



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°296 du 12 septembre 2019

SOMMAIRE

- Compte-rendu du CT du CNRS du 5 juin 2019
- DRH-OS du CNRS le 17 juin 2019
- Conseil d'administration du CNRS du 21 juin 2019
- Commission Nationale de Suivi des travaux du Plan de développement de l'emploi et de l'insertion des Personnes Handicapées CNSPH du 12 juin 2019

Compte-rendu du CT du CNRS du 5 juin 2019

Pour l'administration

PDG, Antoine Petit, DGDR, Christophe Coudroy et DRH, Hugues de la Giraudière, Virginie Bonnaillie-Noel : Direction d'appui de partenariat public (DAPP), Marine Forissier : Direction des affaires juridiques (DAJ), F. Gautron : responsable du service développement Professionnel IT (SDPIT), Hélène Lebas : Service Développement Professionnel Chercheurs (SDPC)

Toutes les OS sont représentées

Pour le SNTRS-CGT : Julien Dubois, Habiba Berkoun, Naima Belgareh, Bruno Guibert et Josiane Tack

Ordre du jour

1. Validation des comptes rendus des CT des 18 février et 6 mars 2019
2. Avis sur la participation du CNRS à l'I-SITE NExT (Nantes)
3. Avis sur le retrait du CNRS des ComUE Lille Nord de France et Hesam Université
4. Questions diverses.

Comme convenu lors de la réunion du pré CT, un point sur les promotions IT, bilan 2018 et possibilités 2020, sera abordé lors des questions diverses (Intervention Mr Gautron, Responsable SDPIT et Me Lebas, Responsable du SDPC)

1- Validation des comptes rendus des CT des 18 février et 6 mars 2019

Oui, à l'unanimité (8)

4- Questions diverses (on commence par cette partie en attendant l'arrivée de A. Petit qui est encore à Montparnasse) :

SUD : Demande que les interventions au CT soient anonymisées dans les CR concernant les interventions des syndicalistes, et qu'ils soient mis sur le site internet de la DRH pour une plus large diffusion.

DRH : propose de mettre les CR dans l'intranet du CNRS dans un premier temps, pour restreindre l'accès tout en les mettant à disposition du personnel. Il n'y aura pas d'anonymisation car de toute façon, les noms des présents sont en début de compte rendu.

L'administration va laisser comme d'habitude et les CR seront protégés de l'extérieur de l'établissement.

(Arrivée de A. Petit, on reprend l'ordre normal de l'ODJ)

2- Avis sur la participation du CNRS à l'I-SITE NExT (Nantes)

Présentation par la responsable DAPP.

PDG : explique qu'initialement, le CNRS était partenaire extérieur et que le CNRS est en train de devenir partenaire (tout court !). L'accord de consortium a été tardif. Les apports du CNRS avec les règles de calcul se base sur la masse salariale avec un taux de 25 %. Ceci n'engage pas le CNRS à maintenir ces ressources sur les unités. Un Isite et Idex sont un ensemble de structures collaboratives, où le CNRS ne peut être que dedans ou pas. (Il ne veut pas être membre d'une université (dixit A. Petit))

SNCS : ajoute que le problème de partenaire et être membre, c'est qu'on n'est pas partenaire quand on est dedans. Ces outils conduisent à la mise en place de structure opaque où il n'y a pas d'élus mais quelques initiés qui conduisent quelques projets et des collègues qui courent encore aux appels à projets...

Les Isites ne simplifient pas les structures que l'on dénonce, ils conduisent localement à un mandarinat fort. Où est la participation des personnels dans ces I-site ? La science et les idées partent de la base. Comment se détermine les orientations ?

C'est un système où l'on crée un outil de la recherche universitaire non simplifié. La seule question : on va dans cette phase sans penser aux questions scientifiques. Comment ça fonctionne ? cela conduit le CNRS à ne plus avoir la maîtrise pour réclamer des moyens.

Les universités avec les EPST réclament d'une part leur indépendance tout en réclamant des moyens sur la peau des organismes.

Déclaration SNTRS :

La politique de sites développée avec les structures Idex, Isites conduit à l'effacement des organismes nationaux de recherche au profit de nouveaux établissements qui pourront déroger aux réglementations législatives. Force est de constater que le gouvernement et le Ministère veulent marginaliser les organismes de recherche pour créer, à travers les ordonnances, des pôles intégrés d'enseignement et de recherche (baptisés universités) qu'il pilotera par des procédures de contractualisation. Les organismes de recherche devraient se réduire à des agences de moyens affectant du personnel et des instruments scientifiques au profit de leurs hébergeurs.

Le processus est déjà enclenché avec la disparition programmée de l'Ifsttar qui doit fusionner au 1er janvier 2020 avec l'université de Marne la Vallée pour former le nouvel établissement dite « université de recherche Gustave Eiffel », créé pour gérer l'isite FUTURE. L'établissement « Université Gustave Eiffel » se prétend ainsi d'envergure nationale sous prétexte qu'il absorbe un organisme de recherche présent en France sur 9 sites.

L'Ifsttar est aussi un partenaire de l'isite NExT qui sera lui aussi géré par un établissement issu de l'ordonnance de 2018 intitulé « Nantes Université ». Ces structures seront donc amenées à fonctionner en concurrence.

Comment sera géré l'Isite ?

*Les Directions de l'université de Nantes, du centre hospitalier universitaire (CHU), de l'Inserm et de l'Ecole centrale de Nantes se concertent actuellement sur les statuts de **Nantes université (NU)**.*

Et le projet actuel des statuts présente plusieurs dérogations au code de l'éducation

- créer des services d'activités industrielles et commerciales et créer des filiales
- déroger aux articles relatifs aux UFR de médecine, pharmacie, odontologie et maïeutique et aux CHU ;
- déroger aux règles de fonctionnement des écoles et instituts internes aux universités ;
- déroger aux modalités électorales des conseils centraux et de désignation des personnalités extérieures.

Et d'autres encore....

Il est déjà prévu dans le dossier que l'établissement de gestion bénéficierait de larges transferts de compétences des 4 établissements fondateurs mais aussi de fait des partenaires (dont le CNRS) sur la gouvernance, le budget, les recrutements, les ressources humaines.

*Le projet de statuts institue aussi ces délégations de compétences. Selon l'accord de consortium que la Direction du CNRS souhaite signer, **le CNRS deviendrait un quasi fondateur de NExT, devient-il de fait un quasi fondateur de la NU ? La Direction du CNRS sera-elle impliquée dans les discussions sur les statuts de la NU ? A quelles délégations de compétences devraient se soumettre les personnels du site ?***

Quels engagements du CNRS ?

L'accord de consortium engagerait le CNRS à maintenir une partie de sa main d'œuvre scientifique et du financement FEI des équipes du site sur les thématiques de l'isite NExT. Les documents fournis sont, à ce titre, difficiles à comprendre :

L'annexe financière indique qu'en tant que partenaire le CNRS contribuera pour 28,4 M€ sur 4 ans au budget de l'Isite soit un peu moins de 60% de son budget consolidé sur le site. Dans la note de présentation, vous indiquez que la contribution du CNRS représenterait une fraction de sa masse salariale (chercheurs et ITA) sur le site Nantais (environ 25%). Qu'en serait-il de la part de FEI ?

Ainsi sur Nantes, les thématiques de recherche vont être recentrées sur 2 domaines :

- santé du futur : biothérapie innovantes, oncologie et médecine nucléaire, médecine de précision. Au passage ce sont des thématiques tournées essentiellement sur la recherche biomédicale. Peu de place pour la biologie fondamentale.
- industrie du futur : technologie avancée de production, ingénierie océanique

Les thématiques en dehors de ces domaines très ciblés ne bénéficieront pas ou si peu de financements de l'Isite.

Il est vrai que le dossier de NExT prévoit l'embauche systématique de contractuels en primo-recrutement donc corvéables à merci et en position de subordination quasi-totale. Seuls quelques candidats particulièrement productifs pourront accéder au statut de fonctionnaires payés sur la subvention d'Etat des fondateurs et du CNRS. Ainsi l'accord de consortium prévoit que le CNRS devra « Avoir une politique de recrutement concertée sur certains profils dans le cadre du PROJET ». On comprend mieux pourquoi la Direction du CNRS a besoin de prendre la main sur les

recrutements de chercheurs, car il lui faudra bien remplir les engagements qu'il a pris dans les accords de consortium signés dans le cadre des structures du PIA.

Quelle marge de manœuvre va conserver le CNRS sur ses recrutements et son budget de fonctionnement ?

Quelle gouvernance pour l'Isite ?

Une seule instance décisionnelle : le comité des directions des 4 établissements fondateurs incluant le CNRS.

Si les personnels sont exclus des instances, par contre le MEDEF et une dizaine d'entreprises du domaine de la santé et de l'industrie seront invités au comité de site et comité des industriels et pourront influencer sur les projets de recherche et de formation.

Comment comptez-vous obtenir l'adhésion des personnels à un projet qui les exclut de toutes les décisions qui concerneront le contenu et les conditions de leur travail ?

Un budget pour piloter et recentrer la recherche et la formation sur les thématiques de l'Isite.

39,2 Millions d'euros (M€) pour 4 ans c'est l'enveloppe globale versée par le PIA pour mettre en place NeXT. Le budget de l'université de Nantes tourne actuellement autour des 320 M€, il n'augmentera pas ni celui des membres fondateurs ou des organismes de recherche publique partenaires d'ailleurs, le but est de rester dans le cadre de l'austérité budgétaire pour les dépenses publiques. Le label Isite n'est qu'un « levier d'entraînement et un point d'appui de la stratégie de développement et de partenariat avec le monde économique ».

