{ème} année, jusqu'à août 2019 pour un coût d'environ 400K€.

Il y a eu en 2107, 339 demandes de places de crèche, 109 demandes satisfaites pour 209 berceaux réservés et 195 occupés. Ce qui correspond à un turn-over d'un peu moins de la moitié.

4. Point d'information sur l'appel à projet « qualité de vie au travail (QVT)

Présenté par I Paltani-Sargologos

Au 15/05/2017 (date limite de dépôt des candidatures) : 131 dossiers déposés

- Entre 1 et 17 dossiers par délégation (7 dossiers en moyenne).

- 11 délégations ont également déposé un dossier en leur nom, ainsi qu'un institut et des directions fonctionnelles du CNRS.

- 21 dossiers avaient coché la catégorie « la qualité de la communication ».
- 14 dossiers avaient coché la catégorie « la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ».
- 51 dossiers avaient coché la catégorie « la qualité des relations de travail ».
- 42 dossiers avaient coché plusieurs catégories
- 3 dossiers n'avaient coché aucune catégorie

43 dossiers ont été retenus au total. Le financement total des 43 projets représente : **154 290€** (soit 3 588€, en moyenne, par projet).

5. Questions diverses

Crèches : **SNTRS-CGT** : Certains agents travaillant à 80% obtiennent des places en crèche. Nous souhaitons savoir si les délégations sont attentives à informer les agents sur les possibilités pour les autres agents de remplir

ces 20% de temps disponibles. D'autre part nous ne sommes pas certains que l'information parvienne à tous les agents. Ne serait-il pas utile de mieux diffuser l'information par les *newsletters* des délégations par exemple ?

B. Carron : En ce qui concerne les 80% les délégations sont sensibilisées pour compléter au mieux les 20% dans la mesure du possible. Pour l'information vers tous les agents : ce n'est pas ce qui est fait actuellement car nous avons un nombre limité de places et nous ne souhaitons pas créer de la frustration.

SNTRS-CGT : C'est embêtant car dans certains cas pour les agents masculins c'est la pose du congé paternité qui va déclencher l'information et c'est alors trop tard. Il aurait fallu qu'ils déposent leur demande dès que leur conjointe est enceinte.

B Carron : Puisque nous ne pouvons satisfaire tout le monde, il y a un certain nombre de critères pour bénéficier d'une place et tout le monde ne peut y prétendre d'où ce sentiment de frustration qui pourrait naître. Mais en effet il faut être vigilant à ce que des agents qui pourraient être éligibles ne passent pas à côté du dispositif.

CNAS Restauration du 4 juillet 2018

Présents

Représentants du personnel

Jean-François Launay, B. René SNTRS CGT ; A. Ranger-Gourbil SNPREES-FO ; P. Guedj SNCS-FSU ; S Laplace SGEN-CFDT ; A Serpa, SUD-Recherche EPST ; Thomas Koziét, SNIRS CGC

Représentant l'administration

I Longin, DA DRH

Experts désignés par l'administration

M. Cartier, Chargée de la restauration au service développement social ; G. Sabat, Service développement social ; D. Le Fur, Responsable des RH de la DR2 (Paris B) ; M. Bouraoui Responsable action sociale DR8 (Centre Limousin Poitou-Charentes). (C. Quilgars absente est excusée).

Secrétaires adjoints de séance : J-F. Launay et B. René, SNTRS-CGT

Questions diverses

SNTRS CGT

- Nous vous avons interrogés lors de la dernière CNAS sur la situation de l'AURA. Nous voudrions connaître l'évolution de la situation concernant la pérennité de l'accueil des agents CNRS sur ce site
- Certains de nos collègues se plaignent de ne pas avoir accès à la grille tarifaire votée par la CNAS sur le site du CNRS, serait-il possible de mettre cette grille sur le site du SDS ?

