



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°323 du 11 mars 2022

SOMMAIRE

- Compte rendu du CT du CNRS du 2 juin 2021
- Réunion PDG CNRS – OS, 21 janvier 2022
- Compte rendu du CT du CNRS du 16 février 2022

Compte rendu du CT du CNRS du 2 juin 2021

Présents :

Administration : Antoine PETIT, président-directeur général (PDG),
Christophe COUDROY, directeur général délégué aux ressources (DGDR),
Hugues de LA GIRAUDIÈRE, directeur des ressources humaines (DRH),
Myriam FADEL, Directrice des Affaires Juridiques (MF)
Francesca GRASSIA, secrétaire générale du Comité national (FG)
Anita DUSSAUGE, responsable du Service Développement Professionnel des IT (AD),
Magali LEROUX, responsable adjointe du Service du Développement Prof. des Chercheurs (ML),
Florian PIOU, responsable du Service Effectifs et Contrôle de Gestion (FP).

Représentant.e.s du personnel : SGEN-CFDT : Maria Guerra, Viviane Berthelier, David Trebosc,
SNCS-FSU : Maud Leriche, Patrick Monfort, Rémi Brageu,
SNPTES : non représenté,
SUD Recherche : Francis Vezzu, Céline Barthonnat
SNTRS-CGT : Josiane Tack, Habiba Berkoun, Julien Dubois, Bruno Guibert.

ORDRE DU JOUR

1. Validation des comptes rendus des CT des 18 et 30 novembre 2020 et des 10 février et 3 mars 2021 ;
2. Avis sur le projet d'arrêté portant création des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique pour le mandat 2021-2026 ;
3. Avis sur le projet de décision relative aux modalités d'organisation des élections des membres des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique ;
4. Avis sur le projet de décision fixant le calendrier des opérations électorales pour la constitution des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique ;
5. Avis sur le projet de modification de la note de gestion relative au RIFSEEP des ingénieurs et techniciens du CNRS ;
6. Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS : présentation du bilan 2020 des avancements ;
7. Information sur les possibilités 2021 d'avancement des ingénieurs et techniciens ;
8. Questions diverses

1. Validation des comptes rendus des CT des 18 et 30 novembre 2020 et des 10 février et 3 mars 2021

A la demande du SNTRS-CGT, un délai est accordé pour la validation des comptes rendus du CT des 18 et 30 novembre 2020.

Vote pour à l'unanimité des organisations syndicales pour les comptes rendus du CT des 10 février et 3 mars 2021.

SNTRS-CGT : Déclaration préalable sur le GANIL.

« Le GANIL, Grand Accélérateur National d'Ions Lourds, situé à Caen est un laboratoire de recherche fondamentale de rang mondial en physique nucléaire, sous la tutelle du CEA et du CNRS. Il est l'unique infrastructure en France dans ce domaine. Son équipe de scientifiques, ingénieurs, techniciens, et personnels administratifs met au service des chercheurs du monde entier, son savoir-faire unique et ses installations d'exception classées comme landmark sur la liste ESFRI des Très Grandes Infrastructures de Recherche (TGIR) européennes. Sans leur implication, leur professionnalisme et leur expertise reconnue aussi bien sur le plan national qu'international, le laboratoire ne pourrait pas fonctionner. Le GANIL est soutenu depuis son origine par les collectivités territoriales.

Après une période durant laquelle le temps de faisceau disponible a été réduit pour permettre la construction et la mise en service de SPIRAL2, une augmentation significative du temps de faisceau proposé à l'ensemble des communautés du GANIL est envisagée (12 mois en 2022 et comme objectif 16

mois en 2026). Cette montée en puissance, présentée dans le plan stratégique 2022-2030, a été endossée par les tutelles qui ont signifié en comité de direction leur accord avec ce plan stratégique. Mener à bien cette stratégie scientifique au cours des prochaines années, suppose de disposer d'un nombre de salariés et agents en adéquation avec les nombreux objectifs scientifiques et les ambitions du GANIL.

Monsieur le PDG, à l'occasion des 50 ans de la création de l'IN2P3 le 14 avril 2021 depuis le bureau de Marie Curie, vous avez tenu des propos très encourageant à destination des personnels de l'in2p3. Vous avez salué tous les collègues qui, dans les laboratoires, contribuent à cette recherche de l'in2p3. Nous citons vos propos : « La France souhaitait être une des nations majeures dans le domaine de la physique nucléaire. 50 ans c'est à la fois très long et très court. On dit souvent que la recherche s'inscrit dans le temps long, c'est peut-être encore plus vrai pour les activités de l'In2p3. C'est cela qui fait que l'In2p3 est un des instituts les plus performants au niveau mondial dans son domaine. Un institut dont le CNRS est particulièrement fier aujourd'hui. La particularité, ce sont des investissements qui sont colossaux mais qui sont nécessaires à la science, cela est vrai pour le GANIL à Caen. C'est une particularité du domaine. Le terrain de jeu est international via des collaborations avec les meilleurs du monde entier. Que nous arrivions à être performant, que l'in2p3 arrive à être performant, c'est cela qui a été le succès de l'in2p3 durant ces 50 années. C'est cette capacité à avoir sur le territoire français des laboratoires communs et c'est surtout de se positionner comme un acteur incontournable sur la scène internationale. Je suis très fier que l'in2p3 soit un des instituts du CNRS. La science qui s'y développe fait honneur au CNRS, fait honneur à la France. Merci à l'IN2P3. »

Les défis du GANIL pour se maintenir dans le top mondial des installations de recherche en physique nucléaire pour les 10 prochaines années, sont de faire fonctionner les accélérateurs en augmentant les temps de faisceau disponibles, en assurant une maintenance préventive et en engageant des programmes de rénovation pluriannuels. Cela ne peut être fait qu'en disposant de moyens humains et financiers à la hauteur de ses objectifs. Pour la partie CNRS, en 10 ans, le GANIL a perdu 20 postes de titulaires. L'intensification du travail a pour conséquence une dégradation de la qualité de vie au travail et l'émergence de risques psychosociaux.

Les personnels du GANIL, qui sont en grève illimitée à compter d'aujourd'hui pour défendre leur outil de travail, les organisations syndicales du GANIL, le SNTRS-CGT, vous interpellent et vous posent la question, **Monsieur le PDG** : « le GANIL ; Très Grande Infrastructure de Recherche jusqu'à quand ? »

Le CNRS va-t-il donner les moyens humains et financiers, pour que le GANIL remplisse ses missions et objectifs au service de la communauté française et internationale ?

Le SNTRS-CGT vous demande l'engagement fort du CNRS pour :

1/ Un maintien du GANIL en tant que très grande infrastructure de recherche en France, avec des objectifs scientifiques qui lui permettent de maintenir sa place dans la compétition internationale et d'offrir aux utilisateurs des conditions optimales pour la réalisation de leurs projets scientifiques ;

2/ Un engagement ferme des tutelles, CEA et CNRS, sur un plan pluriannuel de recrutement ambitieux, essentiellement de personnels techniques, pour renforcer aussi bien le fonctionnement des installations que la réalisation des expériences ;

3/ Un plan d'investissement sur l'installation historique à la hauteur des enjeux et des objectifs que les tutelles, CEA et CNRS, ont donnés au GANIL, en se basant sur l'hypothèse d'un fonctionnement pérenne de l'installation et d'un accroissement du temps de faisceau disponible pour les utilisateurs.

Le CNRS et le CEA ont confié à Michel Spiro en septembre 2019 une mission pour actualiser leur vision de la place et du rôle futur de notre installation nationale : le GANIL. Ou en est cette mission ? Quand le rapport final sera-t-il disponible ? Nous demandons que celui-ci soit présenté aux personnels du GANIL.

Monsieur le PDG nous vous demandons également d'informer régulièrement le CT du CNRS des réponses que vous allez apporter à cette déclaration. »

PdG : Il faut veiller aussi à l'avenir du GANIL. Le contexte de compétition internationale a changé et il faut être en mesure de proposer un projet qui s'articule et veille à la complémentarité des instruments du Ganil, qui permette aux cordons de la bourse de se desserrer. Il faut l'appui du ministère qui contient le portefeuille de la bourse. Le rôle du CEA et du CNRS dans ce contexte est de confier à Michel Spiro une expertise sur l'évolution du GANIL. C'est seulement à l'issue du rapport qu'on pourra définir un plan pour le GANIL. Ce ne serait pas sérieux de le faire avant et indépendamment de tout le reste : il y a notamment la question de l'avenir du CERN (ou de

CERN2 ?).

Il y a une vraie réflexion scientifique autour de l'avenir du GANIL. Il ne pourra pas y avoir de réponse à l'issue de ce CT : il faut attendre le rapport. Je suis favorable à une présentation du rapport mais sur une décision conjointe CNRS-CEA.

SNCS : Il y a un projet de décret à l'étude sur le statut des enseignants chercheurs sur le régime indemnitaire des EC et au ministère un projet du décret qui est hors cadre de toute discussion concernant le classement des CR. Où est le rôle des EPST dans cette affaire ? Nous avons connu une période où, sur ces questions, une décision des établissements avait lieu avant la reprise par le ministère. Aujourd'hui c'est l'inverse : on prépare des textes qui ne vont pas répondre aux besoins notamment au rapport RPS. Avez-vous lu le rapport RPS sur les chercheurs ? Il est orthogonal aux futurs textes ! Nous sommes inquiets pour l'avenir : on ajoute des problèmes sur les problèmes. La RIPEC ne sera pas mieux. Qui est responsable de la situation ? C'est vous et le ministère.

PdG : est favorable au classement des CH. Je n'ai jamais entendu parler de ce décret. Le RH peut-être, mais je suis favorable à ce que les jurys d'admissibilité classent et je me félicite que certains d'entre eux aient adopté mon dispositif en faisant des exæquos. Je suis contre que le jury ne classe pas.

DRH : Il ne s'agit pas d'un décret de classement des personnels mais du décret régissant le classement des recrutements.

SNCS : Je retire ce que j'ai dit alors : il s'agit d'une erreur de ma part.

PdG : Sur les RPS, le rapport a été fait par un comité extérieur. Je n'achète pas tout ce qui est écrit, mais il y a plein de choses intéressantes pour lesquelles il faut prendre le temps de la réflexion. Je souhaite que nous puissions continuer à y travailler. Le sujet n'est donc pas enterré.

2. Avis sur le projet d'arrêté portant création des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique pour le mandat 2021-2026

PdG : Je tiens à rappeler au préalable que le Conseil Scientifique s'est prononcé favorablement sur ce sujet.

Sud Recherche : Toutes les sections ne sont pas décrites sur le document

PdG : Il manque effectivement quelques sections. La réflexion a été large, mais les autres ne sont pas concernées.

Vote de l'avis sur le projet présenté : Pour à l'unanimité moins 1 abstention (SUD Recherche)

3. Avis sur le projet de décision relative aux modalités d'organisation des élections des membres des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique

MF : présente le projet. Deux décisions sont soumises à avis du CT : les modalités d'organisation des élections et le calendrier des élections.