Les conséquences pour les personnels des laboratoires et des services :

Depuis plusieurs années, les personnels des laboratoires nantais subissent des restructurations par fusions, mutualisations de services, créations de plateformes technologiques. Aucun bilan n'en a été réalisé mais qu'importe le projet Isite envisage de nouvelles phases de restructurations et de mutualisations. Cela revient à pérenniser l'instabilité à tous les niveaux : quête perpétuelle de financements, collectifs de travail mis à mal par les sous effectifs, la précarité et les changements permanents d'objectifs scientifiques, etc. Cela se traduit par des conditions de travail détériorées et une surcharge de travail.

Vu la faiblesse des salaires aussi bien pour les titulaires que pour les contractuels, les primes deviennent un outil de management. Dans ces conditions, le repliement sur soi et l'exacerbation de tensions au sein des laboratoires et services ne peuvent que s'amplifier. La souffrance et le mal-être au travail se développent, ils sont révélateurs du mépris et du déni des aspirations et des intérêts des premiers concernés : ceux qui assurent la conception et la main d'œuvre des travaux de recherche et des formations, ceux qui font tourner les services et laboratoires.

Dans ce contexte, le SNTRS-CGT ne peut que voter contre la participation du CNRS à l'Isite NeXT.

PDG : insiste que la déclaration est fausse. Les ISITE, IDEX posent de vraies questions et dans la déclaration il y a des choses vraies, des choses discutables et des choses fausses. La part qui est fausse : le CNRS délègue c'est un mensonge. **Le CNRS ne délègue pas ses prérogatives aux universités.** Pour les ISITES et les IDEX la situation n'est pas aussi manichéenne que le dit la CGT.

SNTRS : appuie que ce ne sont pas des fake news.

SNPTES : La communauté est pragmatique, entre mourir et survivre on n'a pas tellement des choix.

PDG : donne l'exemple à Montpellier concernant une pétition qui circule par l'INRA

SNCS : répond que le cas à Montpellier est bien une problématique. Il reproche cette politique irresponsable. Ce n'est pas le rôle des EPST d'intégrer les écoles d'ingénieurs dans les universités (exemple de Saclay). On a mis un désordre pas possible sur les sites comme un bureau d'étude pour répondre à ces projets, on lance des projets et on embauche des animateurs de sites.

Le CNRS n'a pas eu besoin de ces outils pour faire des politiques de site. Le problème de Montpellier ou école agro ne veut pas rentrer dans l'ISITE et du coup l'ISITE va capoter. Ça fait 15 ans que le problème existe (celui de faire entrer les écoles agro dans les universités, ce que les écoles agro ne veulent pas. Ces outils, in fine, ont conduit à la mise en place de structures opaques, sans élus, avec quelques initiés qui conduisent les projets. Les ISITE ne simplifient pas problème, il n'y a pas que les ISITE, IDEX and Co., problème de féodalité. Cependant les questions scientifiques restent de côté. SNCS votera contre car ce système va dépecer les labos.

PDG : comprend la position de Montfort. « La politique doit être cohérente et le mot clef c'est partenariat. L'Isite et Idex sont des structures provisoires pour mener le partenariat. L'intérêt d'être membre c'est qu'en étant dans ces structures, on a un droit de regard sur l'argent et le sujet mais à ne pas confondre avec la gestion (structure de coordination). On n'a jamais accepté la délégation de pouvoir avec quiconque »

Lui ce qui l'intéresse c'est de contractualiser avec les universités, qui elles contractualisent avec les écoles. C'est dans cette direction qu'il veut aller. Il y a 15 ans les EPST étaient en danger, aujourd'hui non. Le CNRS n'a pas à avoir peur des universités, on a des marges de manœuvre plus importantes que les universités.

SNTRS : « Les lois mises en œuvre vont leur donner des prérogatives qu'elles n'ont pas. Les structurations mises en place avec les universités, dans quelques temps, ne vont pas dans un sens de partenariat équilibré. »

PDG : « Je ne veux pas piloter les universités et je ne veux pas que les universités nous pilotent.

L'Isite et Idex, un endroit où on a mis une structure provisoire pour piloter les universités. »

Il est favorable aux idex et isite. Il précise « qu'avant le CNRS était là non comme un partenaire mais pour donner la bonne parole. Jamais accepté la moindre délégation de pouvoir du CNRS. »

L'organisation c'est que des écoles contractualisent avec la grande université et la grande université contractuelle avec les EPST. Le PIA sont deux sujets différents entre les appels à projet et les Isites.

Il ne voit pas dans les lois qui sont votées que ça renforcerait le poids des universités versus organismes de recherche. Le grand jour, c'est être dans des grands centres universitaires pour être visible. Les universités ont pour quotidien de faire face à l'enseignement : la bataille des étudiants qui arrivent chaque année.

SNPTES : Déclaration, dans le même sens que celles du SNCS et de la CGT. Le SNPTES votera donc contre.

Vote sur la participation du CNRS à l'Isite de Nantes : 10 contre

Le CT sera convoqué le 17 juin pour un nouveau vote sur l'Isite.

Nouveau vote le 17 juin (de 14 h à 14 h 15) : vote contre à l'unanimité (10 contre)

3- Sortie du CNRS des COMUES Lille Nord de France et Hesam Université (Virginie Bonnaillie-Noel, directrice de la direction d'appui aux partenariats publics)

Cette sortie de la COMUE (loi Fioraso de 2013) sera votée au CA du 21 juin prochain.

SNTRS : C'est la 4^{ème} sortie de COMUE (le CNRS sortira très prochainement de 6 COMUE au total). Rappelle que ce sont les mêmes arguments que M. Fuchs l'ancien président du CNRS avaient donné pour y entrer. Aujourd'hui la plupart des COMUE sont en train de disparaître. Il faut se poser les bonnes questions concernant le bilan, le coût et il faut faire un état des lieux avant d'aller toujours plus loin dans les réformes. En pratiquant ainsi, il y a un risque d'épuisement des ressources tant humaines que matérielles.

SNCS (Montfort) : A chaque nouvelle politique, il y a remise en cause. Se pose la question de pourquoi l'université de Corse n'est pas entrée dans la COMUE de Nice.

PDG : Au sujet des COMUE : il s'agit d'une loi et pas d'un club. Il remarque que selon lui, obliger des personnes en désaccord à travailler ensemble les poussent à en sortir (la COMUE).

Vote pour la sortie de la COMUE de Lille :

8 pour le retrait

2 abstentions (SNCS)

Vote pour la sortie de la comue Hesam (20 à 30 personnels CNRS)

Retrait de comue, le CNRS s'y prend un peu en amont pour le retrait car en fait cette COMUE va être dissoute.

8 pour le retrait

2 abstentions (SNCS)

4- Questions diverses

Les promotions IT et chercheurs (François Gautron et Hélène le Bas)

a) Avancement au choix des chercheurs

La contrainte réglementaire % DRCE1 et celui des DRCE2 ne dépasse pas 10% des DR1. Celle-ci n'existe qu'au CNRS, dans la fonction publique c'est un ratio promu- promouvable (pro-pros).

Les 10 % pyramidages statutaires ont été remplacés par règle de type des pro-pros depuis 2005 dans la FP. La direction demande qu'elle soit supprimée pour les chercheurs.

568 avancements : en augmentation hormis les DRCE1 du fait des conditions de 10 %.

Pyramide d'Age statutaire : pro/pro par rapport au même stock.

En 2017, la campagne de CR1 : 201 candidats pour 199 CR1 promus.

Ce système est obsolète et pénalise les corps où les effectifs baissent.

En 2018 tous les CRCN promouvables en CRHC l'ont été.

Cette année autant de promotions de femmes (promouvables) que d'hommes (promouvables). Il apparaît aussi qu'il y a au moins autant de femmes promues en pourcentage que de promouvables. Les statistiques sont présentées « institut par institut ». On note qu'il y a moins de femmes candidates.

SNCS : déclare que c'est la première fois que ce point est présenté en CT. Si on prend l'évolution depuis 2016, effet Péresse de la PES, le blocage de carrière, remontée spectaculaire durée 3 ans et casse la figure des promotions DR1. Le stock CR avec la baisse de recrutement Chercheurs. Dans l'avenir, il ne va rester que des DR1. Discussion à la prochaine campagne de promotion ? La question des Chercheurs est aussi importante que celle des IT.

SGEN : demande d'informations plus précises sur la manière dont les taux de recrutement des hommes et des femmes annoncés dans la politique CNRS se traduisent dans les faits ?

PDG : Cette année, promus au moins autant d'hommes que de femmes promus que de promouvables. Elle vous sera communiquée prochainement.

DGDR : DRCE1 est assuré au moins depuis 2011.

F. Gautron : le bilan d'avancement IT de 2018 vous ayant déjà été présenté en DRH-OS, nous nous en tiendrons aux chiffres pour 2020.

SNTRS : Demande à ce que soit présenté le bilan d'avancement IT de 2018 en CT.

Le bilan IT de 2018 est finalement présenté après accord du DRH et du PDG

b) Bilan ingénieur et technicien

Présentation des slides :

Souhait au maximum pour la clause de sauvegarde. L'AI est le plus important (l'AI est un corps soit transitoire et soit il s'agit de la dernière ligne droite avant la fin de la carrière).

Changement de grade : diminution des promouvables donc de promus.

SNPTES : remarque que la DGDR est beaucoup plus sélective concernant les proposés.

La présentation pour le bilan IT 2018 a été très succincte, et rapide. Les slides présentés avaient fait l'objet de modification de chiffres.

SNTRS : a demandé que les nouveaux slides soient envoyés et qu'il soit ajouté un point sur la répartition par genre

SNPTES : constate qu'il existe des choix organisationnels selon les instituts par exemple le nombre de proposés est inférieur en DGDR.