SGEN CFDT

Accès des retraités aux restaurants hébergés

1. Approbation du PV de la CNAS restauration du 12/12/17

Voté à l'unanimité

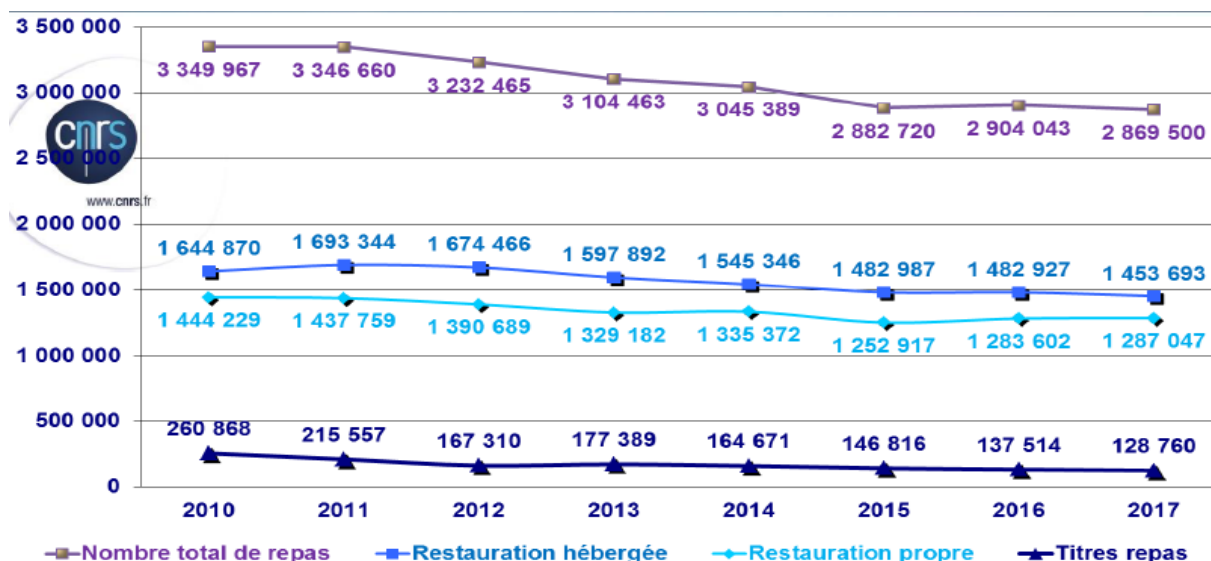
2. Bilan de la restauration 2017

Présentation G Sabat

a. Dépenses de restauration sociale

	Dépenses réalisées HT		Variation	
	2016	2017	€	%
Restauration propre	% du total restauration			
	59,30%	58,45%		
Part patronale - Part agent				
Part employeur conventionné	10 275 869 €	10 254 345 €	-	21 524 € -0,21%
Infrastructure	725 248 €	798 453 €		73 205 € 10,09%
Equipement et petit matériel	733 792 €	504 020 €	-	229 772 € -31,31%
Contrôles qualité	4 736 €	11 123 €		6 387 € 134,85%
Actions nationales	47 895 €	9 594 €	-	38 301 € -79,97%
Total	11 787 541 €	11 577 535 €	-	210 006 € -1,78%
Restauration hébergée	% du total restauration			
	37,89%	38,91%		
Total	7 532 182 €	7 706 044 €		173 861 € 2,31%
Titres-repas	% du total restauration			
	2,81%	2,64%		
Total	558 307 €	522 766 €	-	35 541 € -6,37%
Total général	19 878 030 €	19 806 344 €	-	71 685 € -0,36%

b. Evolution du nombre de repas servis depuis 2010



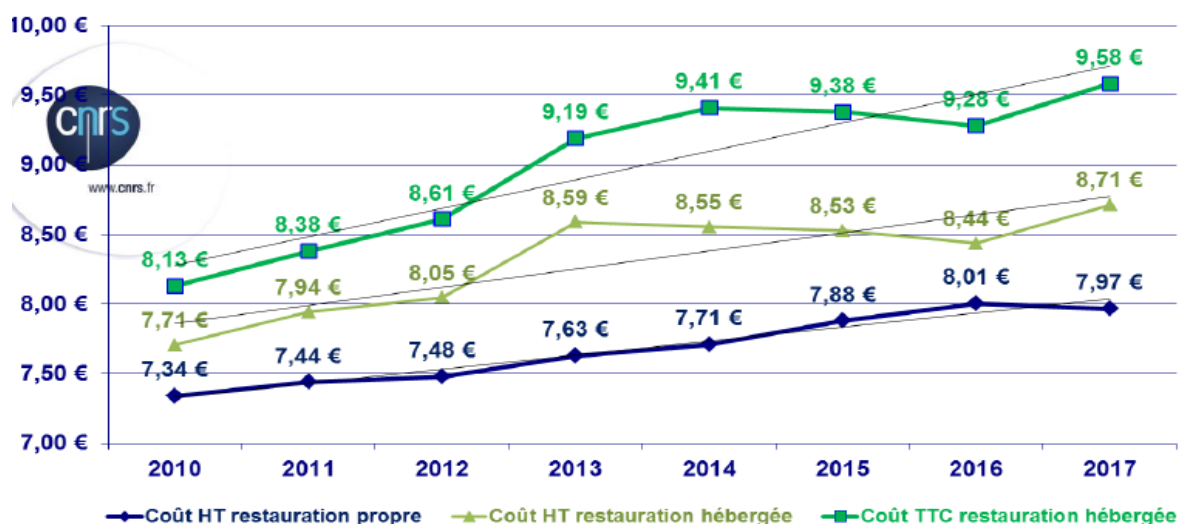
La baisse est de 34 000 repas, la restauration propre reste stable, la restauration hébergée perd près de 30 000 repas.

