



# *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](mailto:sntrscgt@vjf.cnrs.fr) – Web : [www.sntrs.fr](http://www.sntrs.fr)

N°301 du 18 février 2020

## *SOMMAIRE*

- Réunion Présidence du CNRS / organisations syndicales le 12 février 2020
- Réunion bilatérale le 13 février 2020 avec la directrice adjointe du Cabinet du MESRI, Mme Pauline Panier

## Réunion Présidence du CNRS / organisations syndicales

### 12 février 2020

Pour le CNRS :

Antoine Petit (PDG), Christophe Coudroy (DGDR), Hugues De La Giraudière (DRH).

Pour les organisations syndicales :

SNTRS-CGT : Josiane Tack, Isabelle Bouchoule, Patrick Boumier, SNCS- FSU, SNIRS-CGC, SNPTES, SGEN-CFDT, Sud Recherche.

15h02

Antoine Petit est excusé pour le moment, il est retenu au ministère.

1) Une question écrite de FO-ESR (qui est absent): quid des CHSCT ?

**C. Coudroy** : on ne changera rien ! On appliquera les nouveaux textes. On est au-dessus du seuil qui impose une seule structure. Nous avons une incertitude sur la façon précise de mettre en place, mais on souhaite garder les structures locales. CRHSCT et mettre en place la commission qui remplacera le CHSCT au niveau national et qui émanera du CSA (Comité Social Administratif).

2) Retour sur le RIFSEEP : des retours indiquent que certains agents n'ont pas touché de CIA, mais on ne sait pas pourquoi exactement : s'agit-il d'une rotation entre agents ?

**SNIRS-CGC** : aurons-nous accès à ces statistiques ?

**C. Coudroy** : la réponse est compliquée.... Nous allons réfléchir.

**SNPTES** : le DU doit-il justifier son choix ?

**C. Coudroy** : en principe non !

**SNPTES** : mais certaines DR demandent aux DU pourquoi certains agents n'ont pas eu droit au CIA...

3) La question du SGEN-CFDT sur les lignes directrices de gestion : on attend le PDG...

4) Salaire d'embauche des jeunes chercheurs (FO-ESR) :

**C. Coudroy** : on va faire le bilan des chercheurs qui ne touchent pas un salaire à hauteur de 2 SMIC.

**C. Coudroy** : avez-vous des questions spécifiques qui n'ont pas besoin du PDG ?

Quelques phrases sur des points qui seront vus au CT ?

15h16 : arrivée de A. Petit.

5) LPPR :

**A. Petit** : je n'en sais pas plus que vous... Dans le journal du CNRS : propos de F. Vidal devant les DU

Les « Tenure Tracks » deviennent des chaires de professeurs (ou chercheurs) juniors. Elles ne seront plus faites pour faciliter la mobilité entre établissements. On va prendre des jeunes en CDD avec l'objectif de les faire devenir Professeur ou Directeur de Recherche. On devrait garder des embauches de Maîtres de Conférence et de Chargés de Recherche. Mon avis : il faut que ça soit les mêmes structures qui évaluent les embauches.

A. Petit dit qu'il faudra implémenter les "tenure tracks" au CNRS.

**SNTRS-CGT** : le CNRS sera-t-il **OBLIGE** d'embaucher des « tenure tracks » ?

**A. Petit** : oui, il y aura une ligne budgétaire spéciale pour ça.

Question : y a-t-il un vivier pour ces chaires ? On peut le voir comme un super poste de CRHC, mis à part la non titularisation d'entrée.

Les CDI de "mission scientifique" : ce n'est pas une surprise non plus.

L'indemnitaire sera revu mais je n'ai pas de précision. 3 parties pour l'indemnitaire (socle, fonctionnel, « mérite » ) (ce que je préconise), mais je ne sais pas ? On peut espérer avoir un consensus là-dessus, même si l'équilibre entre les 3 restent à discuter.

Possibilité pour les EPIC d'embaucher des post-docs ?