SNTRS : réaffirme que dans la réalité, ce sont les DU qui proposent, donc pas l'institut. Il existe d'autres freins à la promotion au niveau des délégations, qui s'entourent de commissions plus ou moins restrictives. Tout cela constitue un traitement inégalitaire des agents à tous les niveaux en fonction de leur implantation.

SNPTES : ajoute que le phénomène touche principalement les grosses unités et qu'en plus on tend de plus en plus à créer de grosses unités. De ce fait, ce problème va devenir récurrent.

PDG : répond qu'il y a plusieurs interprétations à ces chiffres. Néanmoins, il faut une attention particulière à contrôler qu'il n'y ait pas de DR ou de BAP plus favorisées que d'autres.

SNPTES : poursuit que ces questions sont faites pour réfléchir sur ces chiffres, mais qu'il est certain au moins sur plusieurs années, qu'il existe des DR mieux servies que d'autres.

SNTRS : ajoute qu'il a été mis en place des barrières à plusieurs niveaux dans les laboratoires, puis en DR. Et in fine le problème est, qu'on n'examine plus que les dossiers classés A en CAP.

c) Cartographie des groupes de fonction RIFSEEP

Voir CR (document à part) CT du 5 juin et DRH-OS du 17 juin 2019

SNTRS-CGT : question concernant le GED

Avez-vous un retour du Ministère concernant le dossier « GED » ? A la dernière réunion PDG-OS du 8 avril, vous avez réaffirmé votre souhait parmi 3 possibilités d'une création d'une UMS multi-tutelle, cette solution est-elle toujours d'actualité ? Par ailleurs, les agents Bibliothécaires-Documentalistes sont toujours en attente d'une réponse au courrier du 19 mars.

PDG : répond que la création d'une UMS GED date 18 avril 2019. Les agents devront postuler s'ils le souhaitent pour aller au GED. Pour l'instant l'UMS comprend comme tutelle le Campus Condorcet et CNRS. Il n'exclut pas que d'autres partenaires arriveront par la suite. Les postes vont être ouverts courant septembre.

SNTRS-CGT : question sur périmètre des sections

Des réflexions circulent au comité national sur la diminution possible du nombre de sections. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet ?

PDG : s'étonne de découvrir le sujet d'autant plus que cette hypothèse n'a jamais été soulevée. Il ne sait pas d'où vient cette idée de diminuer le nombre de sections.

Pour ce qui est du périmètre, c'est une bonne occasion de réfléchir et le faire d'ici 2020 car le prochain renouvellement des sections aura lieu en 2021.... Il rassure qu'il n'y a pas de volonté politique de diminuer ou augmenter le nombre de sections.

SNTRS : question sur labo LEGOS :

Nous vous avons récemment alertés sur la situation du LEGOS à Toulouse suite à la dissolution de l'équipe SYSCO2 par le directeur de l'unité. Cette décision a été prise d'autorité par la direction après avoir commandité au début de l'année une enquête qualité de vie au travail au cabinet privé Evidence, sans en informer au préalable le CRHSCT du CNRS, de l'IRD ou de l'université Paul Sabatier et dont le financement aurait, semble-t-il, été pris sur les crédits de la formation permanente, donc au détriment du financement d'actions de formation des personnels, et sans que la CRFP n'ait donné son avis sur la question. Cette décision violente induit pourtant des conséquences professionnelles et psychologiques lourdes sur les personnels et les étudiants de cette équipe scientifiquement brillante, voire même de tout le labo.

Comment se fait-il qu'un tel dysfonctionnement dans la mise en œuvre des règles d'hygiène, sécurité et conditions de travail ait pu se produire au sein d'un laboratoire avec l'appui des services d'une délégation régionale ? Cautionnez-vous ce genre de recours à des cabinets privés pour mener des audits qualité de vie au travail sur des crédits de formation permanente et sans que le CHSCT soit partie prenante ou même informé de la décision ? Dans le cas contraire, que comptez-vous mettre en place pour éviter ces dérives autoritaires ?

DRH : répond que la situation n'est pas inconnue de la DRH. Ils ont été alertés par des dysfonctionnements récurrents au sein de ce laboratoire. C'est dans ce cadre qu'un recours a été fait par le DU mais il ne s'agit pas de mener une enquête. La décision a été prise à juste titre par le DU en attendant le résultat de la Commission d'enquête administrative commune avec le CNRS et l'IRD. Comme souvent en pareil cas, la situation se situe entre le blanc et

le noir. L'enquête permettra d'y voir plus clair. La procédure aurait certainement pu être menée de manière différente. Les conclusions de l'enquête seront rendues fin juillet.

L'instruction du message à charges et à décharges a pour but de s'exprimer et de tenir des mesures qui s'imposent. L'ensemble d'étude a été pris en charge par les différentes unités et non sur le budget de formation permanente.

PDG : poursuit qu'il a effectivement signé un papier et été alerté à titre personnel. Il invite chacun d'entre nous à ne pas prendre parti avant les conclusions de l'enquête. Ils feront mieux la prochaine fois, cette enquête a été demandée très rapidement. Ils vont mettre la direction de l'institut dans la boucle pour voir s'il n'y a pas de doctorants en difficulté suite aux décisions.

DRH-OS du CNRS le 17 juin 2019

Première Discussion cartographie du CT du 5 juin 2019

Pour donner une cohérence au sujet « cartographie RIFSEEP », nous avons pris le parti de réunir dans un même document, les échanges sur ce thème qui ont eu lieu au comité technique du CNRS le 5 juin, suivi des échanges en DRHOS le 17 juin.

Cartographie des groupes de fonction RIFSEEP

L'examen des IR concernant la dernière vague.

SNTRS : lecture de la question

Nous vous avons alerté à de multiples reprises sur les incohérences dans l'élaboration de la cartographie faite au CNRS. Les cartographies de tous les corps sont construites de telle façon que toute personne dont l'activité correspond à l'emploi type tel que décrit par Referens se retrouve dans le groupe le plus bas ! Cette façon d'aborder la question pose un problème de fond lié au fonctionnement de Referens. La définition de l'Emploi type repose sur le regroupement de plusieurs emplois différents classés dans une même catégorie. Ainsi aucun agent ne peut, ni même ne doit, remplir l'ensemble des missions, activités et compétences de son emploi type. Comment dans ces conditions, l'intégralité des activités de l'ensemble des emplois types pour une BAP donnée, peut-elle être concentrée dans le groupe de fonction le plus bas ? En d'autres termes, cette cartographie donne comme postulat, que le passage aux groupes 2 et a fortiori 1 ne dépend pas du cadre des emplois du corps étudié mais « missions hors champ du corps étudié » correspondant en fait à des activités propres au corps supérieur. L'architecture même de cette cartographie des primes parts donc d'une méconnaissance et d'une incompréhension du fonctionnement de Referens. Referens doit constituer le socle de base pour l'établissement de la cartographie mais en aucun cas être entièrement dévolu au groupe le plus bas ! La logique voudrait plutôt qu'au fur et à mesure de la maîtrise de son emploi type, l'agent progresse dans les groupes de fonction. La question posée n'est pas non plus de valider de plus en plus d'activités possibles, recensées dans Referens, mais de réaliser une activité de niveau supérieur en augmentant en technicités et compétences. En fait, il existe déjà un système de progression qui se nomme le grade ! Pour un même corps, les attendus varient d'une Bap à l'autre. Pour certaines Bap la notion d'encadrement n'est pas le seul critère pour progresser au niveau des groupes de fonction, pour d'autres Bap sans encadrement point de salut !

Outre l'élaboration de la cartographie, la procédure de classement des agents dans les différents groupes pose aussi de nombreuses questions. Cette procédure repose sur les personnes RH en délégation qui à l'aide de « mots clés » identiques dans la cartographie et le dossier de l'agent « casent » les personnels dans des groupes de fonction. Cette méthode est très inégalitaire, elle suppose une connaissance de tous les métiers par les services RH des délégations et des dossiers de carrières et fiche de poste à jour ! La répartition dans les groupes s'est faite de manière opaque, sans concertation réelle avec les laboratoires, pourtant les mieux à même de connaître les activités des agents.

Comment envisagez-vous de remédier aux dysfonctionnements décrits ci-dessus ? Envisagez-vous de retravailler la cartographie des groupes de fonction en vous appuyant sur le COS, possédant pourtant l'expertise métier, et les syndicats connaissant la réalité du terrain ?

DRH-SDPIT : Les questions seront abordées en DRHOS du 17 juin 2019.

SDPIT (Gautron) affirme qu'il n'y a pas de mélange REFERENS/cartographie. La cartographie s'est enrichie avec l'aide du réseau de l'OMES (Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique) et aussi sur une cartographie ministérielle. La cartographie prend en compte l'expérience et non les cumuls d'activités. La filière RH est habituée à

traiter un certain nombre de corps et métiers différents. Le travail est présenté à un certain moment avec les DU et, après un certain nombre d'allers-retours, est remonté à la DRH.

SNTRS : précise que ce qui a prévalu c'était de regarder le niveau d'accès au corps supérieur et insiste pour revoir la cartographie.

SNCS : signifie qu'il y a un vrai problème de fond. Il faut partir de ce qu'est un groupe de fonction et expliquer ce que sont les corps et les grades ainsi que les fonctions. La démarche conceptuelle présentée est un déclassement des personnels. Or il n'y a pas de possibilité de recours et pas d'information des personnels qui sont classés dans le groupe le plus bas. La direction devrait informer tous les personnels mais le CNRS n'assume pas.