G Sabat : cela peut en partie s'expliquer par la baisse des effectifs

Pour la restauration propre deux entreprises conventionnées avec le restaurant d'Ivry ont déménagé et ne fréquentent plus le restaurant ; des problèmes sanitaires à la DR8 ont entraîné la fermeture temporaire du restaurant.

Le taux de prise en restauration propre est de 80%

c. Évolution des coûts des repas depuis 2010 hors infrastructure



Le coût des repas en restauration hébergée est plus élevé (27 centimes d'augmentation 2016/2107 contre une baisse de 4 centimes en restauration propre).

Entre 2016 et 2017 les dépenses en restauration hébergée ont augmenté de 169K€, prises en charge totalement par CNRS. La part patronale a augmenté de 173K€.

Entre 2106 et 2017 la part agent a augmenté de 8 centimes et la part CNRS de 22 centimes.

3. Point sur le nouveau marché unique alloti

Présentation de M Cartier

Suite à la phase commune de mise en forme au niveau national il y a eu la rédaction des clauses au niveau local. La DCI a constaté un certain nombre d'incohérences de forme, ce qui pouvait poser des problèmes d'interprétation chez les candidats. Il a donc été décidé de proposer une possibilité d'offre intermédiaire qui amenait plus de souplesse. Cela permettait une analyse de la conformité du dossier avec possibilité de retour du dossier annoté vers le candidat afin qu'il retravaille son dossier pour qu'il soit recevable.

Analyse finale des dossiers de décembre 2017 à février 2018. Notification des marchés de janvier à avril 2018. Prise d'effets des lots de février à mai 2018.

Nouveautés

- Sandwichs selon la formule Croust'wich (qui n'est pas une franchise mais un concept). Cela permet de proposer des sandwichs frais à la demande (4 sortes de garnitures, 3 types de pain). Pour 70% d'un repas complet il y a un sandwich, un dessert ou un yaourt et une boisson. Présents désormais sur Lyon, Montpellier, PMA, Villejuif, Orléans et Toulouse à la rentrée ; en septembre déploiement sur l'ensemble des sites.
- Tous les jours proposition d'un « plat plus » concept à 70% (plat amélioré). Expérience pendant trois mois et bilan pour étudier le taux de prise.
- Mise en place en septembre du fractionnement des périphériques : nouvelle cotation des % de chaque plat (de 7,5 à 15 ou 20%) avec plus de possibilités pour la composition de son menu.
- Tous les jours il y aura un élément plus cher : soit le plat ou un périphérique (entrée ou dessert). Attention donc en prenant son plateau, les éléments plus chers sont indiqués.
- Numérique : déploiement d'applications sur smartphones. TimeChef en développement pae Elixir, testée à PMA en septembre.

Attribution du marché selon les sites :

Ivry	ELIOR passe EUREST au 26/03/18
GIF sur Yvette	ELIOR passe EUREST au 16/07/18
Meudon Pouchet	EUREST relance de la procédure pour décembre 2018
Nancy	ELIOR reste ELIOR au 1/02/18
Villeurbanne	ELIOR reste ELIOR au 1/02/18
Orléans	ELIOR reste ELIOR au 1/02/18
Marseille	SODEXO reste SODEXO au 1/03/18
Montpellier	SODEXO reste SODEXO au 1/04/18
Toulouse	ELIOR reste ELIOR AU 1/04/18
Talence	EUREST reste EUREST au 1/04/18
PMA	EUREST passe ELIOR au 1/04/18 pour 2 ans car travaux prévus en 2020 avec fermeture du restaurant.

SNCS FSU : Cette procédure est très longue de septembre 2016 au 1^{ER} semestre 2018. C'est une inquiétude pour les personnels de restauration et du stress pour les agents dans les délégations.

M.Cartier : Suite à ce premier renouvellement après la mise en place d'un marché national de la restauration. Un bilan sera fait par la DDA. Cela permettra d'évaluer les points positifs et négatifs de ce marché qui voulait que tous les marchés de la restauration propre du CNRS soient faits en une seule procédure. L'aspect que soulève P. Guedj sera abordé dans ce cadre.