**SNTRS-CGT** : mais ça existe déjà, non ? cf le CNES...

**A. Petit** : mais il n'est pas possible pour le moment d'avoir un contrat de plus de 18 mois.

**A. Petit** : sur l'ANR, augmentation du préciput.... Je trouverais plus sain d'augmenter la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) pour augmenter le soutien des labos, plutôt que d'augmenter le préciput, mais une augmentation du préciput serait un moindre mal. Je demande que le préciput soit reversé au niveau des établissements, pas plus bas (c'est-à-dire : aux laboratoires) car on donnerait à ceux qui ont déjà eu.

Évaluation : a priori pas de modifications de fond dans la loi. Donc rien au niveau d'une note sanction. On serait vent debout contre lier l'attribution des moyens à l'évaluation, cela n'aurait aucun sens. Le Conseil Scientifique en a discuté.

Simplifications : je n'ai rien vu d'extraordinaire. Cela pourrait être au niveau des autorisations de cumul.

**SNCS-FSU** : vous dites que le CNRS aura une certaine marge de manœuvre. Comment cela sera-t-il possible alors que le ministère pense arbitrer les postes de CDI (puisqu'il met de l'argent sur la table).

Pour l'indemnitaire, je suis inquiet, surtout avec la réforme des retraites. Qui dit indemnité différente dira points de retraite différents. Il faudra penser à ça. C'est une affaire RH. Il y a risque d'amplifier des injustices notamment pour les femmes.

**A. Petit** : une fois que la loi sera là, il nous appartiendra de la mettre en œuvre. Les CDI de mission : **les DU sont demandeurs** aujourd'hui ! Même si vous êtes contre !

**SNTRS-CGT** : vous avez mentionné la PEDR, mais le CNRS propose 1000 euros/mois à des titulaires de l'ERC. Sur l'indemnitaire, c'est ce genre de modèle que vous souhaitez ?

**A. Petit** : on peut toujours ... être CNRS et demander à une Université d'héberger son ERC. Donc, si on refuse de prendre en gestion les ERC, ça sera quand même fait ailleurs...

**SNTRS-CGT** : si les DU avaient des fonctionnaires, les préféreraient-ils au CDI de mission, non ?

**A. Petit** : oui, mais les règles actuelles font que les CDI de mission pourraient constituer une amélioration (éviter que les compétences s'en aillent après un CDD). Et on parle de ressources propres, pas de subvention d'état. Et dans ce cas, c'est mieux pour tout le monde, un CDI qu'un CDD.

**SNPTES** : on est dans la même philosophie que pour les postes mutualisés : un DU va préférer demander cela pour avoir une chance...

**A. Petit** : ce n'est pas la même chose, car ce sont des postes de fonctionnaires, pas sur ressources propres.

**SNCS-FSU** : pourquoi dans la loi de transformation de la fonction publique, ils n'ont pas fait sauter la limite de 6 ans avant d'être obligés de CDIser ?

**SNTRS-CGT** : depuis que l'on a beaucoup de ressources propres et des financements sur projets, on a vu l'emploi se dégrader. Le CDI de mission serait fait pour 6 ans et plus. Ne pas confondre avec les CDD de mission qui s'arrêtent à 6 ans... La LPPR permettrait les 2 !

**SNTRS-CGT** : les « Tenure Tracks » : anticipez-vous le fait que le ministère vous obligera à en ouvrir un certain nombre ?

**A. Petit** : ça sera 2 négo différentes avec un package en plus.

**SGEN-CFDT** : je ne supporte pas d'entendre parler de CDI de mission, car c'est limité **ET** de façon indéterminée ! C'est encore plus de précarité. Avoir un préciput plus élevé sera encore pire pour les labos, car ça n'a rien à voir avec un financement de base. On a beaucoup moins de CR qu'il y a 10 ans. Un « Tenure Track » qui ne sera pas embauché académique, aura du mal à trouver un emploi dans l'industrie. La LPPR entérine un système de précarité.

**A. Petit** : je ne suis pas un grand défenseur du CDI de mission scientifique, mais c'est mieux qu'un CDD et en plus c'est renouvelable. On peut se servir d'un préciput important pour faire de la politique scientifique. C'est de l'argent mutualisé, après tout.