SNPTES : appuie que les agents n'ont pas été informés, qu'il n'y pas d'égalité de traitement et ce n'est pas non plus professionnel. Initialement, dans le RIFSEEP, il était convenu d'entrer avec des promesses de transparence et d'égalité. A la lecture de la cartographie les RH on devrait être en mesure de déterminer les compétences. Dans les fiches de postes, il n'est pas indiqué les compétences rares, mais on pourrait le rajouter si on doit étayer les compétences réelles.

SGEN : poursuit qu'à la mise en place du RIFSEEP, le SGEN n'était pas d'accord avec les autres syndicats parce qu'ils étaient et sont pour ces groupes de fonction. Il constate néanmoins un problème de méthode. Il déclare qu'il faut des fiches de poste pour chaque agent pour améliorer le dispositif, mais qu'il ne faut pas reposer le classement des agents sur l'entretien avec le DU car certains DU oublient ces informations. Il faut donc travailler dessus.

SNTRS : réaffirme que les RH ne peuvent pas connaître aussi bien les compétences que le supérieur dans le labo. Pourquoi ne pas demander aux personnes compétentes de le faire ?

DGDR : Il fallait passer au Rifseep très vite, ce sont les syndicats et les agents qui nous le demandaient ! L'explication entre le grade et l'emploi c'est que l'agent garde son grade et l'emploi appartient à l'administration. Au passage du grade, le groupe de fonction reste identique. Quand le réexamen est fait, personne n'est déclassé donc il n'y a pas de déclassement au niveau des groupes de fonction. C'est le poste occupé (la fiche de poste) par la personne qui est classé et non la personne. Il y a un double regard entre le SRH et le DU.

Le déclassement de l'emploi est lié au décret.

DRH : répond que le système n'est pas parfait mais que toutes les fiches de postes existent. Les fiches de poste sont mises à jour au moment de l'entretien CNRS. On exprime un besoin, on dit que tel poste doit être dans tel groupe de fonction, arbitrage et technicité forte. Il va y avoir un dialogue et une période de réajustement possible.

SNPTES : constate que la mobilité dans le groupe 1 est de l'ordre de 25%- 30 % or c'est 1% des postes qui sont offerts à la mobilité dans le groupe 1.

DRH : prend conscience qu'au CNRS, on peut être promu sur son poste. Dans son ancienne administration, la promotion est liée à la mobilité. Ceci explique une difficulté supplémentaire.

PDG : déclare qu'il est trop rapide de justifier l'argumentaire sur le fait que nous sommes tous différents des autres.

SNTRS : s'oppose à l'argumentaire pour en discuter le 17 car ce n'est pas le lieu pour le faire en CT. Le SNTRS est opposé au RIFSEEP car il y a eu détournement du statut et qu'il s'agissait d'un pis-aller pour compenser la faiblesse de la rémunération des agents. Si un IE bouge sur un poste AI, on le rétrogradera en groupe 3 : l'agent est puni s'il veut faire une mobilité. Il vaut mieux chercher à être promu sur place !

SNCS : ajoute que cette vision est purement administrative des fonctions du ministère. Au ministère qui est purement administratif, le RIFSEEP peut être appliqué et ce n'est pas le cas au CNRS. Les groupes posent problème dans le cadre de l'application du RIFSEEP aux chercheurs. Il encourage à travailler ensemble à améliorer le système avant sa mise en place. En plus, Le RIFSEEP est une cotation des postes qui ne peut pas être appliquée dans une entreprise. Les mobilités, le salaire au mérite du chercheur... amplifie la prime de fonction. Le fait d'agir sur l'indemnitaire, engage de plus en plus des grandes variations de primes qui ne seront plus les mêmes.

DGDR : répond qu'il n'y a pas de décisions prises concernant les chercheurs. Pour les chercheurs, il est possible faire correspondre le groupe de fonction avec le grade. Les chercheurs s'avèrent plus simples que les IT. Les IT quant à eux, de façon mécaniques, trouvent vie à s'appliquer sur des postes beaucoup plus précis. Il est très compliqué de définir un montant en fonction d'une fiche de poste. Il faut au moins deux groupes de fonction selon la loi.

SNTRS : proclame que si les chercheurs obtiennent le groupe de fonction lié au grade alors vous allez entendre les

IT !

SNPTES : demande s'ils peuvent garantir lors d'une mobilité de garder son groupe ?

DGDR : répond que le décret l'interdit.

SDPIT (Gautron) : ajoute qu'ils vont obtenir des chiffres en juillet pour les mobilités, afin de présenter le bilan.

PDG : ajoute qu'il faut monter des réunions techniques pour un système juste, transparent et égalitaire.

DRH-OS du 17 juin 2019

Poursuite du débat entamé au CT du 5 juin 2019 sur la cartographie des IR

Ordre du jour :

1. Projet de planning du 2^{ème} semestre
2. Cartographie des groupes de fonctions des ingénieurs de recherche initiée dans le cadre du RIFSEEP

Présents pour le SNTRS-CGT :

Josiane Tack, Habiba Berkoun, Julien Dubois

Administration :

DRH-SDPIT : F. Gautron

DRH : H. de la Giraudière

DRH adjoint : I. Longin

Distribution du planning du 2^{ème} trimestre concernant les prochaines dates des instances (DRH-OS, pré-CT, CT, PDG-OS...)

Présentation du slide par le responsable SDPIT sur la cartographie des groupes de fonction des IR

Il fait le rappel de l'assimilation grade/groupe de fonction.

Un rappel sur les différents groupes des IR existants :

	Nombre	pourcentage
IR G1	386	12 %
IR G2	3356	43 %
IR G3	1448	45 %

Répartition des IR dans les DR et par Instituts

Calendrier de la mise en place du groupe de fonction des IR :

- Analyse en DR : juin-septembre
- Fin sept, envoi au DU des structures
- Analyse des DU : mi-octobre
- Synthèse et bilan DRH : novembre
- Début décembre : notification IFSE et paie sur le mois de déc., rétroactive au 01/01/2020

DRH-SDPIT : explique qu'il a remis ensemble les mêmes critères pour les BAP A, B et C ; il a pris en compte la « Valorisation des travaux, diffusion des connaissances, publication et enseignement ». Il a fait un travail aussi sur les conditions d'exercices, sur les critères de technicité (expertise, encadrement, ...). Il ajoute que la BAP B par exemple a une technicité rare ; si elle n'a pas de formation diplômante, la fonction requiert une expertise dominante.

SNTRS-CGT : constate que dans groupe 2 de la BAP D, on a « participation aux réseaux de métier ». Ces critères mentionnés peuvent être généralisés à toutes les BAP car il existe des réseaux métier dans tous les domaines. Il rappelle que ce n'est pas la fiche de poste qui définit complètement les fonctions. L'agent lui-même au CNRS à la capacité et la latitude à améliorer sa fiche de poste en fonction des compétences développées ou déjà acquises par ailleurs. Il n'y a pas de cohérence entre les critères (*propos dénoncé à plusieurs reprises par les différentes organisations syndicales*).

SNCS : ajoute que dans « les réseaux », il faut prendre en compte aussi les réseaux hors labo.

DRH : réaffirme ses déclarations au CT du 5 juin dernier. Il reste preneur d'une autre façon de faire et propose de

travailler avec le SDPIT. Ce n'est qu'une grille indicative d'aide au classement. Il est impératif d'avoir un dialogue entre les SRH et unités. Une vérité doit apparaître. Il dit qu'il faut avancer en matière de calendrier.

SNCS-FSU : affirme que deux questions manquent dans les responsabilités « transfert et innovation ». La cartographie des IR pose un problème au CNRS. Il y a des missions qui existent déjà. Les BAP : A, B, C D, sont en conversion des métiers dans les labos. Il réaffirme son inquiétude sur la mise en place de la RIFSEEP chez les chercheurs et ajoute que le RIFSEEP chercheur regroupe le groupe1 IR.

DRH : répond le même argument du CT du 5 juin sur les chercheurs

SNCS : déclare que sur le RIFSEEP chercheur, le ministère va faire des propositions et le CNRS devra faire la même chose.

SPDIT : prend acte sur l'avis des réseaux. Il ajoute aussi que les experts, on peut les trouver dans la fiche de poste, on les trouve aussi dans les BAP A, B et C mais d'une autre manière. La démarche est de partir du bas pour aller vers le haut.

SNPTES : indique qu'on trouve des mots clés qui permettent de les repérer et de les utiliser pour établir une fiche de poste. Cette grille n'est pas cohérente et n'est pas applicable en l'état. Il s'interroge sur le travail en milieu hostile. Se demande aussi pourquoi, les cartographies ne sont pas publiques.

DRH : n'est pas d'accord sur le fait que la grille est inapplicable.

SNPTES : poursuit sur ce point et appui que si un agent demande à la Délégation pourquoi, on l'a mis dans ce groupe, les SRH ne peuvent pas évaluer les groupes.

Le SNPTES revient sur le critère travail en milieu hostile qui apparaît dans une seule BAP or il existe aussi ailleurs. La maîtrise de la dangerosité n'apparaît pas.

DRH : ajoute que chaque cas nécessite une analyse. On attend cette discussion qualitative.

L'administration va mettre en place un guide du RIFSEEP avec les principes généraux, pour cela ils attendent les conditions d'analyse, les grilles qu'il faut terminer.

SGEN : admet avoir soutenu le RIFSEEP la revalorisation se faisant dans 4 ans, la discussion aura lieu en 2020 avec une augmentation possible de 5 %, cependant il rejoint les autres syndicats. La difficulté est de mettre les agents dans des cases. La discussion concernant les critères des uns et des autres reste subjective. Il ajoute qu'il ne faut pas exagérer, on polémique sur des sommes de 3 € voire 2 € sauf pour les IR. Ce qui est important c'est qu'il faut garantir de ne pas rétrograder les agents.