SNTRS-CGT : Ce n'est pas un scrutin de liste pour le collège C. Pourquoi ?

MF : Nous avons reconduit l'existant : il n'y a jamais eu d'élection de liste pour ce scrutin.

SNTRS-CGT : ce n'est pas pour autant que nous y soyons favorables.

SNCS : Ce n'est pas parce qu'il y a eu une décision sur un scrutin que c'est la même chose pour tous. Nous ne sommes pas favorables à un vote à 1 tour.

Sud Recherche : Lecture d'une déclaration contre le vote électronique : Nous voterons contre cet avis, comme nous avons voté contre le vote électronique.

PdG : Cela correspond à la vraie vie : en ce qui concerne la sécurité du vote, il y a aussi plein d'enveloppes de vote qui traînent dans les labos dans le vote classique. Les dangers évoqués sont plutôt moins pires dans ce qu'on va mettre en œuvre. J'attends vos propositions pour mettre en œuvre un système plus fiable.

SNTRS-CGT : Ok avec Sud concernant le vote électronique et notre vote contre l'avis. En ce qui concerne la composition des CID, il y a bien 14 membres élus ? Que se passe-t-il dans le cas où il n'y a pas de candidat ?

PdG : C'est la même composition que pour le Comité National : il y a 14 élu.e.s pour chaque CID.

MF : S'il n'y a pas de candidat, on procède par voie de cooptation parmi les élu.e.s du CoNRS ou parmi ceux déjà en place via un tirage au sort.

Vote de l'avis sur les modalités d'organisation des élections :

5 Pour (3 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU)

4 Contre (3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

4. Avis sur le projet de décision fixant le calendrier des opérations électorales pour la constitution des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique

Vote : Pour à l'unanimité moins 1 abstention (SUD Recherche)

5. Avis sur le projet de modification de la note de gestion relative au RIFSEEP des ingénieurs et techniciens du CNRS

DRH : Il s'agit de la mise en œuvre du protocole d'accord sur la LPR, qui prévoit la création d'un montant d'IFSE complémentaire pour compenser une éventuelle baisse de prime pour ces personnels lors de son application. Le groupe de fonction des T, AI et IE va être diminué. A identifié le risque notamment certains accédant à un corps supérieur lors des concours interne. La revalorisation va être effectif fin juillet de cette année et ensuite la 2^{ème} revalorisation sera au 1^{er} janvier 2022. Cela va concerner environ 90 agents. C'est une création d'un montant compensatoire entre le socle 1 et le socle supérieur perçu après. Si la somme est inférieure à la somme perçue, on fait la somme compensatoire.

SUD : c'est un petit aménagement plus complexe que le précédent. Difficile de savoir ce qu'on peut toucher. Demande une prime pour tous

SNTRS-CGT : Il est indiqué que cette prime est effective à partir de 2021. Les personnels de catégorie C ayant eu une promotion au 1^{er} janvier 2021 sont-ils concernés ?

DRH : Non : la mesure est rétroactive au 1^{er} janvier 2021, mais le nouveau barème est mis en place en juin.

SNTRS-CGT : ces personnels seront donc défavorisés par rapport à ceux promus plus tard.

DRH : Non, car s'ils étaient restés ATR, ils auraient bénéficié des revalorisations prévues pour les ATR. Mais ils entrent dans une autre dynamique puisque l'augmentation pour les ATR est fixée.

Sud Recherche : Ce changement est la conséquence d'un système d'individualisation des salaires. Nous sommes contre toute individualisation et pour une intégration des primes dans les salaires après leur mise à niveau pour tous.

SNTRS-CGT : Tout à fait d'accord : nous assistons à une individualisation à outrance de l'indemnitaire. Il n'y a pas d'augmentation des catégories C comme prévu par le ministère. A la place, vous mettez en place une usine à gaz dans laquelle tout le monde se perd. Les agents n'ont aucune visibilité sur le système. On nous a vendu le RIFSEEP comme un outil de progrès, qu'ont bien voulu croire ceux qui ont participé à sa mise en place, mais il s'agit bien d'un outil de management.

C'est le même système qui arrive pour les chercheurs : c'est une mécanique calculée et tous les maillons ont un sens. Ceux qui nous dirigent et ceux qui sont pour un système capitaliste nous mettent en place une rémunération qui n'évolue pas avec le point d'indice (comme c'était le cas dans l'ancien système). On recrute maintenant pour gérer ce système dans la BAP J. Aucun agent ne touche la même prime. Autant de prime que d'individu. On est contre cette façon de faire. Paradoxalement, la LPR réunit le même niveau des régimes de prime : premier volet pour les catégories C qui sont très peu, le ministère aurait pu abonder les catégories B. Le point d'indice n'a pas évolué depuis plusieurs années et à la place vous mettez en place le salaire payer à la tête du client.

PdG : Vous me permettrez de corriger une erreur : nous avons eu une augmentation du point d'indice de deux fois 0,5% en 10 ans : nous sommes dans une société qui souffre des approximations, mais nous nous devons de rétablir l'exactitude dans nos propos.

Sud Recherche : Nous voterons donc contre cet avis mais nous ne sommes pas contre l'augmentation de salaire pour les personnels.

SNTRS-CGT : Pour cette raison également, nous ne souhaitons pas prendre part au vote.

Sud Recherche : ce vote n'existe pas malheureusement. Cela aurait également été notre position sinon.

SNTRS-CGT : l'avenir appartient à ceux qui croient que les choses qui n'étaient pas possibles le seront demain. Pourquoi obliger quelqu'un à voter dans ce contexte ?

PdG : Il existe des sociétés démocratiques où il est obligatoire de voter. Il y a des risques que votre décision de ne pas prendre part au vote soit prise comme une abstention.

Sud Recherche : Dans ce cas, compte tenu du risque, nous voterons contre.

Vote de l'avis :

2 Pour (Sgen-CFDT)

2 Abstentions (SNCS-FSU)

1 Contre (SUD Recherche EPST)

3 NPPV (SNTRS-CGT)

6. Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS : présentation du bilan 2020 des avancements

ML : Présente le sujet au moyen d'un PowerPoint, relayée par AD pour les ITA.

PdG : Nous sommes bien meilleurs pour la promotion des femmes et nous pouvons nous en féliciter, même si ce n'est pas encore idéal.

AD : Globalement, il y a augmentation de la proportion de femmes ITA pour les avancements de corps. Pour les avancements de grade, nous avons une inversion de la courbe depuis 2019, liée à la proportion de femmes dans le grade. Pour la sélection professionnelle, la répartition est meilleure qu'au choix.

SNCS : Pour les CRHC, le taux de candidature femme montre qu'il y a augmentation du nombre de femmes promouvables, plus bloquées en fin de carrière que les hommes. Pour le bilan des avancements, la figure 1.3 montre que ça se passe comme prévu au départ.

PdG : Clairement oui à votre 1^{ère} remarque. Mais il ne faut pas regarder qu'une partie du puzzle. Le message commence à passer et de plus en plus de femmes candidatent.

SNCS : Effectivement, c'est toujours bien de dire ce que les chiffres signifient.

SNTRS-CGT : Pour avoir une promotion, il faut avoir entre 40 et 60 ans. Donc avoir déjà beaucoup d'expérience ou être en fin de carrière.

PdG : modulo ce que disait le SNCS : il faut prendre la promo des CR2 en compte.

SNTRS-CGT : Donc la dynamique du CNRS pour les promotions est d'avoir une politique de récompense plutôt que d'encouragement. N'est-ce pas ?

SNTRS-CGT : Pour certaines BAP marginales, souvent les personnels ne sont pas proposés. Il manque cette information pour comprendre les promotions.

AD : Je vais voir si nous pouvons transmettre les documents.

SNTRS-CGT : Concernant le faible taux de proposés, vous avez indiqué qu'il s'agissait d'un levier managérial utilisé par les DU. Lorsque ce sont toujours les mêmes qui sont proposés d'année en année et qui ne sont pas promus, ils bloquent les autres. Il faudrait faire passer le message pour faire un turn-over, car cela peut durer des années.

PdG : Je fais appel à l'intelligence humaine pour s'apercevoir que si l'on propose des agents qui ne sont jamais promus, on propose quelqu'un d'autre.

AD : Je vais voir s'il est possible de vous donner les critères retenus

Sud Recherche : Il est impossible qu'une personne classée A passe en 1 an, car toutes les DR ont le même taux. Trois ans, c'est extrêmement court : il faut être patient. Si on fait une enquête sur tous les agents, en moyenne les promotions surviennent après 4 ans.

SNTRS-CGT : Les mises à jour des lignes de gestion sur les avancements proposées suite au groupe de travail seront-elles applicables sur les promotions 2021 ?

AD : Le groupe n'a pas finalisé ses conclusions. Cela ne va pas modifier les LdG mais porter un éclairage, sous la forme d'un guide du dossier annuel, par exemple. Il faut harmoniser les pratiques entre DR. On accompagne les DR avec des outils, pour les aider à mettre en place les LdG.

SNTRS-CGT : Le groupe de travail devait se réunir l'an dernier, mais du coup nous sommes en retard. Cela passera-t-il au CT avant actualisation ?

AD : Nous sommes dans les temps.

DRH : Si les travaux du groupe de travail, issu du CT, sont finalisés, si elles conduisent à extraire des modifications des mécanismes de gestion des LdG, cela repassera à l'avis du CT, effectivement.

Sud Recherche : Lecture d'une déclaration sur les Lignes de Gestion.

7. Information sur les possibilités 2021 d'avancement des ingénieurs et techniciens

AD et FP : présentent un PowerPoint sur ce point : pas de grosse modification par rapport à l'an dernier. Un équilibrage entre les promotions au choix et la sélection professionnelle a été fait pour les T et ATR.

SNTRS-CGT : Le principe retenu est de restreindre la proportion de concours non affectés dans les concours internes T, sur demande ministérielle, car ils sont inquiets de connaître le devenir des ETPT mis d'un côté et qui réapparaissent de l'autre. D'où sort cette nouvelle règle déduisant des 33 postes mis aux concours externes les possibilités de concours internes non affectés et concours internes affectés des T ? Cette façon de raisonner n'existait pas avant. Si le ministère veut suivre les postes mis dans un établissement et qui se retrouvent dans un autre, c'est de la politique et pas de la gestion !

DRH : 40 et 38 sont des entrées nettes d'externes. Pour le contrôleur financier, ce n'est pas 310 entrées par concours externe, mais 350, donc ça ne passe pas inaperçu. Il nous est demandé de le prendre en compte pour ne pas qu'il doive le bloquer ensuite. Il faut limiter les arrivées d'externe pour préserver les possibilités de promotion des agents CNRS.

PdG : Il y a un problème de transparence des communautés. On ne peut pas faire des choix en douce.

SNTRS-CGT : Ces personnes ont le droit de postuler sur les concours internes du CNRS. On bafoue ce droit, d'autant qu'elles sont en poste dans les labos du CNRS. C'est une façon de les stabiliser dans l'emploi. Cette décision du ministère est hypocrite car il n'y a pas de création d'emploi et ils ignorent la situation dans les organismes. Raisonner avec un tableau ne tient pas compte de la situation de terrain.