**A. Petit** : on peut être contre l'ANR, mais aujourd'hui, il est le plus mauvais système actuellement puisque ses taux de succès et de préciput sont ridicules.

**SNTRS-CGT** : je veux appuyer pourquoi nous sommes contre les « Tenure Tracks » ...

**A. Petit** : j'ai oublié de dire à la CFDT que ça n'est pas vrai : les doctorants sont reconnus en France !!!

**SNTRS-CGT** : avec ces contrats, les gens arrivent à 40 ans et se retrouvent à chercher du boulot dans le privé ; il y a une souffrance au travail énorme, avec harcèlement, anxiété... Cela favorise aussi la triche. Le CNRS peut bien mettre en place des commissions de déontologie....

**SNCS-FSU** : il y a des dérives dans les instituts ; ...il ne faudrait pas anticiper la LPPR. Il y a la fermeture d'une équipe à l'INSB sous prétexte qu'elle n'avait pas assez de contrats !

**A. Petit** : il est normal qu'il y ait des moments où on arrête une équipe, sur une base scientifique, pas sûr le motif dont vous parlez.

**SNTRS-CGT** : on sait que l'INRIA est en avance sur certaines évolutions des EPST. Pour les CDI mis en place cette année, il y a négociation du salaire et de l'enseignement ... La politique de site prend une grande partie de son sens.

**A. Petit** : je n'envisage pas de mettre ce genre de contrat au CNRS. Je ne sais pas ce qui a motivé ce choix de mes successeurs.

#### 6) Vote électronique

**A. Petit** : ça me semble plus écologique et plus simple, mais si vous n'en voulez pas, on ne le fera pas !

**SNTRS-CGT** : le bilan écologique n'est pas si évident que ça !

**SNCS-FSU** : pour l'IRD, ça peut être la seule méthode, et ça peut être plus simple. Au CoNRS, les collèges extérieurs sont difficiles à organiser avec le papier, car on n'a pas les adresses....

**SGEN-CFDT** : on n'est pas forcément contre non plus, si la sécurité est assurée.

**SNTRS-CGT** : on est vraiment contre. OK, il y a des avantages dans certains cas, mais c'est loin d'être évident de vérifier le fonctionnement correct du vote, et il y a des dérives toujours possibles de non contrôle. Il faudrait des éléments de cadrage très importants.

**A. Petit** : on pourrait faire venir des chercheurs de Nancy qui sont spécialistes de la question, non ?

**SNTRS-CGT** : ok pour faire venir des chercheurs spécialistes en vote électronique.

#### 7) **SNTRS-CGT**: du nouveau sur la « désumérisation » ?

**A. Petit** : non. Il y a des résistances de la part des petites écoles d'ingénieurs. Dans certaines universités, il y a une simplification des interlocuteurs (ex : UPSY).

**SNTRS-CGT** : et à l'INSB ?

**A. Petit** : avec l'évolution du paysage universitaire, il faut se poser la question de rester tutelle d'unités où il n'y a que 1 ou 2 agents CNRS.

8) **SNIRS-CGC** : les systèmes de gestion ?

**A. Petit** : ce n'est pas simple. Lien entre GESLAB et SIFAC... L'AMU a pour objectif de mutualiser et malgré cela, certains ne veulent pas participer à l'uniformisation des systèmes.

9) **SGEN-CFDT** : les organisations syndicales sont évincées (par la loi) de la promotion des agents IT. Cela va jouer sur le climat social.

**C. Coudroy** : on va garder une structure collégiale nationale qui transmettra au PDG des listes qui suivront certains "équilibres" ? La ligne rouge est : ne pas refaire une fausse CAP (ce qui serait contourner la loi).

**SNPTES** : il faut que l'on puisse continuer à faire des retours aux agents ; on aimerait voir la liste des experts, afin de pouvoir en proposer. Les interclassements régionaux ne sont pas imposés par la loi.