SNCS-FSU : demande quels moyens sont mis en œuvre lors de l'analyse des dossiers, les allers-retours SRH-DU (qui n'ont pas les grilles) et qui sollicitent les SRH ? Il ajoute qu'il faut réorganiser pour faire évoluer et aider les agents T et AI. Il demande de faire un bilan de cette phase avant.

SPDIT : assure qu'il arrive à écrire une méthodologie et la rendre publique. Les fiches de poste et les DAA ne sont pas figés. Il ajoute qu'il ne faut pas confondre la cartographie et le régime indemnitaire.

SNTRS-CGT : déclare que seuls sont informés du réexamen les agents ayant eu une augmentation du groupe. Les autres agents ne sont pas avertis.

Il demande comment faire le lien lorsqu'un agent change de grade sans changer de poste, la reconnaissance du grade n'est-elle pas associée à une augmentation en technicité ? Il y a aussi le problème concernant les AI qui restent en groupe 3. Au fil du temps, on risque de devoir gérer des mécontentements.

SDPIT : informe que lors des concours externes, il y a réécriture de la fiche de poste. Dans ce cas, on mesure l'augmentation de la technicité.

SNPTES : ajoute que l'agent évolue et que la fiche de poste reste figée. Si c'est au mérite, cela ne rentre pas dans les fonctions donc pas le groupe. Tous les agents devraient avoir une fiche de poste. Lors d'un départ à la retraite, le poste reste le même, pourtant l'agent sur ce poste est déclassé.

SNPTES et SNTRS : déclarent qu'il y a différents étages du bloc IFSE.

Ils s'interrogent sur le DEPREP (Degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel) dans Le bloc 3 par exemple l'exposition aux risques ne respecte pas une certaine logique du RIFSEEP dans l'établissement

alors qu'il y a de quoi y passer du temps.

SNPTES : poursuit qu'il y a le management dans le bloc 2, l'expertise et technicité dans le bloc 1 et les risques dans le bloc 3. Ces expositions aux risques peuvent se décliner par type d'exposition, par exemple sur le prix du matériel qu'on utilise.

SNCS : ajoute que sur les « Sujétions et astreintes », les chercheurs avaient droit à l'un des deux en compensation du temps de repos. Il demande que l'une des deux s'applique.

DRH adj : répond qu'elle ne connaît pas la circulaire, elle va en prendre connaissance.

DRH : réfléchit comment dans la rédaction du guide peuvent-ils discriminer les blocs des groupes.

Le guide paraîtra en avril 2020 corps par corps.

SNPTES : s'exprime sur Les bilans de reclassements dans les groupes de fonctions entre BAP et entre DR. Il s'inquiète sur les anomalies engendrées concernant les agents qui ont été traités en premier et qui n'ont pas été réévaluée par la suite.

SNTRS : demande qu'avec 2 ans de recul sur la mise en place de la RIFSEEP, il soit possible de commencer dès à présent à réviser les grilles.

DRH : répond qu'il le fera pour l'année prochaine. Il poursuit que l'agent peut faire un recours dès la réception de sa décision.

Conseil d'administration du CNRS du 21 juin 2019

Ordre du jour

Christophe Blondel (SNCS) demande l'ajout à l'ODJ du « retrait de la ComUE de Nice ».

Le président propose d'aborder ce sujet au point « ComUE » de l'ordre du jour.

Compte-rendu de la séance du 15 mars 2019

3 abstentions - adopté

Points d'actualité

Le président présente :

Les prix divers, image d'un trou noir, découverte d'une nouvelle espèce humaine aux Philippines, chantier Notre-Dame...

Nomination d'une Déléguée Régionale par intérim à la DR de la Côte-d'Azur, à la suite du décès du titulaire, à qui nous rendons hommage. Et remplacement du Délégué régional des Hauts-de-France. Se félicite du niveau du compteur des ERC obtenus par l'établissement qui est très élevé.

Rapport d'activité

Déclaration liminaire des représentant-e-s du personnel (Sud Recherche EPST, SNTRS-CGT, SNCS-FSU, Sgen-CFDT et SNPTES) au CA du CNRS du 21 juin 2019 sur les attentes de la communauté scientifique à l'occasion de la loi de programmation pluriannuelle lue par Janique Guiramand (Sud recherche EPST) :

Comme vous le savez toutes et tous, le Premier ministre a annoncé le 1^{er} février 2019 la préparation d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche qui devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Nous souhaitons profiter de la présence des représentant-e-s du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et du ministère du budget, ainsi que de plusieurs membres des groupes de travail mis en place par le ministère, pour faire part au conseil d'administration des attentes de la communauté que nous représentons.

Une programmation pluriannuelle du budget de la recherche est effectivement urgente. La France a déjà significativement décroché par rapport aux principaux pays de l'OCDE : ainsi l'effort global de R&D est d'environ 2,2 %

du PIB en France (dont 0,78% du PIB pour la R&D publique) alors qu'il atteint 2,74 % aux États-Unis, 2,94 % en Allemagne, 3,14 % au Japon et même 4,23 % en Corée. Seul un investissement supplémentaire conséquent permettra de répondre aux besoins du pays et aux attentes de la communauté scientifique. Ainsi une augmentation annuelle d'1 milliard d'euros pendant 10 ans est nécessaire pour se conformer à l'engagement pris par la France lors du Conseil européen de Barcelone en 2002 et atteindre 1 % du produit intérieur brut (PIB) pour la R&D publique.

La future loi devra permettre la programmation de moyens financiers et humains.

Concernant les moyens humains, la création de 6000 postes statutaires par an pendant dix ans (titulaires chercheur·e·s, enseignants-chercheur·e·s, ingénieur·e·s, technicien·ne·s, personnel administratif et des bibliothèques) est une mesure incontournable pour l'avenir de la recherche publique, mais aussi pour lutter contre l'emploi précaire qui déstabilise la recherche et dégrade les conditions de travail. Favoriser le recrutement sur emploi précaire (contrat de projets, CDI pour les fonctions d'encadrement), comme il est prévu dans la loi de transformation de la fonction publique, serait socialement inacceptable et toxique pour nos activités, car c'est toute la logique d'une recherche et d'une formation par et à la recherche sur le long terme - faite à partir de financements pérennes et par des personnels sous statut - qui serait profondément remise en cause.

Le développement de l'emploi statutaire nécessite aussi de rendre les statuts du personnel plus attractifs en embauchant une majorité des personnels au plus près de l'obtention des diplômes et en revalorisant les carrières et salaires, notamment lors de l'embauche. Dans le cadre de l'attractivité des carrières, les grilles indiciaires de toutes les catégories de personnel doivent être significativement revalorisées. La nécessaire révision du régime indemnitaire des chercheurs doit être également l'occasion d'une revalorisation conséquente et ne pas reposer sur une compétition incompatible avec la nature collective de l'activité de recherche.

Concernant les moyens financiers, la loi doit augmenter le financement de base des laboratoires et réduire le financement par appel à projet. Le système de financement public par appel à projet ne doit constituer qu'un effort supplémentaire destiné à soutenir le démarrage de thématiques émergentes ou l'accélération ponctuelle de recherches particulières répondant à des besoins conjoncturels. Le budget des établissements de l'ESR doit être suffisant pour notamment assurer la totalité du financement, par dotations annuelles, des charges structurelles des établissements, des infrastructures de recherche et des crédits de base des laboratoires, pour permettre le financement de la totalité des projets de recherche pour lesquels les unités ont été labellisées après avoir été évaluées. La diffusion des savoirs, la médiation scientifique, l'innovation et le transfert font partie des missions de la recherche publique et de l'enseignement supérieur. La population attend légitimement que les avancées scientifiques améliorent ses conditions de vie et qu'elles puissent répondre aux enjeux sociétaux. Néanmoins, l'histoire le montre, aucune rupture n'est possible sans un soutien fort à une recherche publique libre de toute contrainte marchande.

Les organismes de recherche, EPST et EPIC, et les universités sont au centre du dispositif national de recherche. Ils concourent à développer le maillage de la recherche sur tout le territoire en lien avec l'enseignement supérieur. Tous jouent un rôle majeur dans le développement et le rayonnement de la recherche scientifique française.

Nous ne cautionnerons pas une loi de programmation de la recherche qui prétendrait réformer pour la énième fois le paysage de la recherche publique, qui ne serait pas accompagnée d'une vision nationale de la recherche avec des organismes nationaux forts, et qui ne se traduirait pas par une augmentation très significative des moyens à la fois financiers et humains. La volonté d'investir dans l'avenir de notre pays au travers de la recherche publique et de la formation à et par la recherche doit être clairement affichée et ce, dès à présent.

Pierre Mutzenhardt (représentant à la CPU) remercie d'avoir cité les universités, ce qui n'est pas toujours fait dans ce genre d'exposé. Il rappelle que le recrutement tôt n'est pas un standard international, c'est un point qui fait débat.

Le Président (Antoine Petit) expose ces priorités « nouvelles » :

Sur la recherche fondamentale, les résultats qu'il a cités illustrent l'importance de l'effort ainsi que la volonté pour le rendre visible.

Le CNRS veut donner aux chercheurs les moyens de travailler. Pour commencer 5 k€ à chaque entrant, un début même s'il reste symbolique.

Pour les recrutements : 250 chercheurs et 300 IT recrutés par an, pendant les quatre années à venir. Un nouvel équilibre pour 2019 : 15 M€ de plus pour les labos, au total 240 M€. Recrutement de doctorants : 200 en 2019, 100 en 2020.

Un effort pour financer une 60aine de pré-maturations.

Pour les Satt, le CNRS cherche à avoir une meilleure complémentarité avec les Satt.