PdG : On ne raisonne pas avec un tableau mais avec la masse salariale du CNRS. Ce n'est pas le rôle du CNRS de palier les déficiences RH de ses partenaires. Il est normal de les prendre en compte, car ces agents n'étaient pas payés avant par le CNRS. On ne peut pas faire en douce comme si de rien n'était : ce n'est pas nier leurs droits.

Sud Recherche : Ok avec le SNTRS-CGT. Lecture d'une déclaration.

AD : Je vous ai entendus sur l'augmentation de la part de concours internes affectés.

SNCS : Vous n'avez pas d'autre taux de promotion pour les chercheurs ? Vous nous les présentez quand ? On ne peut pas attendre la fin de l'année.

PdG : Message reçu. On va voir ce qu'on peut faire.

8. Questions diverses

8.1 Mise en œuvre du télétravail « de droit commun » (SGEN-CFDT)

Une nouvelle version du guide opérationnel du télétravail du CNRS a été présentée et votée par le CT du 18 novembre 2020. Ce même document a été présenté au CCHSCT du 10 mars 2021.

Pourtant, sur le site ARIANE, c'est toujours l'ancien guide qui est en ligne et la procédure et les formulaires n'ont pas été mis à jour (notamment sur le fait qu'une attestation sur l'honneur suffit sur l'assurance de conformité électrique et d'assurance habitation du lieu de travail).

Dans plusieurs délégations régionales, toutes les demandes actuelles de télétravail sont mises en attente, les services RH attendant des instructions du siège.

Il est assez urgent de mettre à jour le site et de prévenir les délégations. Quand prévoyez-vous de le faire ?

DRH : Les agents ne peuvent plus être en télétravail 5 jours sur 5 après le 9 juin. Il y a eu un travail d'actualisation depuis votre question.

DGDR : Ce sont les mêmes règles qui prévalent, basées sur la quotité de travail. Il s'agit d'une autre organisation de travail qui se met en place, et qui nécessite d'organiser un régime mixte. Beaucoup de choses restent à inventer. Il faut notamment expliciter ce qui était naturel avant : pourquoi revenir en présentiel ? Quelle est la plus-value pour les agents ? Nous avons du travail devant nous.

SNTRS-CGT : qu'en est-il du 3^{ème} jour flottant ? Doit-on le déclarer dans Ariane ? Est-ce ce qui remplace la possibilité de travailler ponctuellement chez soi laissée aux agents en dehors de la procédure télétravail ?

DGDR : On ne le saisit pas dans Ariane car cela nécessite uniquement un échange entre l'agent et son responsable. Il n'y a pas nécessité non plus de faire une déclaration préalable dans Ariane : il s'agit d'un complément.

SGEN-CFDT : Il faut réinventer le télétravail suite au COVID : le jour flottant serait plus lisible s'il était tracé dans Agate. C'est plus simple et plus compréhensible pour tous.

DRH : Une note de cadrage a été envoyée : c'est effectivement à renseigner dans Agate.

PdG : Le télétravail n'est en aucun cas un droit : tout le monde n'y a pas droit en fonction de la nature de son travail. Il faut être clair là-dessus et ne pas faire courir de bruit contraire.

DGDR : le forfait télétravail est en cours de négociation dans la FP. A la rentrée, un décret FP est prévu.

8.2 RIFSEEP : revalorisation de 5 % de la part « technicité et expertise » de l'IFSE 2021 (SGEN-CFDT)

Nous avons des remontées des agents qui nous indiquent que certains responsables d'entretien pensent qu'il est nécessaire de systématiquement remplir un argumentaire pour justifier le % d'augmentation qu'ils donnent.

Pourriez-vous nous confirmer que l'argumentaire est seulement nécessaire si le responsable d'entretien met 0% d'augmentation ? Et serait-il possible de faire rapidement une communication pour le rappeler à ceux-ci ?

DRH : La règle que vous avez donnée est la bonne. Il n'y a pas nécessité d'un argumentaire, sauf si la saisie est faite à 0%. Il n'y a pas de caractère bloquant dans Sirhus : on peut la communiquer à nouveau aux DU pour les responsables d'entretien, mais il s'agit d'un point sur lequel on a déjà beaucoup communiqué.

SNTRS-CGT : La possibilité de hausse de 5% n'est visible que par le N+1 et pas par les agents concernés. Il s'agit d'un message négatif qui est envoyé et la situation est anormale. Il faut faire une communication en exposant clairement la règle, et afficher l'onglet aux agents. Ils ont le droit de savoir ce qui les concerne en premier lieu.

DRH : Pour moi, ce n'est pas l'esprit et il ne doit pas être caché. Je vais étudier la question. C'est lié à l'absence de changement de groupe de fonction.

DGDR : En principe, l'information apparaît dans l'onglet 5.1.

SNTRS-CGT : Ce n'est visible que si on est N+1 mais pas par l'agent.

8.3 LPR : mise en œuvre du principe du déroulement de la carrière complète sur au moins deux grades (SGEN-CFDT)

En 2015, le PPCR a prévu le principe du déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades pour tous les agents de la fonction publique. Depuis le vote de la LPR en 2020, ce principe est maintenant inscrit dans la loi.

Comment le CNRS a-t-il prévu d'appliquer ce principe d'une "carrière sur 2 grades" pour ses agents ? Est-il envisagé de revoir les LDG promotions du CNRS ?

Suite à notre enquête, nous sommes en capacité de vous fournir une première liste d'agents qui devraient bénéficier de ce principe.

DRH : ce n'est pas inscrit directement dans la loi mais c'est en réalité dans le rapport indexé. Il existe un texte de 1993 qui précise que ces mesures n'ont pas le même statut obligatoire qu'un texte de loi. On a considéré qu'on restait dans le cadre rappelé par la LPR et qu'on s'efforcerait de permettre ce déroulé. Il n'y a pas de modification majeure.

8.4 Situation du GANIL (SGEN-CFDT)

Quelle réponse le CNRS va-t-il apporter au mouvement des personnels concernant l'emploi et l'investissement au GANIL ?

PdG : Déjà répondu

8.5 Modalités de versement du prime encadrement pour les personnels mis à disposition (SNTRS-CGT)

Les agents CNRS mis à disposition de l'IPEV sont sous le même régime de prime que tous les agents du CNRS, ils perçoivent ainsi la prime issue du RIFSEEP.

Cependant, ils ne bénéficient pas de la prime d'encadrement faisant pourtant partie de ce dispositif indemnitaire en vigueur depuis 2020 au CNRS.

Ces agents en responsabilité d'encadrement se sont vus signifier un refus de la part du service RH de la DR Bretagne et Pays de la Loire lorsqu'ils ont demandé à bénéficier de ce dispositif.

Pouvez-vous nous indiquer sur quelle base réglementaire s'appuie l'établissement pour refuser de leur verser cette prime ?

DRH : Il existe des restrictions sur la fonction encadrement pour les détachements. L'établissement d'accueil est maître de son organisation.

SNTRS-CGT : Nous jugeons cette restriction abusive. Pourquoi a-t-elle été instituée ?

8.6 Messagerie du CNRS (SNTRS-CGT)

A partir de quand le personnel du CNRS pourra-t-il disposer d'une adresse @cnrs.fr ?

PdG : Nous basculons sur la nouvelle plateforme le week-end des 12 et 13 juin. Je remercie personnellement notre nouveau DSI qui a pu pousser ce projet. Il y a une adresse mail utilisée pour la connexion à la création du compte. Si les agents ne font pas le nécessaire le 19, ils seront les derniers servis : cela ne prend que 3mn.

SNTRS-CGT : Les agents se posent la question de savoir si le message reçu est un spam. Il y a un risque de réaction similaire pour les messages suivants. Qu'en est-il des agents qui n'ont pas d'adresse ?

PdG : La précision est faite dans le message : il n'y a pas de lien dans le message mais renvoi des agents sur l'intranet pour ne pas faire de confusion avec un spam. Une fois la migration faite, ce sera plus facile de donner une adresse à ceux qui n'en ont pas : c'est l'objectif.

8.7 Reconstitution de carrière des agents pour le calcul de la pension de retraite (SNTRS-CGT)

De nombreux agents reviennent vers nous pour être aidés dans leur reconstitution de carrière. En effet, ils restent sans réponse de la part des services RH de leur délégation lorsqu'ils s'adressent à ces derniers.

Nous tenons à vous alerter sur ce défaut de service de la part de l'employeur CNRS. Si le Service des retraites de l'État gère à présent directement la gestion du dossier des futurs pensionnés du CNRS, cela ne dédouane pas l'employeur CNRS de répondre aux questions légitimes que se posent ses agents. A minima il serait bon de leur répondre pour qu'ils connaissent les nouvelles procédures mises en place.

Quelles consignes ont été données aux services RH à ce sujet ?

DRH : Nous avons une vision différente des choses car nous avons l'impression justement que le SPAT, interlocuteur connu, est sollicité par les agents et donne des informations sur le calcul.

PdG : Méfions-nous de la taille du CNRS : un raté de temps en temps n'est pas dramatique, ni représentatif d'un dysfonctionnement en regard du service rendu aux agents.

SNTRS-CGT : Ce n'est pas de temps en temps dans plusieurs DR : les agents n'ont pas de réponse. Il est nécessaire de refaire une explication en direction des agents, mais c'est à l'employeur de répondre.

PdG : S'il y a des dysfonctionnements dans une ou deux DR, dites-le-nous, mais il est difficile de répondre sur le cas général.

DRH : Nous refaisons un point avec les RH des DR demain.

SNTRS-CGT : Notre propos n'est pas de stigmatiser qui que ce soit, mais de faciliter la vie des agents.

PdG : il n'y a pas de problème : nous sommes tous humains et avons le droit à l'erreur. Les causes peuvent être multiples.

SNTRS-CGT : Nous vous ferons remonter les cas alors.

8.8 « Régulation » des effectifs des délégations régionales (SNTRS-CGT)

Des diminutions et/ou ajustements en termes d'effectifs sont prévus sur les prochaines années au niveau des délégations régionales du CNRS.

*Nous vous avons demandé lors de la réunion DRH/OS du 12 mai une présentation d'un état des réorganisations en terme d'ETPT des délégations régionales sur cette période, assorti du nombre d'agents et du nombre de laboratoires gérés par délégation régionale.
Force est de constater que notre demande n'a pas été prise en compte. Nous reformulons ici cette demande pour le prochain CT.*

DGDR : Il n'y a rien de neuf par rapport au CT du 30 novembre 2020 : il s'agit d'une baisse des effectifs en DR et pas des effectifs de la circonscription. Il y a eu saisine des CRHSCT et des instances.

SNTRS-CGT : Notre question est plus précise que ça : nous aimerions avoir une présentation de ce que vous êtes en train de faire dans les DR.

DGDR : Nous ne souhaitons pas faire ça pour les quelques DR concernées, mais aller au-delà dans la communication est franchir la ligne de la gestion interne.

8.9 Revalorisation des rémunérations des personnels contractuels (SUD Recherche)

Une enveloppe budgétaire a normalement été prévue à cette fin. Comment a-t-elle été distribuée ?