**SNTRS-CGT** : la loi permet aux agents de faire des recours avec l'aide d'une OS. Il faudrait définir des grilles ensemble qui nous permettraient d'avoir des éléments factuels en cas de recours. Et même sans recours, il faut que ces éléments soient transparents pour que nous puissions les analyser et nous y référer.

**C. Coudroy** : on a déjà fait un gros travail sur des grilles pour les concours internes ; il faudrait faire la même chose pour les promotions, mais...

**SNTRS-CGT** : il ne faut pas mélanger les 2, car les critères sont différents entre le choix et le concours interne, ce n'est pas le même type de promotion !

**SNIRS-CGC** : il faut voir aussi avec les DU pour ces grilles.

**A. Petit** : avoir des experts métiers est une excellente chose ; une grille ne doit pas impliquer que c'est seulement elle qui décide des promotions...

**SNTRS-CGT** : vous n'avez vraiment pas d'info sur les budgets LPPR ?

**A. Petit** : non, sauf que le président a promis de passer à 1% du PIB, ce qui représenterait 6Mds d'euros. OK, ça ne sera pas tout en 2021...

## **Réunion bilatérale le 13 février 2020 avec la directrice adjointe du Cabinet du MESRI, Mme Pauline Panier**

Pour la CGT : Gilles Oberrieder UFSE CGT, Sophie Toussaint-Leroy, Magali Fasseu, Josiane Tack SNTRS-CGT

CGT : Depuis plusieurs mois nous échangeons sur la LPPR, nous n'avons toujours aucun document sur ce sujet à part les textes des groupes de travail et les différents titres de la loi, qui d'ailleurs ont bougé depuis... Pouvez-vous nous dire quand le texte sera enfin remis aux syndicats, pour que puissions avoir des éléments concrets ?

Pauline Panier : Le texte sera remis au printemps c'est-à-dire entre mars et juin.

Le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) aura les textes avant la mi-juin, car il doit avoir les textes 6 semaines avant le passage en conseil des ministres, soit fin avril ou début mai au plus tard.

L'exonération des EPST de taxe sur les salaires n'est plus à l'ordre du jour...

### **Le volet rémunérations**

Pauline Panier : démarrage du processus dès 2021, car la discussion sur les rémunérations n'a pas vocation à attendre.

Il y aura des mesures pour les jeunes chercheurs (26 millions) et une enveloppe indemnitaire pour tous les personnels (92 millions).

Ces sujets seront traités au niveau de la Direction générale des ressources humaines du ministère (DGRH), en partie en bilatérale mais peut-être également en multilatérale.

### **Pour les nouveaux entrants chercheurs et enseignants chercheurs**

Pour les entrants le sujet se découpe en 2 parties : a) les nouveaux entrants qui seront recrutés en 2021, ce qu'on appelle le flux et b) les entrants recrutés un peu avant 2021 à moins de deux fois le SMIC, que l'on appelle le stock.

Pour la catégorie (a) les conditions de classement et de reprise d'ancienneté sont différentes entre les établissements et les universités (comme les post doc du privé ou public) nous allons procéder à une harmonisation sur la procédure la plus avantageuse, ce qui devrait permettre que tous les entrants soient recrutés au-dessus de 2 fois le SMIC. Au cas où la reprise d'ancienneté ne suffirait pas à atteindre l'objectif de 2 SMIC, il serait mis en place une prime compensatrice.

Pour les jeunes recrutés (b) récemment, afin de leur permettre d'être rémunérés au même niveau, deux mesures sont envisagées :

1- soit par la reconstitution de carrière

2- soit par versement d'une indemnité différentielle par échelon (accélération d'échelon)

Pour les nouveaux entrants, il s'agit donc d'accélérer l'arrivée au 3e ou 4e échelon mais sans modification de la grille, le ministère ne souhaite pas modifier les grilles.

CGT : il n'est pas correct de traiter les chercheurs déjà en poste par compensation en prime pour retrouver le même niveau de rémunération. Nous y sommes opposés, car vous maintenez des inversions de carrière en faisant ainsi. Ces personnels seront désavantagés, ils resteront positionnés plus bas dans la grille que des collègues recrutés après eux !