Il faut envisager plus d'interaction avec les SHS sur des sujets de société.

La réflexion sur la réduction des multi-tutelles dans les laboratoires prend un peu de temps mais le CNRS va y arriver. Le CNRS développe des liens avec les collectivités territoriales, l'audition par la commission des affaires culturelles en témoigne. Il existe des liens étroits entre le CNRS et l'Office Parlementaire d'Évaluation des Choix Scientifiques et Technologiques ».

Il faut mettre une priorité supplémentaire sur la place des femmes :

- Le taux de promotion réglé en fonction du vivier et non en fonction des candidatures.
- Réfléchir à la question de la présence des femmes en tant que Directrice d'Unité : Lorsqu'on demande des volontaires pour ce poste, les femmes ne se mettent pas en avant.
- Le CNRS vient d'attribuer la médaille d'or en 2018 à Barbara Cassin !
- Un réseau composé d'une correspondante parité par délégation régionale
- Formation sur les biais de genre donnée aux membres du Comité national
- Accueil en délégation autour de maternité pour les chercheuses.

La science ouverte : L'INIST doit se retrouver au plus haut niveau. L'INIST remis au centre de la politique de la science ouverte et des négociations avec les éditeurs.

Pierre Mutzenhardt ajoute que le salaire des doctorants est une difficulté. Les contrats doctoraux retombent de plus en plus près du SMIC ... Il y a une question d'influence à l'Europe. Faisons-nous ce qu'il faut pour faire partie des « mission boards » ?

Christophe Blondel (SNCS) déclare que la « présence à l'ERC » n'est pas un critère universel. La recherche sur la fusion, en particulier, doit s'adresser à Eurofusion. Il ne faut donc pas juger ce domaine-là à l'aune de la présence à l'ERC

Antoine Petit répond que les déficits constatés à l'ERC sont plus larges que le nucléaire, en sciences humaines et sociales, aussi. Dans certaines disciplines, il y a un déficit pour des raisons qui ne sont pas toujours très nobles. Certains collègues ont trop peur de l'échec.

Bernard Larrouturou (DGRI) se réjouit au nom du ministère de la richesse du rapport d'activité du CNRS et des objectifs exposés par le président. En ce qui concerne les budgets alloués par l'Europe nous ne parlons que d'ERC, alors qu'il y a d'autres sujets tels que la participation aux « missions boards » par exemple.

Antoine Petit soutient qu'on parle beaucoup d'ERC. il faudrait envisager de faire un bilan sur différentes possibilités de financement sur projet.

Présentations des travaux de scientifiques

Aurore Avarguès-Weber compétences mathématiques des abeilles.

Abdelilah Slaoui Ingénierie verte. Exemple du bioprocédé pour micro-algues.

Approbation du rapport d'activité

2 contre (SNTRS-CGT et Sud recherche EPST) et 2 abstentions (SNCS et SNPTES)

Le SNTRS-CGT donne une explication de vote qui n'est pas une critique faite de la science produite au CNRS mais entre autres une critique sur les méthodes managériales présentées dans ce rapport et menées au CNRS telles que la mise en œuvre du RIFSEEP.

Participation à l'I-site Next

Déclaration du SNTRS-CGT (Josiane Tack) :

Comment sera géré l'Isite?

Les Directions de l'université de Nantes, du centre hospitalier universitaire (CHU), de l'Inserm et de l'Ecole centrale de Nantes se concertent actuellement sur les statuts de Nantes université (NU). Le projet actuel des statuts présente plusieurs dérogations au code de l'éducation

- créer des services d'activités industrielles et commerciales et créer des filiales
- déroger aux articles relatifs aux UFR de médecine, pharmacie, odontologie et aux CHU ;

- déroger aux règles de fonctionnement des écoles et instituts internes aux universités ;
- déroger aux modalités électorales des conseils centraux et de désignation des personnalités extérieures.

Il est déjà prévu dans le dossier que l'établissement de gestion bénéficierait de larges transferts de compétences des 4 établissements fondateurs qu'en sera-t-il des partenaires dont le CNRS sur la gouvernance, le budget, les recrutements, les ressources humaines ? Le projet de statuts institue aussi ces délégations de compétences. Selon l'accord de consortium que la Direction du CNRS souhaite signer, le CNRS deviendrait un « quasi fondateur » de NexT. La Direction du CNRS sera-elle impliquée dans les discussions sur les statuts de la NU ? A quelles délégations de compétences devront se soumettre les personnels du site ? Quels engagements du CNRS ? L'accord de consortium engagerait le CNRS à maintenir une partie de sa main d'œuvre scientifique et du financement FEI des équipes du site sur les thématiques de l'Isite NExT.

Ainsi sur Nantes, les thématiques de recherche vont être recentrées sur 2 domaines :

- santé du futur : avec des thématiques tournées essentiellement sur la recherche biomédicale. Peu de place pour la biologie fondamentale.

- industrie du futur : technologie avancée de production, ingénierie océanique

Les thématiques en dehors de ces domaines très ciblés ne bénéficieront pas de financements de l'Isite. Il est vrai que le dossier de NExT prévoit l'embauche systématique de contractuels en primo-recrutement donc corvéables à merci et en position de subordination quasi-totale. Seuls quelques candidats pourront accéder au statut de fonctionnaires payés sur la subvention d'État des fondateurs et du CNRS. Ainsi l'accord de consortium prévoit que le CNRS devra « Avoir une politique de recrutement concertée sur certains profils dans le cadre du PROJET ».

Quelle marge de manœuvre va conserver le CNRS sur ses recrutements et son budget de fonctionnement ? Une seule instance décisionnelle : le comité des directions des 4 établissements fondateurs incluant le CNRS. Si les personnels sont exclus des instances, par contre le MEDEF et une dizaine d'entreprises du domaine de la santé et de l'industrie seront invités au comité de site et comité des industriels et pourront influencer sur les projets de recherche et de formation. Comment comptez-vous obtenir l'adhésion des personnels à un projet qui les exclut de toutes les décisions qui concerneront le contenu et les conditions de leur travail ?

Depuis plusieurs années, les personnels des laboratoires nantais subissent des restructurations par fusions, mutualisations de services, créations de plateformes technologiques. Aucun bilan n'en a été réalisé mais qu'importe le projet Isite envisage de nouvelles phases de restructurations et de mutualisations. Cela revient à pérenniser l'instabilité à tous les niveaux : quête perpétuelle de financements, collectifs de travail mis à mal par les sous effectifs, la précarité et les changements permanents d'objectifs scientifiques, etc. Cela se traduit par des conditions de travail détériorées et une surcharge de travail. Vu la faiblesse des salaires aussi bien pour les titulaires que pour les contractuels, les primes deviennent un outil de management. Dans ces conditions, le repliement sur soi et l'exacerbation de tensions au sein des laboratoires et services ne peuvent que s'amplifier.

Dans ce contexte, le SNTRS-CGT ne peut que voter contre la participation du CNRS à l'Isite NExT.

Janique Guiramand fait une déclaration générale de critique des Idex et Isite au nom du Sud EPST

Christophe Blondel met l'accent sur l'enseignement en anglais et l'autofinancement par les frais d'inscription des étudiants étrangers, sur lequel on fonde des prévisions de recettes à la fois indécentes et irréalistes.

Pierre Mutzenhardt défend l'effort de restructuration du système, dans un contexte français complexe.

Antoine Petit déclare que le CNRS y a trouvé sa place dans les Idex et les Isite sans déléguer des pouvoirs qu'il n'avait pas envie de déléguer. Les craintes exprimées à ce sujet apparaissent donc infondées. Les personnels ne sont probablement pas contre ces initiatives, plus soucieux de maintenir leurs chances de financement en s'insérant dans le programme visé.

Dorothée Berthomieu (conseil scientifique) rapporte qu'au vu de l'exemple montpelliérain, la région Occitanie verse autant d'argent que l'Isite, mais l'oriente différemment, la vie locale s'en trouve complexifiée.

Antoine Petit répond qu'il a été destinataire d'une pétition montpelliéraine s'inquiétant de la perte éventuelle de l'Isite en cas de désaccord.

Dorothée Berthomieu soulève qu'il s'agissait d'une pétition des DU ...

Antoine Petit ajoute que c'est une pétition de plus de 100 personnes en tout cas. Les positions ne sont donc pas aussi radicales que ce que vous avez exprimé dans vos motions.

4 contre (SNTRS-CGT, SNCS-FSU, Sud recherche EPST, SNPTES) 4 abstentions (CFDT, ...)

ComUE de Nice

Christophe Blondel demande si le gouvernement a voulu signifier par le décret de 2017 que les ComUE n'étaient qu'une affaire locale ? Si c'est le cas, il faut que le CNRS se retire immédiatement de la ComUE de Nice.

Antoine Petit répond que le CNRS se retirera par la force des choses puisque la ComUE doit être remplacée, dans six mois, par une structure expérimentale ...

Silence des représentants du gouvernement.

Retrait de la ComUE de Lille-Nord

Déclaration du SNTRS-CGT - Josiane Tack

Les COMUE n'auront été qu'une étape pour le montage de dossiers de labellisation d'Idex ou d'Isite. Matignon veut des regroupements les plus intégrés possibles, les COMUE sont restées au niveau d'intégration minimum, elles vont donc disparaître. La décision de valider les projets d'Idex correspondant aux universités fusionnées a déclenché une course à la fusion qui se heurte aux différences de statut juridique des établissements, le gouvernement a sorti sa baguette magique : l'expérimentation. Une nouvelle étape de structuration est en cours pour mettre en place les outils pérennes de gestion des Idex et Isite au travers des établissements expérimentaux. Ainsi pour répondre aux injonctions du Secrétariat général pour l'investissement (SGPI), les responsables universitaires lillois ont lancé le montage d'un Idex qui a été finalement validé en Isite avec la fusion dans l'urgence des 3 universités de Lille.