Dans le cas contraire, comment est-il prévu de mettre en place cette revalorisation ?

Est-il prévu uniquement de modifier les barèmes à l'embauche ou bien également d'augmenter les CDD et CDI déjà en place ?

DRH : Une enveloppe a été prévue à cette fin mais ce n'est que la déclinaison de ce qui a été prévu en termes de revalorisation pour les titulaires chercheurs et IT. Nous n'avons pas terminé le travail et nous devons nous coordonner avec les autres EPST.

La mesure s'applique soit aux nouveaux entrants, soit aux personnels renouvelés uniquement.

Pour les contrats déjà en place, il n'y a pas de renouvellement.

Fin de la séance à 17h20.

Réunion PDG CNRS - OS, 21 janvier 2022

CNRS : A. Petit, C. Coudroy, Hdl Giraudière, Marie Galloo-Parcot (RH adjointe)

SNTRS : Josiane, Patrick ; SNCS, FO-ESR, SudRe, SGEN, CGC, SNPTES

AP : actualité du jour : Macron propose de me reconduire ; j'espère que l'Assemblée Nationale et le Sénat ne s'y opposeront pas, mais ça serait compliquer les choses.

1) Déclaration de Macron / France Université

A. Petit :

J'ai été reçu par Macron le lendemain de ces discours. Le président dit qu'il n'a jamais été question de dissoudre les organismes nationaux dans les universités. La formulation "agence de moyens" est certes à revoir car il y a confusion avec l'ANR, du fait que nous portons des grands programmes nationaux. Nous portons les PEPR (12 des 19 PEPR et tous les PEPR exploratoires).

Réflexion à conduire sur les UMR notamment. Parfois le CNRS y a une participation très faible. Les UMR sont une bonne granularité pour la science. Une réflexion est en cours au niveau de la DGRI sur « tutelle principale et tutelle secondaire ».

Le CNRS d'aujourd'hui n'a rien à voir avec celui d'origine de Jean Perrin... et il faut continuer d'évoluer.

L'ensemble des grandes questions qui se posent montre la nécessité des approches inter et pluri disciplinaires, et cela me conforte dans l'idée d'un CNRS fort.

On a besoin d'un CNRS fort ! Après le rapport de la Cour des comptes, j'étais allé discuter avec Moscovici. Il dit que la Cour peut écrire des notes prospectives... La note n'engage que ses auteurs. De toute façon, le transfert du personnel des EPST est impossible.

J'espère vous avoir convaincus de mon attachement au CNRS et de l'importance d'avoir un CNRS performant, de renforcer la capacité des organismes de recherche à jouer le rôle d'agence de moyen pour porter les grands programmes des EPST.

SNCS : oui, nous sommes très attachés au CNRS ; il y a des faisceaux quand même, dans les déclarations. Quelle sera l'ampleur de la "simplification" affichée des UMRs...

CGT : l'attaque du statut de chercheurs à temps plein est un serpent de mer qui revient très régulièrement ! Et les UAR (unité d'appui à la recherche ; ex UMS) sont une complexification et NON pas une simplification, ET mutualisation, avec risque d'éloignement voire de sortie de certains agents des laboratoires. Pourtant, le fonctionnement en équipes intégrées (ingénieurs, techniciens et chercheurs) est essentiel. L'INSU met une bonne proportion des recrutements ingénieurs et techniciens dans ces UAR (OSU) et nos DU nous font le chantage dans les conseils de laboratoire !

AP : bien d'autres pays ont des chercheurs permanents (Max Planck, ...), et il y a donc des contrevérités (que j'ai signalées à Macron) ! Je signale de plus que la moitié des Chercheurs du CNRS enseigne, même si c'est avec une moyenne de 33 heures / an. Et c'est sur la base du volontariat. Sur les UAR, la première dimension est le changement de nom (UMS, UPS...) en Unité d'appui ; ces unités peuvent faire de la recherche, et passent dans ce cas devant le CoNRS. La mutualisation entre différentes UMRs est de la politique scientifique des instituts. Il faut en discuter. Ça ne me choque pas que l'INSU notamment choisisse de mutualiser de l'appui sur différents instituts. **Et il y a la montée en puissance des universités : comment on fait dans ce paysage ?**

SNCS : Préciser cette notion de support du personnel CNRS ?

AP : soutien est plus pour la science et c'est normal que le CNRS participe bien. L'appui, par contre, pose plus problème : les universités se sont de plus en plus défaussées sur les organismes comme le CNRS. Ce n'est pas normal !

CGT : il me semblait que la politique du CNRS était de recruter des ingénieurs et techniciens là où il y avait des chercheurs, alors qu'on a vu des redéploiements là où il y avait peu de chercheurs... Autre chose : la CPU a parlé de "délégation pleine et entière des UMRs" : ça n'est pas lié à une simplification, mais à une réorientation politique... de plus la délégation de gestion entraîne la récupération des budgets liés au préciput et donc avoir les délégations de gestion de toutes les UMRs signifie avoir tous les budgets associés à cette délégation. Il faut noter que les attaques contre le personnel et les organismes sont devenues systématiques !

AP : je ne fais pas la distinction entre les Ch et les IT. Il y a beaucoup d'unités où il y a moins de 15 agents CNRS. Il faut poser la question de garder une gestion de ces unités..... Les universités sont mieux classées maintenant et c'est très bien, mais elles ne feront pas beaucoup mieux. Il faut certes affirmer le rôle et la place du CNRS, mais je ne rentrerai pas dans ce jeu de cour d'école qui consiste à dire qu'on est meilleur que telle ou telle université. L'enjeu est bien plus important. Les concurrents des universités ne sont pas les organismes de recherche, mais les universités étrangères.

SUD : il y a beaucoup d'expressions différentes convergeant vers des attaques des organismes de recherche : ce n'est pas des querelles, et cela amène des réponses. A partir de quel niveau d'attaque, vous exprimerez-vous ? Quels seraient les points qui vous feraient démissionner ? Et puis, quelle politique de recrutement ?

AP : non la recherche et dont le CNRS n'est pas là pour faire de l'aménagement du territoire... Attention de ne pas laisser croire que nous avons les mêmes missions que les autres établissements, sinon on pourrait effectivement dire que nous ne servons à rien comme organisme ! Il peut y avoir de excellence partout sur le territoire, mais non de la recherche d'excellence dans tous les domaines partout sur le territoire. Le rôle du CNRS qui est un acteur important était de permettre aux très bons d'être encore meilleurs, mais la vie ne s'arrête pas au rôle du CNRS...

Pour le recrutement, il faudra faire des choix car l'enveloppe est la même pour tous les types de recrutements. La masse salariale est déjà très élevée ! On ne peut pas faire plus, sinon on ne sera plus capable de financer de la recherche.

SNCS : quid des personnels qui partent du CNRS hors retraite et de façon temporaire ? 2000 personnes environ. Cela voudrait dire que 16% des agents CNRS travaillent hors du CNRS.

HdlG : l'essentiel sont des ingénieurs ; regarder par BAP.

SGEN : (rien d'intéressant et j'ai fait autre chose)

AP : il faut faire des choix entre "embaucher plus de monde et leur donner moins de moyens de recherche" et "embaucher moins de monde et leur donner plus de moyen...". Cela pose aussi la question des permanents versus précaires.

FO-ESR : Macron a dit "les universités devront demain être les centres de gravité de l'excellence, de la recherche...". Plus que de la simplification, les droits du personnel sont très souvent attaqués dans les restructurations.

AP : en 2004, j'étais directeur du Département STIC. Les universités ne s'intéressaient pas à la recherche. Les choses ont changé. Il faut se poser la question de notre rôle !

SNPTES : le constat dans les universités.... Manque de moyens humains ???

AP : nous ne sommes pas l'agence d'intérim des universités !

CGT : revenons sur vos propos sur permanents versus précaires ; quid du glissement vieillesse technicité (GVT) que nous devons assumer à la place de Bercy ?

AP : attention à séparer les masses salariales sous subvention d'Etat et le reste... Mettre en place une vraie politique prenant en compte le g.v.t. Considérez-vous les doctorants et les post-doc comme des précaires ?

SNCS : Précisons qu'il est inadmissible que des précaires soient sur des fonctions pérennes ! Nous pourrions être d'accord là-dessus, non ? Passons au site de Meudon : quid de l'accompagnement des agents, notamment avec des primes ?

AP : vous posez toujours la même question ! Où proposez-vous de prendre de telles primes ? Sur le fonctionnement des labos ? Il y a un million d'euros le budget prime, et pas de marge de redéploiement d'argent en interne...

SNCS : la vente de certaines parties de Meudon a rapporté de l'argent... Il y a la question de l'electro-aimant historique...

AP : on va gérer l'electro-aimant

2) CoNRS

AP : on a fait remonter nos propositions. Il ne se passera certainement rien avant la pdtielle.

SNCS : ça sera correct de nous envoyer le document transmis au MESRI.

AP : NON. Sinon ça finirait dans AEF et NewsTank. Le contenu du doc est ce qu'A. Schühl vous a dit. [Si le ministère désavoue nos propositions, on aurait l'air de quoi dans les journaux ?]

SUD : nous avons des comptes à rendre à nos mandants, et donc nous publierions en effet toute info, même si ça n'est pas dans la forme du doc officiel.

SNCS : au minimum, il faudrait une restitution d'A. Schühl aux OS. Il y a quand même un problème de méthode, car c'était convenu au début...

AP : je pensais que ça avait été fait. Je vais voir avec Alain S.

CGT : quid de l'évaluation des agents Chercheurs versus celle des labos ? Quid des nommés aux sections et CIS qu'on attend toujours ?

AP : on discute de l'évaluation avec la CPCN. Sur les nominations, nous avons proposé que ça soit le pdg qui nomme au lieu du MESRI et vous n'étiez pas d'accord...

3) Autres questions

CGT : revenons sur le Ganil. Quid du rapport remis pas Spiro ? Qu'est-il prévu pour le personnel ?

AP : je serais pour que le rapport soit rendu public. Le rapport donne des perspectives sur le moyen et long terme programme écrit jusqu'à 2030/2035 ; pour arriver à cette échéance, il y a des études liminaires à conduire. Faire un point avec le CEA pour retransmettre dans son intégralité le rapport.
[rien de plus sur l'emploi !]

SNCS : les PEPR ?

AP : PEPR = stratégie d'accélération ... si le CNRS se voit confier un PEPR, le contenu se voit confier à des chercheurs du CNRS : chaque thème de PEPR et son contenu ne peuvent être faits que par des scientifiques. Les PEPR exploratoires sont portés par des individus, 4 exploratoires ont été retenus.

Pas d'appel interne à PEPR : pas l'esprit de ces sujets ; dans quelle mesure ça vient d'en haut et dans quelles mesures ça vient d'en bas... Si le bon système est l'appel à projet, alors ça ne sera pas au CNRS de le faire... l'ANR pourra le faire !

Le SNCS est pour du collégial.

4) Le RIPEC

SGEN : les LDG... allez-vous nous associer ?