4. Actualités des restaurants propres du CNRS

• Points notables

Villejuif changement de gérant suite au nouveau marché

SNTRS - CGT : Effectivement c'est le retour d'un ancien gérant qui était parti sur Meudon. Ce retour est jugé très positivement par les personnels du restaurant. D'autre part nous tenons à signaler des dysfonctionnements répétés à Ivry. A plusieurs reprises lors des réunions du CAES ou de syndicat, l'information de rationnaires supplémentaires n'est pas parvenue à l'équipe de cuisine qui se trouve ainsi mise en difficulté.

Toulouse

Le projet immobilier est retardé car présence de capricornes (espèce protégée) sur le lieu prévu d'implantation et obligation de trouver un autre lieu.

Les Comités d'usagers se réunissent maintenant régulièrement.

SNTRS CGT : c'est important et nous pensons que l'implication des comités d'usagers dans la procédure de marché a été très utile dans la redynamisation de ces instances.

- **Suivi bactériologique** : 449 analyses réalisées en 2017 ;94% satisfaisantes, 5% non satisfaisantes (sur des prélèvements de surface) et 1% acceptable.
- **Crous**
Pratiquement tous les CROUS sont maintenant référencés. Aussi quand un agent est enregistré dans un Crous il est reconnu pratiquement l'ensemble des Crous.
Pour la DR8 il y a une évolution du système à faire.
Les Crous qui vont migrer prochainement sont ceux de la DR6 (département 21) de la DR 18 (département 80) et du département 75.
- **CNRS Restauration propre** : Le développement du référencement des agents dans les Crous a permis d'avancer côté CNRS (avec l'aide des Crous) et assez rapidement un agent sera reconnaissable avec son nom dans tous les restaurants propres du CNRS. La base des 34 000 agents est dans les caisses de Nancy (test depuis un mois), déploiement le 20 juillet à PMA, Meudon début septembre, mise en place progressive dans toutes les DR. Les retraités sont dans les bases locales avec leur dernier indice.
- **Titre repas**
Le marché est lancé, retour des offres le 16 juillet ; nouvelles cartes en janvier 2019.

5. Questions diverses

- **SNTRS-CGT** : Nous voudrions connaître l'évolution de la situation concernant la pérennité de l'accueil des agents CNRS sur ce site de l'AURA.
D Le Fur : En juillet 2017 nous avons rencontré M Leroy responsable du SAAM (service de l'action administrative et de ses moyens). Le CNRS a bien insisté sur la nécessité pour l'établissement de maintenir une convention d'accueil avec l'AURA pour ces agents.
Des travaux importants étant prévus et compte tenu des procédures à mettre en œuvre il n'était pas en capacité de répondre sur l'accès des personnel CNRS. Nous l'avons relancé en octobre mais pas de réponse. Au printemps 2018, le ministère a confié le dossier à l'IGAENER. Dans ce cadre nous avons rencontré les inspecteurs et nous avons encore réaffirmé notre volonté que les agents CNRS soient accueillis et rappelé que le CNRS était prêt à participer financièrement.
Les travaux sont repoussés de 2018 à 2109. La déléguée a fait une demande de rendez-vous afin de rencontrer à nouveau le responsable du SAAM pour faire un point sur l'avancée du dossier. Il y aura de toute façon un problème d'accès lors des travaux et il faut que nous puissions avoir les infos pour anticiper et trouver des solutions. L'ouverture du CROUS Chatelet en fera partie. Coté AURA le CNRS n'est plus administrateur ce qui fait que les informations sont transmises via les organisations syndicales qui sont administrateurs de l'association.
- **SNTRS- CGT** : Certains de nos collègues se plaignent de ne pas avoir accès à la grille tarifaire votée pas la CNAS sur le site du CNRS, serait-il possible de mettre cette grille sur le site du SDS ?
M Cartier : Ces grilles de tarifs sont appliquées dans notre restauration propre et normalement elles sont accessibles dans chaque délégation (et dans les restaurants propres). L'utilité qu'elle soit accessible aux agents ne bénéficiant pas de la restauration propre n'est pas forcément démontré.
SNTRS CGT : Nous pensons qu'au contraire chaque agent doit pouvoir connaître ces tarifs et nous proposons que cela soit accessible sur le site du SDS.

I Longin : Nous sommes dans une phase de refonte du site de la DRH mais nous allons voir où nous pourrons l'inclure.

- **SGEN-CFDT** : Au Cesfo à Orsay le tarif retraité n'est pas pris en compte et nous voudrions que ce tarif soit appliqué par le Cesfo.

M Cartier : Il n'y a pas d'accès des retraités dans les restaurants hébergés, seulement dans les restaurants propres.