La cour des comptes dans son rapport annuel publié mercredi 6 février 2019 estime que "La valeur ajoutée de la fusion des universités lilloises reste encore incertaine", "les effets de taille ou l'impact sur les classements internationaux ne sont pas démontrés, pas plus, à ce stade, que les bénéfices pour les étudiants et les enseignants-chercheurs". La Cour regrette que l'État n'ait pas pris la mesure des difficultés" du nouvel établissement. La cour ajoute : "Dans les Hauts-de-France comme ailleurs, l'objectif premier ne doit pas consister à empiler les structures ou à pousser les établissements à des regroupements dépourvus de substance, mais à optimiser l'offre de formation au bénéfice des étudiants et l'allocation des moyens au service de la recherche".

C'est dans ce contexte que le CNRS se retire de la COMUE de Lille qui doit disparaître à la fin de l'année, un plan de liquidation est en cours. Nous pourrions nous en réjouir si ce n'était pour rentrer dans ces nouvelles structures de type idex et isite. Nous pourrions nous en réjouir si des personnels n'allaient se retrouver en situation très difficiles et probablement pour beaucoup d'entre eux se retrouver au chômage, plus de 400 personnels travaillent dans la COMUE de Lille et personne ne se soucie de leur avenir. A chaque dissolution de COMUE, le même problème va se poser. Les politiques font et défont la vie des personnels au gré des nouvelles lois « soient disant structurantes » pour l'enseignement supérieur et la recherche.

Le SNTRS-CGT votera la sortie de la COMUE tout en rappelant que in fine ce sont les personnels qui trinquent quoiqu'il arrive dans ces multiples restructurations.

Janique Guiramand s'interroge sur le bienfondé de « l'université catholique de Lille », or les instituts catholiques n'ont pas le droit de s'appeler « université » !

Yannick Bourlès (CFDT) ajoute qu'on peut toujours trouver des raisons pour entrer et sortir. Mais il y a des ressources administratives qui doivent suivre ces structures. Ce ne sont pas des décisions à prendre à la légère. Cela a un coût.

Josiane Tack s'associe à la remarque de M^{me} Guiramand et demande pour quelle raison le terme université catholique n'a pas encore été retiré du site web du ministère.

Pierre Mutzenhardt répond que le ministère est en négociation avec le Vatican ;

Josiane Tack demande depuis quand l'Etat français, Etat laïque négocie l'application des textes qui régissent sa constitution avec le Vatican ?

Rumeur dans l'assistance

Le président demande à passer à la suite...

Vote à l'unanimité pour le retrait de la ComUE de Lille.

Retrait de la ComUE HESAM

Vote à l'unanimité pour le retrait de la ComUE HESAM.

Bilan de la participation du CNRS dans les SATT

Jean-Luc Moullet communique que le CNRS a 14 SATT, bientôt seulement 13.

Le CNRS est actionnaire, en moyenne à 20%, et participe à ce titre à la gouvernance des SATT. C'est le Délégué Régional qui représente l'organisme.

Pour la pré-maturation on a mis un peu plus de 4M€. Les SATT gèrent un tiers de notre portefeuille de brevets (le reste par CNRS-Innovation ou les partenaires).

Total engagé par les SATT au 31 décembre 2018 : 338 M€. Dont 194 M€ par le CNRS (par les UMR dont le CNRS est cotutelle). Les SATT ont contribué financièrement à la maturation des projets issus du CNRS à hauteur de 200 M€. Mais les SATT ne couvrent leurs besoins uniquement 30% du coup complet, à terme passage à 60 %. Il est d'ailleurs illusoire d'espérer que l'affaire ne soit jamais rentable ... Quelle sera la capacité post-PIA pour la survie des SATT ?

Ce Modèle d'affaire nécessite une recapitalisation, il faut conforter le mode de relation entre les SATT. Il faut admettre que la maturation n'est pas rentable, les partenaires académiques doivent être en capacité de les piloter mieux

Pierre Mutzenhardt remercie JLM pour cette présentation, tant en ce qui concerne les éléments positifs que les éléments problématiques. Il affirme que la maturation n'est pas rentable. Ou du moins, le retour se fait pour la nation ...

Janique Guiramand remercie pour cette présentation assez honnête. Elle poursuit et déclare que : *Si à chaque opération de « recapitalisation », nous avons réclamé qu'un bilan large soit fait sur les SATT, on aurait aimé des réponses à des questions du type : quelles améliorations les SATT ont-elles apportées au système (puisque c'était leur objectif initial) et notamment, quel a été leur impact socio-économique ? Combien d'emplois créés, quel type d'emploi (CDD, CDI ?), quelle durabilité des start-up créées, etc...*

De ce point de vue, le bilan de ce jour nous laisse sur notre faim, mais on va tout de même tenter d'analyser les choses avec les chiffres dont on dispose. Excusez-moi par avance si notre analyse est un peu trop simple, basique, mais nous avons fait avec les informations dont nous disposions...

Le tableau page 4 nous annonce 338 M€ d'investissements.

Sachant que les montants distribués aux SATT dans le cadre du PIA1 s'élèvent à 856M€ (les montants indiqués dans le tableau fourni, ne comprenant pas l'ensemble des SATT, j'ai repris le montant donné dans le rapport d'activité du Secrétariat général pour l'investissement) ;

857M€ donc auxquels il faut ajouter 148M€ dans le cadre du PIA3

Soit un total de 1.05Md€

Qui ont donné lieu à 338M€ d'investissement.

Si on enlève les 14M€ de capital (1M€ par SATT), cela nous fait donc un coût de fonctionnement de 704M€ sur 7 ans soit un peu plus de 100M€ par an...

Avec une telle somme le CNRS fait travailler près d'un millier de personnes (coût total environné = masse salariale + fonctionnement + investissement) ... pour faire de la recherche... ce qui est bien connu, coûte cher...

Pour leur part, les 14 SATT emploient au total environ 600 personnes !

À croire que nos gouvernants sont moins regardants sur la rigueur de la dépense publique lorsqu'il s'agit d'alimenter le privé !

Est-ce que nous, administratrices et administrateurs du CNRS, devons cautionner ça, alors même qu'on impose à notre organisme de réduire ses recrutements ? En tous cas pour Sud Recherche EPST la réponse est non.

"NON", d'un point de vue "strictement comptable" donc, mais aussi "NON" du point de vue du service public et de l'usage des fonds publics. La recherche publique doit transférer vers l'ensemble de la société, pas vers des poches d'actionnaires ou des comptes off-shore de sociétés financières. La recherche publique contribue à l'ensemble de la société en accroissant les connaissances de toutes et tous, pas en accroissant les profits de quelques-uns. Et si un

développement technologique doit être bénéfique à la société, pourquoi alors attendre que des sociétés qui n'ont pour but de faire des bénéfices veuillent bien s'y intéresser, plutôt que de faire ces développements dans un cadre public et non mercantile ?

Benjamin Bertrand indique que jusqu'à présent qu'il a toujours voté contre la recapitalisation des SATT. Mais en l'occurrence il s'abstient pour la raison que cinq ans c'est encore un peu tôt pour faire un bilan.

Jean-Luc Moullet répond que oui, probablement, il y aura d'autres épisodes de recapitalisation. Oui, il y a des réalimentations en compte courant.

Un seul vote pour l'ensemble des recapitalisations : 6 contre, 6 abstentions

Bilan de la performance achats

Olivier Berard déclare que le CNRS est au-dessus des objectifs qui ont été fixés, mais aussi ceux que l'État a fixés à ses opérateurs avec 20 % du budget global de l'établissement. L'achat scientifique représente la majorité des achats, une situation dans laquelle le gain consiste souvent à en avoir « plus pour son argent ».

L'outil de pilotage des achats, reprend les principaux indicateurs de performances. Une montée en puissance de la centrale d'achat pour ceux qui ont une mission de recherche, en concurrence non pour ugap, mais propre à l'ESR des Epic et des fondations. Le CNRS ne prend aucun frais de gestion, tarif intéressant et simplification des achats dans les UMR.

Christophe Blondel, Josiane Tack, Dorothée Berthomieu appuient ensemble qu'il y a toujours des problèmes pour les utilisateurs (hébergement, transport).

Olivier Berard répond qu'il y a un référent achat à qui on peut signaler les choses, il y a aussi un référent missions. Il va regarder comment mieux l'indiquer et comment leur faire des signalements.

Antoine Petit conclut qu'aux prochains conseils nous nous occuperons du contrat d'objectifs des 28 octobre et 6 décembre.

Commission Nationale de Suivi des travaux du Plan de développement de l'emploi et de l'insertion des Personnes Handicapées CNSPH du 12 juin 2019

Date : mercredi 12 juin 2019

Heure : 14h

Adresse : Délégation Paris Michel-Ange, 3 rue Michel-Ange 75016 PARIS.

Salle, Bât. : Salle violette (KS1 256) bâtiment K

L'ordre du jour :

- 1- Validation du compte rendu de la CNSPH du 19 décembre 2018 ;
- 2- Bilan du plan d'action 2016-2019 ;
- 3- Elaboration du prochain du plan d'actions 2020-2024 ;
- 4- Questions diverses.