AP : oui. Le calendrier est précis. HdIG : commencer mi-février. En DRH-OS : 9 mars, 6 avril, puis pré-CT et CA (juin).

5) Autres

Sud : d'autres soucis. La gestion RH par institut est un frein à la mobilité.

C. Coudroy : Le découpage par institut a fait ses preuves depuis 2012, donc c'est un bon modèle.

CGC : quid de l'harmonisation des outils de gestion ? Autre chose : la PSC. Est-ce que le CNRS puisera dans son bas de laine ou y aura-t-il une enveloppe ? Enfin, les élections professionnelles...

AP : comment voulez-vous harmoniser les outils de 100 établissements indépendants ? Une interface commune, à la rigueur...

HdIG : budget : entre 15000/ 12000 agents concernés cela représente 6 M€. Serait abondé en cours d'année par l'État. Le premier versement aux agents devrait être fait en mars. On va communiquer à nouveau.

CGT : HCERES et comités de visite ?

AP : point abordé avec la CPCN la semaine dernière ; attention à ne pas complexifier avec des visites multiples et différentes selon les unités. On discute autour d'un scénario de 3 conditions : accord de l'institut, de la section, du DU, alors on organiserait une visite. Y associer les autres tutelles ?

FO-ESR : supprimer des points des règlements intérieurs (sur la confidentialité des travaux) ; le télétravail (TT) : le CNRS a-t-il contraint certains agents au télétravail qui ne le souhaitaient pas ?

AP : contraintes à la baïonnette... Non, nous avons laissé le soin aux DU d'organiser le TT.

HdIG : ça n'est pas le moment de changer des choses. Je n'ai pas travaillé la question de la confidentialité dans le règlement intérieur...

FSU : HCERES bis...

AP : nous ne pouvons pas faire comme si le HCERES n'existait pas ! On ne passe pas au feu rouge...

Sud : on peut quand faire comme si le HCERES n'existait pas !

Compte rendu du CT du CNRS du 16 février 2022

Présents :

Administration : Antoine PETIT, président-directeur général (PDG),
Christophe COUDROY, directeur général délégué aux ressources (DGDR),
Hugues de LA GIRAUDIÈRE, directeur des ressources humaines (DRH),
Martine JALLUT, responsable du service conseil et expertise juridique de la DRH (MJ),
Alain SCHUHL, directeur général délégué à la science (AS),
Elisabeth KOHLER, directrice de la mission pour la place des femmes (EK).

Représentant.e.s du personnel : SGEN-CFDT : Maria Guerra, Viviane Berthelier, Isabelle Cohen,
SNCS-FSU : Maud Leriche, Patrick Monfort,
SNPTES : Lionel Meister,
SUD Recherche : Francis Vezzu, Céline Barthonnat
SNTRS-CGT : Josiane Tack, Habiba Berkoun, Julien Dubois, Bruno Guibert.

ORDRE DU JOUR

1. Validation du compte rendu du 1^{er} décembre 2021
2. Avis sur le projet de modification de la décision du 13 juillet 2018 relative au référent déontologue au CNRS ;
3. Avis sur le projet de modification de la circulaire du 13 mars 2013 relative à l'emploi des personnels contractuels au CNRS ;
4. Présentation de l'étude de situation comparée femmes-hommes 2007-2020 des personnels contractuels au CNRS ;
5. Information sur la nouvelle cartographie des instances statutaires représentatives du personnel du CNRS ;
6. Avis sur le projet d'arrêté instituant des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des personnels du CNRS ;
7. Information sur les parts respectives de femmes et d'hommes dans les instances statutaires représentatives du personnel du CNRS ;
8. Information sur le projet de modification de l'instruction du 22 juillet 2020 relative au règlement des frais de déplacements temporaires en France, en Outre-mer et à l'étranger à la charge du budget du CNRS
9. Questions diverses

1. Validation du compte rendu du 1er décembre 2021

Le compte rendu est voté à l'unanimité des organisations syndicales.

2. Avis sur le projet de modification de la décision du 13 juillet 2018 relative au référent déontologue au CNRS

DRH : Le texte proposé au vote du CT tient compte des remarques émises lors du Pré-CT du 9 février. Une présentation en CT du bilan du mandat du déontologue est également prévue.

SNTRS-CGT : La décision de la direction de borner le mandat du déontologue à 6 ans est une bonne décision. La CGT est satisfaite de cette modification.

SNCS : Entièrement d'accord avec le SNTRS-CGT

Vote de l'avis : pour à l'unanimité des organisations syndicales.

3. Avis sur le projet de modification de la circulaire du 13 mars 2013 relative à l'emploi des personnels contractuels au CNRS

DGDR : Il y a déjà eu un avis en conseil scientifique sur la question des CDI de mission scientifique. Les documents ont été soumis au conseil scientifique. Les décisions du PDG du champ d'application ont été prises. Ceci est juridiquement suffisant. Le passage en CT pour recourir au contrat de mission scientifique n'était donc pas obligé, mais un avis est requis quand même pour la modification de la circulaire.

AS : Le CDI de mission scientifique est déjà prévu par les textes. L'objectif ici n'est pas de multiplier les CDI de mission mais d'adapter le dispositif.

SNTRS-CGT : Lecture d'une déclaration préalable :

« Le comité technique du CNRS doit se prononcer aujourd'hui sur l'ajout d'une procédure de recrutement des CDI de mission dans la circulaire relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS.

Rien n'oblige le CNRS à ajouter ce mode de recrutement à la liste déjà longue des possibilités de recrutement hors statut dans la fonction publique d'État.

Le ministère de l'Enseignement Supérieur et la Recherche est un ministère privilégié pour expérimenter la déconstruction du statut des fonctionnaires.

La CGT a décidé d'un recours en Conseil d'État demandant l'annulation du décret mettant en œuvre le CDI de mission dans le champ de la recherche.

Ce décret outrepassse les dispositions de la loi et comporte deux dispositions dangereuses et inacceptables, la qualification comme non-permanent de l'emploi faisant l'objet du CDI de mission, et l'absence des obligations liées à un CDI.

La loi de transformation de la fonction publique a introduit récemment le CDD de projet, qui autorise un recrutement en CDD sur projet pour une durée de 6 ans au maximum. Cela ne suffisait pas au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ni à ses établissements, il a fallu que via la loi de programmation de la recherche, le gouvernement introduise des CDD pouvant aller au-delà de 6 ans, abusivement appelés CDI de mission scientifique.

Car en effet, ce nouveau contrat a les droits limités d'un CDD par biens des aspects, pas de prime de licenciement en fin de contrat, la prise en charge de la maladie et des accidents du travail relève du droit afférent aux CDD et non aux CDI, pas de dispositif de reclassement ...

Il est précisé dans le décret que ce CDI est applicable à un emploi non permanent. La qualification du CDI en emploi non-permanent entraîne une fin de contrat reprenant les caractéristiques d'une fin de CDD, en complète méconnaissance de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, prise en application de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999.

Le décret sur le CDI de mission créé de fait un CDD de plus de 6 ans explicitement interdit par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005. Laquelle appelle à CDI un CDD au-delà de 6 ans.

Il n'y a pas de justification à cette création d'un nouveau type de contrat alors que le cadre légal existant permet d'inclure ce contrat de projet, sans porter atteintes aux principes encadrant les CDD et les CDI. En effet, le licenciement d'un agent contractuel est justifié par la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, contrairement au fonctionnaire qui est détenteur de son grade et non de l'emploi occupé. La disparition du besoin ou de l'emploi constitue sans aucun doute une cause légitime et sérieuse de rupture du contrat.

Il n'est nul besoin de créer un troisième type de contrat, (le CDI sur emploi non-permanent), pour justifier la rupture du contrat au terme du projet ou de la mission ; la suppression du besoin ou de l'emploi suffit.

Ainsi, ce type de contrat, pour un profane peut paraître plus intéressant en termes de couverture qu'un CDD même de 6 ans alors que sa construction en réalité permet de prédire une date de fin de contrat au-delà de 6 ans mais autorise sa rupture après un an d'ancienneté.

Expliquer à des collègues précaires qu'ils seront mieux lotis ainsi, c'est leur cacher la réalité de ce contrat à durée incertaine et aux droits de CDD qui lui sont associés.

On est donc face à une troisième sorte de contrat, spécifique à la Fonction publique, qui est de fait un CDD sans date de fin prévue à l'avance et sans durée maximale possible.

Avec le développement d'un tel type de contrat, on peut parfaitement envisager qu'une carrière de chercheur se décline en quatre ou cinq CDI de mission. L'objectif de ces dispositions, qui sont uniquement introduites par décret, est de miner toute notion de continuité et de permanence du lien avec l'employeur dans un contrat. Rappelons que dans le code du travail la forme ordinaire du contrat est un contrat à durée indéterminée, qui n'est remis en cause que si la pérennité économique de l'entreprise est elle-même mise en cause. C'est cette prééminence du CDI et de ses conséquences pour les salariés et agents publics contractuels qui est clairement attaquée.

Les conséquences d'une éventuelle extension au code du travail de ces dispositions remettraient en cause le principe même du CDI. Or les principes généraux du droit s'appliquent à la Fonction publique.

En cohérence avec l'attaque contre la continuité du lien juridique établie par le CDI, le décret classe les postes occupés par les CDI de mission en emplois non-permanents de l'Etat. Il est déjà profondément discutable que les emplois occupés pendant jusqu'à 6 ans par les CDD de projet soient placés en emplois temporaires, par le code général de la Fonction publique. Cette qualification exclut ces contrats de toute possibilité d'obtenir un CDI, et les excluraient de toute perspective de titularisation en cas de loi de titularisation.

Il est tout à fait inacceptable que les postes occupés par les CDI de mission soient aussi placés en emplois non permanents, par le code général de la Fonction publique, et du point de vue des contractuels, et du point de vue des fonctionnaires.

Définir dans la catégorie des emplois temporaires des postes occupés par des CDI, c'est exclure les fonctionnaires de ces postes définitivement. Dans le domaine de la recherche, où tout est projet, on pourrait théoriquement passer de très nombreux emplois en CDI de mission, d'autant plus que ce sont tous les postes C, B ou A ayant un lien avec la recherche, et pas seulement les postes de chercheurs, qui peuvent faire l'objet d'un CDI de mission.

Le décret sur le CDI de mission, en introduisant des dispositions qui ne sont pas commandées par le texte même la loi de modernisation, en traitant un CDI comme un CDD, en considérant que l'emploi occupé par ce CDI n'est pas un emploi permanent, ouvre deux brèches que la CGT compte refermer à toute force : sur la conception générale du CDI et sur la nature permanente des emplois dans la Fonction publique.

C'est pourquoi l'UFSE-CGT et la FERC-CGT et ses syndicats dont le SNTRS-CGT ont déposé un recours en annulation de ce décret auprès du Conseil d'État le 4 janvier 2022. »

SGEN-CFDT : Lecture d'une déclaration préalable : nous sommes opposés à la mise en place des CDI de mission scientifique et nous demandons qu'il ne soit pas mis en œuvre au CNRS.