Pauline Panier note notre désaccord et répond que les reconstitutions de carrières sont complexes à réaliser.

La CGT répond que ce n'est pas complexe et que c'est un mécanisme éprouvé. L'introduction d'indemnitaire dans les grilles constitue une attaque au statut.

Pauline Panier précise que c'est une situation transitoire.

CGT : faire entrer les personnels plus haut dans la grille, sans modifier la fin de grille, va écraser les carrières. Nous y sommes opposés et avons présenté un projet de refonte des grilles qui permet d'éviter cela. Nous attirons aussi votre attention sur les inversions de carrières au niveau des grilles IE/IR suite à la revalorisation des IE dans le cadre de PPCR. Nous vous avons déjà alerté sur ce sujet. Les IR est un corps difficilement comparable avec d'autres corps de la fonction publique, dont le niveau de recrutement est la thèse ou un diplôme de grande école. Le corps des IE n'ayant que 2 grades, le grade d'IR2 est le débouché naturel pour les IE. Or, la grille des IR2 termine à l'indice 735 alors que celle des IEHC va jusqu'à l'indice 830, comme la grille des attachés. Il faut modifier la structure de la grille des IR.

Pauline Panier précise que, sans refuser de revoir les grilles, le ministère ne le fera qu'à la marge. On n'exclut pas d'avoir des actions autres que sur l'indemnitaire, mais il n'est pas question de revoir les grilles issues du PPCR. Nous voulons travailler sur l'attractivité qui concerne le tout début de carrière, il ne s'agit pas revaloriser toute la carrière.

**La CGT interroge ensuite P. Panier sur le montant des augmentations des rémunérations (primes), sur les bénéficiaires et sur le calendrier. Elle souhaite des précisions sur le nombre d'années concernées par le volet budgétaire de la LPPR et pour atteindre le 1% du PIB consacré à la recherche publique.**

Pauline Panier répond que la LPPR est prévue à 7ans voire 10 ans.

En 2021, une première marche de 92 millions sera versée, il y aura en tout 7 marches, avec intégration linéaire et cumulative des augmentations indemnitaires, tout le long des 7 ans ou 10 ans, mais 7 ans correspondent à Horizon Europe. On aura donc en 2021 92 millions, en 2022 184 millions et ainsi de suite.

Pauline Panier précise qu'elle parle au conditionnel concernant ce chiffrage, pour l'instant rien n'est acté, ce sont des hypothèses.

CGT : un coup la ministre dit 92 millions rien que pour les chercheurs et enseignants chercheurs, une autre fois elle dit que les revalorisations indemnitaires concerneront tous les personnels de l'ESR... Le projet de loi retraite cible la mesure, dans son article un bis, sur les seuls chercheurs et enseignants chercheurs. Nous avons des informations contradictoires, pourriez-vous préciser ?

Pauline Panier répond que le projet de loi retraite est clairement en direction des chercheurs et enseignants chercheurs, c'est l'engagement du gouvernement. Pour notre ministère, nous voulons que cela impacte l'ensemble des personnels de l'ESR. Cependant l'enveloppe n'aura pas vocation à bénéficier de manière uniforme à tout le monde. Nous devons travailler à une répartition juste de l'enveloppe et trouver un équilibre entre les différentes populations. La discussion est ouverte (réunion de travail avec la DGRH et les syndicats).

L'équilibrage à faire entre les différents personnels comporte plusieurs niveaux.

Il y aura des discussions techniques à vocation à prendre en compte la marche de 2021 et les marches ultérieures, mais aussi un débat sur la répartition de l'enveloppe entre les marches et entre les populations concernées.

CGT : Les primes chez les chercheurs sont inexistantes, il faut en effet corriger cette injustice. Mais les primes chez les IT sont très inégalitaires. Beaucoup de primes dans l'administration centrale, très peu de primes au niveau des laboratoires. Il faut changer ce système très inégalitaire.

Pauline Panier en est consciente, c'est pourquoi le ministère veut aussi prévoir une enveloppe de primes pour les IT.

CGT : comment se répartira cette enveloppe indemnitaire ?