Secrétaire de séance : Habiba Berkoun

Présents :

- Responsable Mission insertion handicap (MIH), Mme Morizur
- Responsable du service développement social (SDS), Mme Corinne Quilgars
- Directrice-adjointe des RH, Mme Isabelle Longin
- Assistante administrative et financière du SDS, Mme Anais Gueret

Les organisations syndicales :

- SNCS : excusés
- SGEN : 2 Titulaires
- SNPTES : 2 Titulaires
- SUD : 2 Titulaires
- SNTRS : 3 Titulaires et 1 Suppléante

Questions diverses à mettre à l'ordre du jour :

- Divers consommables, remboursement par la SS et le matériel dans le cas de coût supplémentaire.

Exemple pile prothèse auditive, batterie fauteuil roulant, lien à la maladie

- Formation à la sensibilisation au handicap et handicap psychique en tant que membre du CNSPH

1- Validation du compte rendu

Validation après prise en compte des modifications

2- Bilan du plan d'action 2016-2019

Présentation du slide par RMIH : explique que le plan d'action est un outil et des actions mis en œuvre pour la période donnée et que certains se poursuivent.

Une déclaration du nombre de personnes en situation du handicap doit être faite afin de les aider et les accompagner pour cela :

- Le CNRS a signé une convention avec le FIPHFP (Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) ; Tous les employeurs doivent faire une déclaration sociale automatique en mai au FIPHFP actuellement c'est manuel
- A partir de 20121, l'obligation de communiquer le nombre d'agents. A l'heure actuelle, elle doit être faite lors du renouvellement auprès de la DSN (Déclaration sociale nominative). C'est une déclaration anonyme.

SNTRS : demande si cette déclaration doit être notifiée dans le DAA ? si c'est le cas nous sommes contre. Une personne ayant une RQTH n'est pas dans l'obligation de le dire.

DRH : répond que sa mise en place date depuis 2 ans au CNRS via Sirhus. Ce n'est pas mentionné dans le dossier carrière. C'est confidentiel

3- Plan d'action 2020-2023

Présentation des 5 axes :

- Axe 1 Agir pour l'emploi des personnes en situation du handicap
- Axe 2 S'engager dans l'inclusion professionnelle des agents en situation de handicap psychique ou cognitif
- Axe 3 Accompagner les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi
- Axe 4 Développer la Qualité de Vie au Travail (QVT)
- Axe 5 Poursuivre l'engagement dans la recherche

SUD : demande s'il y a un lien avec le CRHSCT, le décret le prévoit ? On a des commissions ad hoc- et thématique.

SGEN : ajoute que l'existence de la commission CNSPH permet la liberté de laisser au CNRS de s'organiser. Concernant la problématique des risques dans une instance peut-être engager une réflexion pour les traiter.

SNTRS : un agent en situation de handicap rappelle son parcours professionnel au sein du CNRS. Recrutée dans les années 90, il n'avait pas eu de poste adapté. Le médecin de prévention et l'AS avait visité le laboratoire et demandé à organiser son mobilier. En cas de mobilité, le mobilier suit.

Il ajoute que pour passer des concours internes, il y a quelques temps, l'agent était convoqué à des lieux éloignés par exemple à Strasbourg à l'autre bout du Campus et les conditions pas conformes et épuisantes pour l'agent.

Pour le transport, le CNRS avait une convention avec l'Entreprise PAM Domicile-Travail. Cela s'est très mal passé car un seul identifiant ; il fallait payer et se faire rembourser par la suite. Aujourd'hui la convention avec G7, un numéro d'appel pour réserver et la facture part directement à la DR. L'agent n'a rien à avancer.

Un autre cas pour un collègue en arrêt maladie, il se passe beaucoup de temps entre l'avis du médecin expert et la décision pour la reprise du travail alors qu'au Ministère de la culture par exemple, ça va beaucoup plus vite. Pourquoi le CNRS ça bloque ?

DRHadj : répond qu'au recrutement, l'aménagement de poste se fait dorénavant dès l'installation. Pour les concours, les promotions ou la mobilité ou changer de métier, on fait avec le moins d'obstacle possible. Pour le transport, la responsable MIH répondra. Mais il faut d'ores et déjà réfléchir et trouver un moyen d'optimiser le plus possible. Le budget est réduit de moitié. On passe à 2 M d'€ et avant on était à 5 M d'€. Comment faire aussi bien avec deux fois moins d'argent ? Le contexte qui évolue et l'obligation que ce sont les dépenses les plus pertinentes qu'il faut prendre en compte pour les choix, les modifications, les conventions. Cette année, on prend en charge toutes les dépenses d'une subvention qu'on ne connaît pas. Il y a obligation de tenir une rigueur.

SUD : poursuit que le FIPHFP a été créé pour tenir une bonne pratique. Le fond paie, si on encourage de bonnes pratiques. Ce n'est pas au FIPHFP à prendre en charge mais c'est l'organisme aussi.

DRHadj : déclare le CNRS devient vertueux, donc pas d'argent. C'est les contraintes qu'on a. Le budget Action sociale est le même. Le FIPHFP ne paie pas tout, le CNRS le fait aussi. Comment on va chercher l'argent qui va manquer ?

SNTRS : la difficulté lorsque vous dites « faire aussi bien avec moins d'argent » cela remet en cause dans l'absolu les recrutements de personnes en situation du handicap. On ne peut pas demander au laboratoire ou au service de prendre en charge le matériel pour l'aménagement de poste d'autant plus qu'ils sont aussi soumis aux restrictions budgétaires. Si pas de moyens, pas de recrutement. On peut imaginer qu'on ne recrutera uniquement que par catégorie du handicap par exemple le cas de non prise en charge du transport.

DRHadj : pas du tout contente de ses propos.

SUD : soutient les propos du SNTRS.

SGEN : suggère que pour l'adaptation de poste pourquoi pas mettre en place une bourse pour le matériel ? Lors d'un départ en retraite ou mobilité, on peut récupérer le matériel et ne pas le laisser dans le service ou labo.

SUD : affirme la mobilité, ça coute cher.

DRHadj : surenchère de proposer obligatoirement le télétravail.

RSDS : argumente que le CNRS a suffisamment du recul, qu'il est expérimenté et dans cette optique peut agir différemment dans le contexte en capitalisant.

SNPTES : affirme que pour la demande de transport par le PCH, il faut un délai d'un an et pour avoir en fin de compte 200 € par mois. Et ensuite la demande de marché, la mise en concurrence et pour finir choisir le prestataire

DRHadj : la logique de cofinancement avec l'Université est importante notamment pour l'accessibilité, pour les travaux. On fait des appels d'offre aux professionnels comme les auxiliaires de vie afin de maintenir l'activité et carrière des fonctions des agents.

SUD : les universités sont très en retard

DRHadj : les universités sont exonérées de la contribution des 6 % de l'obligation d'emploi.

Suite de la présentation du slide par RMIH du point 3 :

- Action sur une politique du handicap psychique et cognitive
- Déroulement de carrières, mobilité professionnelle : sujet à mettre en place exemple reclassement professionnel
- Politique dans le collectif : problématique de surcharge de travail. Attention au collectif, mettre en situation difficile des personnes en situation de handicap
- Agir sur l'action du handicap (réflexion) exemple DUODAY, entreprise qui s'inscrit en tant que volontaire pour les stages découverte. Sur une journée, une personne en situation du handicap peut venir découvrir le CNRS. A mettre en place au CNRS
- Dans les CFA, il y a des référents handicap, il faut développer les partenariats avec eux
- Formation dans le droit commun : les encadrants de thèse, mettre un volet handicap
- Développer la politique du handicap : identification de référent handicap
- Formaliser le suivi professionnel

SNTRS : affirme que le handicap visible n'est pas un problème dans une équipe, c'est le handicap non visible

SNTRS : demande qu'en est-il des agents qui ne sont pas titularisés ?

DRHadj : répond qu'il n'y en a pas tant que ça.

RMIH : explique que le matériel réutilisable par une personne nécessite de mettre en place une note. Pour l'axe 2 handicap psychique et cognitif, il faut accompagner dans le cadre du FIPHFP, évaluation de la situation de l'agent, diagnostic et validation. L'agent se manifeste ou le DU le fait. L'agent doit être volontaire. Ces difficultés de carrière professionnelle, collectif de travail et n'en peut plus par exemple un collègue qui travaille et qui dérange les autres collègues. Le travail se fait avec des associations avec qui on peut conventionner et permettre un accompagnement avec le collectif de travail et aussi le collègue en difficultés.

SGEN : appuie qu'il faut former tout d'abord les infirmières ensuite les autres acteurs ressources

SNPTES : ajoute qu'il faut des référents dans les DR au SRH mais aussi dans les labos

SNTRS : déclare qu'il faut une vigilance sur les postes mutualisés

DRHadj : affirme qu'il y a une réflexion préalable lors du recrutement dans le cadre du handicap et ceci nécessite un encadrant spécifique. Il y a une préconisation pour être averti des signes d'alertes. Le DRH va intégrer la mise en place des tutorats.

SGEN : demande pour des raisons de transport trop cher de mettre en place le covoiturage

RSDS : prend acte pour la bonne idée concernant le covoiturage. Il ajoute qu'un décret est sorti récemment pour les vélos et les covoiturages.

SNTRS : déclare être contre le covoiturage et se pose la question comment une personne en situation du handicap ou non, peut-elle aller récupérer d'autres personnes en situation du handicap dans des lieux différents. En plus dans le cadre des missions, il est interdit pour un agent partant en mission d'utiliser le covoiturage ou Airbnb. Le passage au marché public ne le permet pas.

DMIH : répond sur la question concernant les consommables. Il faut faire la demande auprès de la MDPH. La formation pour les membres de la commission est accordée.

DRHadj : Avant la clôture de la commission, elle demande qu'on réfléchisse aux propositions et idées à faire remonter début sept. La prochaine réunion aura lieu le 30 septembre. Le plan d'action 2020-2023 doit être terminé et validé en octobre au CT.