SNCS : On ne nous a pas fourni la liste de ce qui a été présenté en CS. Le CDI de mission scientifique a l'apparence d'un CDI qui n'en est pas un. Or, si on regarde la circulaire, tous les projets peuvent y recourir, y compris pour des missions d'expertise scientifique ! On va donc prendre des gens sans expérience pour faire de l'expertise scientifique. Aviez-vous besoin d'élargir à ce point son application ? Il n'y a aucune demande ni accord des organisations syndicales sur ce point. Cela ne correspond même pas à la demande des précaires. Comment la direction voit-elle sa mise en place ?

Sud : déclaration dans le même sens. Au risque de faire sourire la direction, c'est une nécessité de relever les salaires pour rendre les postes attractifs, pas de générer un nouveau type de contrat pour contourner les problèmes de recrutement.

PDG : Le fait de relever les salaires ne nous fait pas sourire, au contraire : il s'agit d'une nécessité et d'un constat que nous partageons.

DGDR : Le sujet du débat porte sur le « I » pour « indéterminé ». Juridiquement, le CDI de mission scientifique dure jusqu'à la fin du projet, avant la retraite de l'agent, donc. Tant du point de vue du ministère que du nôtre, ce contrat relève plus du champ du CDI que du CDD. La véritable limitation concerne la nature des projets, qui doivent être financés sur Ressources Propres et d'une durée supérieure à 6 ans. Sur ce seuil des 6 ans, si nous n'avions pas le CDI de mission scientifique, un CDD ne pourrait pas rester sans CDIisation. Il s'agit d'un besoin des labos et nous avons eu des plaintes des DU, qui ne pouvaient pas prolonger les agents sur CDD jusqu'au terme du projet. C'est donc un mieux pour l'agent et pour le labo, qui n'a plus le transfert des compétences et la recherche d'un remplaçant à assurer.

PDG : La demande numéro un des labos aujourd'hui, lorsque je me déplace en région, c'est de connaître la date de mise en place de ce dispositif.

SNPTES : Nous sommes heureux qu'on puisse poser le mot « Sauvadet » en regard des contrats précaires, car le mot d'ordre est bien le CDI. On peut y voir de la souplesse, mais ce type de contrat est incompréhensible du point de vue du temps long de la recherche. Nous rejoignons les autres OS : petit à petit, nous voyons se concrétiser les craintes que nous avons vis-à-vis du statut de fonctionnaire. Nous sommes nous aussi contre ce projet.

SNTRS-CGT : Nous ne sommes pas d'accord avec les propos du DGDR : un CDI repose sur l'emploi à la différence du statut de fonctionnaire. Si un emploi est supprimé, le CDI est supprimé, contrairement au poste de titulaire, qui n'est pas lié à l'emploi mais au grade, le fonctionnaire est détenteur de son grade, si son emploi disparaît il a vocation à retrouver un emploi. Sur un contrat de plus de 6 ans, on peut faire un CDI. Il n'y a pas besoin de recourir au CDI de mission scientifique. Contrairement à ce que vous indiquez, l'environnement du contrat n'est pas celui du CDI mais du CDD. Ceux qui y voient du mieux ignorent le droit en la matière. Cette façon de voir le droit est particulièrement perverse.

Le conseil d'état a dit : « pourquoi vous le faites alors que vous avez déjà les outils au niveau des contrats existants ».

PDG : Je ne suis pas favorable à avoir des recrutements en CDI sur Ressources Propres (RP). Cela nous mettrait dans une position inconfortable de devoir trouver du financement ensuite pour continuer de payer les personnes recrutées de cette manière lorsque le budget RP disparaît.

DGDR : Juridiquement vous avez raison : la fin de l'emploi signifie la fin du CDI. Tout réside dans la communication que l'on fait à la personne recrutée. Il y a là une honnêteté sur le terme du contrat au moment du recrutement. Il y a une grande cohérence sur le fait d'avoir refusé les CDI sur ressources propres il y a 4 ans, car il n'y avait pas la garantie de pérennité à laquelle pouvait prétendre l'agent, et la mise en place du CDI de mission scientifique aujourd'hui, car il y a transparence sur le terme du contrat.

SNCS : Actuellement, s'il n'y a pas de financement sur un projet pour un CDD de 3 ans, il y a refus de la DR. Qu'est ce qui va conditionner demain l'acceptation des CDI de mission scientifique sur des projets de plus de 6 ans ?

DGDR : Tous les projets ne font pas 6 ans et plus. Pour ce type de contrat, il faut un engagement juridique à avoir une durée de plus de 6 ans, ainsi qu'une 1^{ère} tranche financée au moment où on s'engage. Dans le spatial par exemple, on va vite arriver au besoin, tandis qu'à l'INSB, ce ne sera pas le cas.

SNTRS-CGT : Les DU vont être déçus : ce n'est pas ça qu'ils attendent.

SNPTES : Peut-on faire le point sur ce qui est prévu en matière de mobilité pour ces CDI de mission scientifique ?

AS : C'est prévu au cours de l'examen des amendements.

Examen et vote des amendements :

Amendement 1 SNTRS-CGT :

« **Amendement SNTRS-CGT n° 1** : supprimer toute référence au CDI de mission scientifique.

Explication : *il n'existe aucune obligation de mettre en œuvre ce mode de recrutement pour un établissement de l'ESR.*

Explication de l'amendement 1 du SNTRS-CGT : il portait sur la suppression de toute référence aux CDI de missions dans le texte examiné. Il n'existe aucune obligation de mettre en œuvre ce mode de recrutement pour un établissement de l'ESR.

Pour à l'unanimité

Amendement 1 administration : Nouvelle rédaction proposée après débat. Pour à l'unanimité

Amendement 1bis administration : Proposé en séance d'ajouter un nouveau paragraphe pour que les CDD Pratique de la recherche bénéficient des mêmes dispositions que les CDI accompagnement de la recherche (mise en cohérence du texte): reprise du paragraphe de la p.12 sur la déclaration forfaitaire individualisée.

Vote : 3 contre (SNTRS-CGT), 2 abstentions (Sud et SNPTES)

Explication de vote du SNTRS-CGT : il ne s'agit pas de refus de mise en cohérence pour nous mais d'un refus de proposer des rémunérations pour les CDI bien supérieure à celle des fonctionnaires

Amendement 2 administration : Pour à l'unanimité

Amendement 3 administration : pour

Amendement 4 administration : Pour à l'unanimité

Amendement 2 SNTRS-CGT : Pour à l'unanimité

Explication de l'amendement 2 : La rémunération des CDI doit être comparable à celle des fonctionnaires, les écarts de salaire en faveur des CDI fragilisent le statut de fonctionnaire et créent des inégalités entre collègues qui sont difficiles pour le maintien d'un collectif de travail.

DGDR : la rédaction de ce paragraphe avait été faite collectivement il y a quelques années. Je ne suis pas favorable à une réécriture

Les amendements de 3 à 6 sont des amendements de repli si l'amendement 1 n'est pas repris par l'administration.

Amendement 3 SNTRS-CGT : Pour à l'unanimité

Explication de l'amendement 3 : Il faudrait que la direction se positionne sur le statut du CDI de mission, soit il s'agit d'un CDD et du coup sa rémunération se calcule comme celle d'un CDD, soit il s'agit d'un CDI alors il faut lui appliquer la rémunération des CDI.

L'écriture actuelle est un mixte des deux, la rémunération de base est celle d'un CDD, avec une majoration possible de type CDI et un réexamen avec des augmentations calquées sur celles d'un CDI.

Amendement 5 administration : Pour à l'unanimité

Amendement 1 Sud : Retiré

Amendement 2 Sud : Pour à l'unanimité

Amendement 4 SNTRS-CGT : Unanimité moins 1 abstention (Sud).

Explication : porte sur le financement, le décret stipule qu'ils doivent être majoritairement sur ressources propres. Pour éviter d'amputer la subvention d'État pour rémunérer ces CDI de mission, rien n'empêche de décider dans la circulaire que le salaire des CDI de missions sera à 100 % sur ressources propres.

DGDR pas favorable à cet amendement car cela pourrait mettre en difficulté les cas particuliers. C'est politiquement et scientifiquement cohérent avec le fait que le contrat s'arrête.

Amendement 6 administration : 3 abstentions (CFDT) Pour

DGDR : Cet amendement est la reprise d'une suggestion syndicale et explicite les modalités de l'accueil en délégation. De plus, les CDI de mission scientifique pourront candidater sur des FSEP et des NOEMI, comme les CDI normaux

Amendement 5 SNTRS-CGT : Pour à l'unanimité, repris par la direction

Explication de l'amendement 5 :

L'article 10 du décret doit être repris dans la circulaire, sans ce rappel cette obligation risque d'être méconnue par la nouvelle instance CSA.

Amendement 6 SNTRS-CGT : Retiré (déjà indiqué en milieu de page 16)

SNCS : Lecture de la motion des OS concernant le CDI de mission scientifique : « *Loin d'améliorer la situation de l'emploi scientifique, le CDI de mission représente un outil de dégradation de l'emploi statutaire chercheur.e, ingénieur.e et technicien.ne supplémentaire aux larges possibilités déjà existantes de contrats CDD et CDI. En conséquence, le CT du CNRS est défavorable à la mise en place des CDI de mission dans l'établissement, et donne un avis défavorable à la circulaire relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS.* »

Vote de l'avis sur le projet de modification de la circulaire du 13 mars 2013 relative à l'emploi des personnels contractuels au CNRS : Contre à l'unanimité

Vote de la motion des OS : Pour à l'unanimité

DGDR : Suite au rejet de l'avis, un CT2 sera donc reconvoqué sur cette question le 9 mars à 10h.

SNTRS-CGT : demande d'avoir le texte consolidé

4. Présentation de l'étude de situation comparée femmes-hommes 2007-2020 des personnels contractuels au CNRS

EK : Présente le résultat de l'étude. En particulier, constat d'une hausse significative du nombre de CDD entre 2007 et 2020, avec un pourcentage élevé, par contre un écart moindre chez les permanents. On a un plafond de verre chez les femmes en AI et chez les hommes en IR. Un constat étonnant en BAP A, il y a plus de CDD de niveau IE que de titulaires, ce qui doit nous interpeler. Les CDD

Les CDD ne font pas avancer la cause de l'égalité Femmes-Hommes, c'est un fait. Toutefois, du fait du turn-over important, nous avons du mal à tracer ce que deviennent les personnels ensuite. Seulement 4 % des CDD deviennent des permanents. Des améliorations de l'étude sont donc possibles. On a de fait beaucoup de mal à prolonger les CDD de la durée de l'arrêt suite à la maternité ou à les remplacer durant l'absence. Nous avons ainsi des témoignages violents sur des cas de maternité qui nous sont remontés, et qui relèvent de la discrimination. Il faut informer les labos que la maternité n'est pas un coût. Pour cela, des solutions sont à rechercher pour soit verser les IJSS aux laboratoires, soit pour financer les prolongations de contrats. Il y a un problème de communication sur ce sujet, car certains labos croient qu'ils doivent prendre ces financements sur leurs RP.

Pour les prolongations de contrat de la durée de l'arrêt, il est nécessaire d'étudier le surcoût que cela représenterait pour l'ensemble du CNRS pour en déterminer sa faisabilité. Ce serait une mesure d'égalité.