Pauline Panier : le ministère souhaite travailler sur une meilleure reconnaissance de la diversité des missions, plusieurs possibilités sont à l'étude : augmentation de la partie socle, ou attribution de primes totalement individualisées (type PEDR) ou de primes à la fonction.

CGT : comment recréer de l'emploi stable dans l'ESR, sur des postes statutaires ?

Pauline Panier répond que la discussion qui s'ouvre maintenant concerne le régime indemnitaire, c'est celui qu'on veut abonder en priorité.

### **Les recrutements :**

Pauline Panier précise qu'il n'y aura pas au global pas de créations d'emplois de titulaires. Il y aura augmentation significative des recrutements de contractuels, en leur donnant des contrats plus longs et des emplois pérennes en CDI (mission et autres ... aussi sur des fonctions IT) qui ne seront pas des emplois de fonctionnaires.

CGT : pour les CDI de missions scientifiques la borne de ce type de contrat c'est 10/12 ans ou la fin du projet pour des projets qui vont au-delà de 6 ans ?

Pauline Panier : ces CDI ne s'arrêteront pas à 12 ans mais seront liés à la durée du projet, donc la borne sera la durée du projet.

CGT fait remarquer que de tels contrats vont poser problème avec le droit du travail (la durée maximum d'un CDD dans le privé est de 36 mois et dans la fonction publique c'était jusqu'à présent 6 ans ... Alors si on atteint des périodes de 10 ou 12 ans, voire plus, cela risque de poser problème au niveau du droit.

Pauline Panier : quand la loi prévoit une chose, c'est cette chose qui s'applique (en gros la loi a le pouvoir de changer les règles). Et des garanties seront attachées à ce type de contrats.

CGT : Les simulations faites dans le cadre du projet de réforme des retraites ne sont pas à la hauteur des enjeux. Elles sont complètement sous-évaluées. Par exemple les simulations des chargés de recherche prévoient une revalorisation de 7 % à 3 % pour la perte avec la loi retraite. On est très loin du compte.

CGT : quel volume global pour les rémunérations comptez-vous mettre dans le cadre LPPR ?

Pauline Panier : Le gouvernement regarde avec les corps comparables de la FP pour voir l'impact de la loi retraite, le chiffrage du GT 2 l'a estimé à environ 1,9 Milliards pour l'ESR. Nous voulons aller regarder ce qui se passe sur les corps comparables de la FP pour les chercheurs et enseignants chercheurs, corps comparable signifie structure de grille comparables. L'engagement du gouvernement concerne bien les chercheurs et les enseignants chercheurs. Mais le ministère veut regarder l'ensemble des corps. Il y a bien deux périmètres, distincts, celui du gouvernement avec la réforme des retraites et celui du ministère.

### **Volet financement de la recherche**

CGT : nous sommes opposés à votre vision des choses qui est entièrement basée sur la recherche sur projet. Vous voulez tout mettre sur l'ANR et rien sur l'augmentation de la dotation des établissements pour charge de service public. D'autre part, comment comptez-vous répartir le préciput des projets ANR ?

Pauline Panier : une part du préciput ira à l'hébergeur et une autre à l'employeur.

Nous voulons trouver un équilibre entre établissement et laboratoire, une partie doit aller aux laboratoires !

Si l'argent va aux établissements on ne sait pas ce qui reviendra aux unités.

CGT : il faut doter les organismes de recherche en budget et donc s'il y a une marge de manœuvre avec le préciput, il faut le donner aux établissements. Ils doivent avoir des moyens budgétaires pour pouvoir mettre en œuvre une politique scientifique.

Pauline Panier : si on donne de l'argent aux établissements comment avoir la certitude qu'ils vont le consacrer à la recherche ?

CGT : quelle enveloppe pour les financements de la recherche ?

Pas de réponse claire de la part de Pauline Panier, qui évoque une augmentation du taux de réussite aux appels d'offre à 30 %

*Fin de réunion sur le calendrier des futures réunions*

DGRH retour vers les syndicats la semaine prochaine pour contact et une nouvelle réunion bilatérale avec le DGRH ou les services RH (plus technique).