SNCS : le problème de la volonté de recrutement des femmes en CDD avait été soulevé en CT il y a plusieurs années. La direction avait alors assuré dans le plan égalité CNRS que les contrats CDD seraient prolongés. Nous sommes choqués que cela ne soit toujours pas fait.

PDG : Nous avons progressé mais cela n'exclue pas que certains cas n'aient pas bougé. Un rappel ferme à la loi sera fait.

DGDR : Effectivement, cela représente beaucoup de travail pour peu de cas : Le reversement des IJSS était traité par les Délégations Régionales avant et il y a eu depuis un rebasage vers le budget des instituts. Or, ceux-ci ne les reversent pas systématiquement. Le labo doit faire la demande à son institut. Les pratiques doivent être corrigées.

SNCS : Il y a près de 200 personnes en CDI actuellement au CNRS. Pourquoi autant ? Quelle est la part de chercheurs dans ce chiffre ? Quelle est la justification de ce type de recrutement ? Comment la direction voit leur intégration sur contrat pérenne à terme ? C'est effectivement un problème qu'en BAP A il y ait plus de précaires que de statutaire en IE, alors que les AI sont surtout sur statut. Quand on finit ensuite par recruter sur concours les précaires IE, on le fait en AI, ce qui constitue une déqualification.

DRH : On retrouve beaucoup de choses dans le bilan social notamment sur les 190 CDI, il y a 149 IT. Nous sommes passés de 38 CDI en 2011 à 116 en 2012 du fait de la loi Sauvadet, puis le nombre a continué de progresser régulièrement jusqu'en 2020, où il y a eu une hausse forte dans certaines BAP, notamment la E, du fait des difficultés de recruter certains profils.

Sud : La démarche est intéressante : la période de 13 ans donne du poids aux chiffres. Ce sont toutefois les mêmes disparités que celles relevées chaque année pour le bilan social en ce qui concerne les rémunérations et le plafond de verre...

SNTRS-CGT : Le plus faible écart de rémunération entre les femmes et les hommes en CDD par rapport aux permanents fait apparaître un système moins inégalitaire du fait de l'absence de primes. Passés les constats, il serait peut-être temps enfin de les résoudre. Comment enrayer tous les biais signalés ?

PDG : Nous sommes d'accord sur le fait qu'il faut que ça change. La situation décrite ici n'est toutefois pas forcément représentative de la situation générale de l'emploi. Il est plus intéressant d'améliorer la situation générale sur plusieurs axes.

SNTRS-CGT : Beaucoup d'Ingénieurs et techniciens sont passés par un statut précaire. Il serait intéressant de travailler sur la déqualification au recrutement.

5. Information sur la nouvelle cartographie des instances statutaires représentatives du personnel du CNRS

DRH : Fait la présentation du diaporama. Même représentativité et mode de détermination de la représentativité que pour les instances actuelles. En ce qui concerne les FSSCT (formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail) de site, qui remplacent les CRHSCT, on aurait 10 représentants titulaires pour 17 DR et 8 seulement pour la DR19 du fait du nombre de personnels en dessous de 500.

Mise en place de CAP par catégories hiérarchiques :

- DR/CR : 8 représentants Titulaires et 8 suppléants, que ce soit OS ou administration
- IR/IE/AI/IPN : idem

- T : 4 représentants
- AJT : 2 représentants

Les compétences de ces CAP nouvelles sont recentrées sur certaines décisions défavorables aux fonctionnaires (!!)

SNCS : Il serait bon de ne pas acter dès maintenant l'organisation de ces instances, qui décideront de leur fonctionnement dans leur règlement intérieur lors de leur 1^{ère} réunion. OK pour y travailler en amont par contre.

DGDR : Sur les commissions spécialisées, il y a cohérence avec le dispositif ministériel. Si on a tous ces éléments en juin, on y travaillera avant. Sinon, il sera logique de différer.

SNCS : la proposition ne va pas dans le sens de l'amélioration du dialogue social, que vont devenir le COS et l'OMES ?

DRH : D'accord avec ça. L'OMES est la lampe frontale du DRH et elle manque dans la nouvelle organisation.

SNTRS-CGT : Qu'en est-il des CCP pour les précaires ?

DRH : Elles continuent d'exister dans le nouveau dispositif, avec une élection sur sigle.

SNTRS-CGT : Nous sommes inquiets pour la CAP de la catégorie C car les syndicats manquent de candidats. N'y aurait-il pas possibilité de faire une dérogation pour fusionner avec la CAP de la catégorie B ? Tel que cela est organisé, on méprise ces catégories car elles seront moins défendues de fait. Le manque d'AJT est une spécificité du CNRS. Déjà que les droits syndicaux sont réduits à la portion congrue, le travail ne sera pas possible du coup. Il faudrait faire remonter au ministère.

CFDT : Nous sommes d'accord avec cette requête.

PDG : La demande est logique. Si c'est possible on le fera.

SNPTES : Quels sont les chiffres concernant les AJT au CNRS ?

DRH : Il y en a 112.

6. Avis sur le projet d'arrêté instituant des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des personnels du CNRS

DRH : Cet avis est transmis par le MESRI. Nous ne faisons juste ici qu'une vérification de son adéquation.

DGDR : Nous avons peut-être trouvé un biais permettant de fusionner les catégories B et C : en cas de faible effectif, ce serait possible au vu des textes.

Organisations syndicales, suite à interruption de séance : La logique est de voter contre cet avis pour reporter le point en attendant les précisions et ne voter ensuite que sur le texte modifié.

PDG : Ce point sera donc reporté et fera l'objet d'un vote lors du CT2

7. Information sur les parts respectives de femmes et d'hommes dans les instances statutaires représentatives du personnel du CNRS

DRH : Présentation du dispositif.

SNTRS-CGT : Que fait-on des chiffres avec des décimales ?

DRH : Vous faites comme vous voulez dans ce cas : homme ou femme. On retient l'arrondi.

8. Information sur le projet de modification de l'instruction du 22 juillet 2020 relative au règlement des frais de déplacements temporaires en France, en Outre-mer et à l'étranger à la charge du budget du CNRS

MJ : Il s'agit d'une mise en cohérence des textes avec qui on va passer un marché en 2022, pour actualiser les taux de remboursement par rapport au marché, pour couvrir aussi l'étranger et l'outremer. Nous allons aller vers un nouveau marché prochainement et cette mise en cohérence constitue une étape préalable.

Le texte acte la prise en charge des frais médicaux liés au traitement antipaludéen pour 3 mois, exigé pour les déplacements dans certaines régions du globe et impose également le train lorsque le temps de trajet est inférieur à 3h.

SNCS : Plusieurs questions à soulever : premièrement la modification de la ligne kilométrique quand on prend un véhicule lié à l'augmentation du carburant. Deuxièmement un ticket de métro et RER, il y en a plus comment on fait pour les agents en mission ? Qu'en est-il des tests PCR demandés pour entrer dans certains pays ? Il y a également la question des low-cost : il faut faire évoluer les choses, car la procédure est trop compliquée

actuellement et reporte le surcroît de travail sur les gestionnaires. Inquiet en ce qui concerne les réservations hôtellerie à l'étranger.

SNTRS-CGT : N'y aurait-il pas une autre solution possible pour les justificatifs papiers de déplacements exigés pour des déplacements en région parisienne ? Si on fournit par exemple le talon justificatif d'achats de recharge de ticket et une copie de la carte Navigo, cela serait plus simple pour le remboursement que de devoir faire la queue pour recharger la carte à chaque déplacement.

PDG : pour les tickets, entièrement d'accord. On va essayer de trouver une solution.

MJ : Sur les tests PCR, il y a eu des échanges à ce sujet : le remboursement est possible dès lors qu'ils sont exigés en plus du vaccin pour les déplacements.

SNCS : Dans ce cas, il faudrait le rajouter dans l'instruction, de manière plus générique, en cas d'obligation d'un examen médical pour entrer dans un pays.

MJ : Il faut voir la possibilité de remboursement avec l'agent comptable, en cas d'absence de texte réglementaire. On va interroger la DCIF sur ce qui est possible de faire avec le texte réglementaire.

SNCS : La situation évolue : le test est demandé de plus en plus par certains pays, comme le Canada, en lieu et place du vaccin.

SNTRS-CGT : En 2023, il n'y aura plus de ticket. La dématérialisation et la demande persistante de justificatif papier, il va y avoir le même problème pour le remboursement des frais de bouche quand le ticket sera entièrement dématérialisé. C'est surtout absurde du point de vue de la dématérialisation des procédures et de l'économie de consommation de papier !

MJ : En ce qui concerne le low-cost, il y a engagement de la dépense au moment où l'on paie. Seul l'ordonnateur peut donc le faire au nom du CNRS.

SNTRS-CGT : qu'en est-il du déploiement de l'outil Etamines Mission ? Pour rappel cette outils permet aux missionnaires de traiter directement leur mission et peut-être remettre en cause la fonction des gestionnaires.

DGDR : Va être déployé courant mars 2022 avec une étendue à toutes les délégations dès juillet et espère dans les ESR. Actuellement quelques difficultés et on doit régler des dysfonctionnements d'où le retard de déploiement. L'outil détermine la demande de mission de manière dématérialisée. Le missionnaire va pouvoir traiter lui-même sa mission en relation direct via Geslab, et le portail Simbad.

8. Questions diverses

DGDR : Lors d'un précédent CT, vous nous avez interpellés au sujet du périmètre d'intervention de la médiatrice. Après échange avec celle-ci, la précision a été faite par le PDG dans sa lettre de mission. Ainsi, bien que ce ne doive pas être sa priorité, elle ne doit pas exclure de son champ d'intervention les conflits entre l'administration et le personnel.

8.1 GIP Renater (SNTRS-CGT)

Révoqué le 3 février 2022 lors d'un CA exceptionnel, le directeur Éric Durieux du GIP Renater dénonce une "défaillance des tutelles du GIP à construire une vision et stratégie intégrée commune". Le président du CA Henri Pidault parle d'une "profonde divergence de vues" et rassure sur la situation financière : « Il n'y a pas péril en la demeure ». La situation de Renater est critique au niveau de sa gouvernance et de sa situation financière. Les difficultés sont connues depuis longtemps des administrateurs du GIP Renater dont fait partie de CNRS. Renater, est un GIP stratégique pour l'ensemble de l'ESR, il assure entre autres la maîtrise d'ouvrage du réseau national de communications électroniques pour l'enseignement et la recherche. Quelle est l'implication du CNRS pour permettre au GIP Renater de faire les bons choix stratégiques et avoir les moyens financiers et humains de les mettre en œuvre ?

PDG : Le directeur a été révoqué en raison de son comportement. Le sujet est au centre de notre attention.

SNTRS-CGT : Ce n'est pas tant la question de son éviction : Renater est un outil indispensable au CNRS, et il subit aussi des difficultés financières.

DRH : Le directeur n'a pas donné les moyens à son CA de donner quitus à sa politique de sortie de crise. Le budget de Renater et le salaire des informaticiens sont des vrais sujets. Nous sommes vigilants mais il n'y a pas plus à dire sur le sujet.

SNTRS-CGT : Y a-t-il des personnels du CNRS détachés à Renater et combien ?

DRH : Je suis quasi certain qu'il y en a, mais on va regarder combien il y en a.

8.2 Mise en œuvre de la Sécurité informatique dans les laboratoires (SNTRS-CGT)

Des DU demandent souvent aux agents informaticiens des laboratoires de faire des choses en totale contradiction avec la politique de sécurité des établissements. Les informaticiens se retrouvent très rapidement dans des situations conflictuelles et stressantes. Exemple de conflit : un informaticien demande aux agents de ne pas utiliser les solutions de partage de fichiers google pour des raisons de sécurité. Le directeur, au contraire, demande explicitement aux agents d'utiliser ces solutions prétextant que le laboratoire n'est pas classé en ZRR. Quel recours possible pour les informaticiens, quelle procédure appliquée ? Nous demandons que de telles situations puissent être clarifiées. Quelle est la position de la direction du CNRS à ce sujet ?

PDG : Certains DU ne sont pas conscients de la sécurité. Ce sont les techniciens qui ont raison. Nous allons faire un rappel des consignes.

SNTRS-CGT : Oui mais qui fait ce rappel ? Les personnels concernés sont en difficulté face à leur hiérarchie.

DGDR : C'est le rôle du CSSI en DR. Si cela ne suffit pas, on peut faire appel au CSSI régional pour remonter le problème, voire passer par le RSSI national qui interpellera le labo. Sur le fond, il y a des règles qui s'imposent par le devoir d'alerte, le dialogue avec le DU. Si le DU ne les applique pas, ce n'est pas au CSSI de les imposer : il faut remonter à la chaîne fonctionnelle. Nous faisons un point tous les mois entre le DGDR et la DSI sur ces problèmes, nous en rencontrons et sommes vigilants.

8.3 Indemnisation des chômeurs CNRS (SNTRS-CGT)

Vous nous avez expliqué lors du Pre-CT que l'indemnisation chômage des personnels ayant travaillé au CNRS passe désormais par un prestataire privé info-décision. Il nous a été signalé un retard lors du versement de l'indemnité chômage de 20 jours. Vous nous avez répondu que ce retard était lié à la mise en place de cette nouvelle procédure. Pouvez-vous nous rappeler l'objet de cette externalisation ? Pouvez-vous vous assurer que ce retard ne perdure dans le temps ?

DRH : Le régime d'indemnisation des chômeurs a évolué au 01/01/22. Nous sommes passés à un régime de l'adhésion : les cotisations sont mises en place sur la feuille de paie et l'indemnisation est faite par Pôle Emploi, qui présente une facture. Il y a un intérêt économique dans le passage à l'adhésion : compte tenu de ce que demande pôle emploi, on paie moins avec le nouveau système.

Toutefois, Pôle Emploi n'assure pas la reprise du « stock » ni le flux. Il fallait donc reprendre en régie et créer une structure qui s'occupe de ce stock (2 à 3 ans maximum de gestion à venir). Nous avons donc confié cette reprise à la société Infodécision, qui effectue juste le calcul de l'indemnisation chômage, et le CNRS paie. Un 1^{er} versement est prévu aux chômeurs le 17/02, mais ensuite il y aura reprise du rythme normal régulier en fin de mois. Nous avons prévu une information des chômeurs pour expliquer le changement de procédure.

SNTRS-CGT : Les chômeurs n'ont pas reçu l'information : ils n'ont pas eu de versement d'indemnité en janvier et sont en attente pour février. Le retard a déjà été signalé en janvier, et celui-ci leur a occasionné des découverts bancaires, mais ils n'ont toujours pas d'information à ce sujet. Pour info, ils sont en train d'envisager un recours, hors organisations syndicales. Il vous faut veiller à les informer au plus vite et également veiller auprès du prestataire que les retards ne se reproduisent pas.

DRH : Je n'ai pas d'alerte à ce sujet : nous savions pour le décalage dans le paiement, et il était prévu une information auprès des chômeurs. Nous sommes en lien tous les jours avec le prestataire.

8.4 La rémunération des CDI (SNTRS-CGT)

Face aux difficultés de recrutements liés à l'attractivité des salaires des métiers de l'informatique, la DSI recrute désormais principalement ses personnels sur CDI depuis deux ans. Or, la différence de salaire au recrutement de plusieurs d'entre eux, compte tenu de leur qualification et de la pression du marché de l'emploi, génère désormais un mécontentement et un mal-être des personnels titulaires, rémunérés jusqu'à deux fois moins que leurs collègues nouvellement

recrutés, pour les mêmes fonctions. Aux craintes légitimes de remplacement des fonctionnaires par des contractuels, fussent-ils à durée indéterminée, s'ajoutent donc les effets dévastateurs et contre-productifs sur le climat social, liés à la mise en place de fait d'un système d'individualisation des salaires des CDI et d'un gel des salaires des titulaires. La DSI n'est ici qu'un exemple et le problème risque de s'étendre à d'autres corps de métiers, soumis à la même problématique d'attractivité des salaires de la Fonction Publique. Quelles mesures comptez-vous prendre désormais pour assurer la paix sociale et compenser ces écarts salariaux ? Pour nous, à travail et qualification égale doit en effet correspondre un salaire égal.

DGDR : Le sujet est connu : il existe 4 segments qui autorisent un alignement des salaires sur les tarifs du marché. Dans deux domaines (médecins au niveau ministériel et informaticiens au niveau interministériel), la grille interministérielle s'applique. Pour les informaticiens elle est nettement supérieure à ce qui se fait au CNRS, on en a conscience. Si vous vous rappelez, nous avons eu un débat à ce sujet au moment de la mise en place de l'IRI pour les informaticiens, mais la prime informatique ne suffit pas à compenser les salaires du privé.

SNTRS-CGT : la situation devient critique à la DSI. Actuellement, les recrutements sont faits uniquement sur CDI. C'est la question du salaire, plus largement, qui est tabou : les personnes ne communiquent pas leur salaire, mais quand ça se sait, ça crée d'énormes tensions. Rémunérations du simple (fonctionnaire) au double (CDI) pour un même poste.

PDG : Il existe des métiers pour lesquels nous n'avons plus le choix. Nous n'avons toutefois pas de bonnes solutions pour le moment. Les salaires sont insuffisants. Aujourd'hui il y a des métiers dans lequel on n'a pas le choix.

DGDR : La préoccupation dans la durée, on doit le mettre sur la table. Revenir sur les montants des grilles si on pouvait avoir des enveloppes supplémentaires. Si nous réussissons à avoir une enveloppe supplémentaire de la part du ministère, nous réétudierons la question sous forme de primes.

SNTRS-CGT : les primes individualisent les salaires. On va mettre un pansement sur une jambe de bois. Le sujet des primes est un récurrent et du mal-être et d'inéquité notamment pour les CDD ;

8.5 Personnels CNRS en souffrance à IMoPA à Nancy (SNTRS-CGT)

Une visite conjointe Université de Lorraine (UL) -CNRS du laboratoire IMoPA a été faite au mois de décembre 2019. Deux restitutions en ont résulté : la première à l'UL et la deuxième lors d'une réunion du CRHSCT de la DR06.

Des préconisations ont été faites afin d'apporter des solutions aux problèmes rencontrés lors de cette visite.

En matière d'organisation et d'articulation entre les deux structures (UMR et UMS : (IBSLor)), il a été fortement suggéré d'améliorer leur gouvernance et de clarifier, très rapidement, les rôles des agents y travaillant. Il a aussi été proposé de résoudre de manière urgente tous les problèmes d'accès aux plates-formes pour les personnels de l'IMoPA.

Plus généralement, il a été recommandé de formaliser de manière collégiale la gestion des équipements, des moyens humains et financiers des deux structures.

En ce qui concerne le volet « relations humaines », il a été proposé d'apporter des solutions aux conflits récurrents dans les équipes de recherche.

Depuis, aucune des préconisations n'a été mise en œuvre. En effet, nous avons reçu depuis, à plusieurs reprises, des relances faites par les agents d'IMoPA qui sont toujours en situation de grande souffrance.

La Direction d'IMoPA ne s'empresse pas à apporter des solutions à ces problèmes.

La Déléguée régionale a émis l'hypothèse d'une scission, et l'UL a indiqué que c'était inenvisageable en CRHSCT.

Questions :

- Qu'envisage le CNRS concrètement pour venir en aide aux agents d'IMoPA en grande souffrance due à la gouvernance de cette structure ?*
- Comment comptez-vous mettre en œuvre les préconisations résultantes de visites des laboratoires ?*

PDG : Les agents ont-ils renseignés le RSST ? Cela est-précisé dans le DEURP ? Il nous faut du concret.

DRH : Pas au courant de cette situation. On parle de ça le 26 février au CRHSCT. Une enquête menée à la DR06 n'a pas remonté d'alerte. Il y a une réelle difficulté du fait des conflits avec IMoPA. Je ne connais pas le dossier, mais le fait qu'il n'y ait pas eu de signalement au DUERP n'est pas normal. Nous sommes toutefois en CT et nous ne pouvons guère aller plus loin ici.

PDG : Il faut des choses concrètes, **il faut que** les agents puissent renseigner le registre d'hygiène et sécurité et des conditions de travail.

SNTRS-CGT : le but pour nous est de poser une alerte ici, vous dites ne pas être au courant de ce dossier, maintenant vous l'êtes.

8.6 La décision d'audition des concours chercheurs en visio. (SNCS)

Pourquoi cette procédure ? Il n'y a pas de contre-indication à se déplacer et concourir. Les sections sont mises devant le fait accompli, elles voudraient faire les auditions en présentiel. Nous souhaitons que le CNRS revienne sur cette décision, alors que la situation sanitaire évolue : pour les réunions de jury, ils s'organisent comme ils veulent.

Il y a des candidats étrangers et des pays dans le monde qui sont marqués en rouge. Du coup, on a du mal à envisager une rupture d'égalité entre les candidats. Les jurys sont partagés sur les auditions : certains jurys y trouvent un avantage. Les auditions étaient faites à distance du fait de la crise sanitaire et les jurys étaient d'accord

Nous sommes inquiets si l'année prochaine on nous sert le même argument : les candidats peuvent demander à être distance s'ils sont à l'étranger. On dégénère les concours chercheurs, la CPCN n'a pas été consulté sur la décision...

PDG : Le monde évolue. On se rend compte qu'en distanciel on ne s'en sortait pas si mal

SNCS : vous n'avez pas consulté les organisations syndicales ni la CPCN : vous nous mettez devant le fait accompli.

PDG : admettez que les OS auraient dû être « a minima » informées.

SGEN : informe que lors des auditions en visio, les candidats doivent garder la caméra ouverte. Il y peut avoir un recours au Conseil d'Etat

8.7 La prime de restructuration de service (SNCS)

Reporter au CT du 2 mars

8.8 La situation de la restauration et du CAES sur le site de Meudon (SNCS)

Reporter au CT du 2 mars

Fin de la séance à 17h30.