



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° 204 du 11 janvier 2013

SOMMAIRE

- Compte rendu de la réunion sur l'évaluation du 8 janvier 2013 au MESR
- Compte rendu du Conseil d'Administration du CNRS du 6 décembre 2012
- Compte rendu du Comité Technique du CNRS du 15 novembre 2012
- Compte rendu du Comité Technique du CNRS du 27 novembre 2012
- Proposition de CPCN et CPCNU pour évaluation

Compte rendu de la réunion au ministère sur l'évaluation des unités de recherche du Mardi 8 janvier 2013

Pour le SNTRS-CGT D. Steinmetz, pour la Ferc-Sup CGT JL Antonucci.

Cette réunion a été provoquée par les présidents de la Conférence des présidents du Comité national (CPCN) et de la Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU). Ceux-ci ont constaté que les assises de la recherche n'avaient pas conclu sur l'avenir de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) et des modalités de la future évaluation des unités et ont demandé au ministère de prendre l'initiative d'une nouvelle réunion de concertation.

À cette réunion participaient le cabinet du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, les organisations syndicales, l'AERES représentée par son président Didier Houssin et les présidents (ou leurs représentants) des principaux établissements publics de recherche scientifique aussi bien établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) tels que le CNRS, l'INSERM, l'INRA, et l'IRSTEA qu'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) tel que le CEA. Etaient aussi présents l'actuel président de la Conférence des Présidents d'Universités (CPU) et bien entendu le président de la CPCN et la présidente de la CP-CNU.

Le ministère s'est contenté d'organiser le débat et de noter le contenu des diverses interventions, en précisant d'emblée que la ministre souhaite transformer le processus d'évaluation et que les modalités de cette transformation étaient ouvertes.

En déclaration préliminaire, Philippe Büttgen président de la CPCN a fait remarquer que la ministre avait déclaré dans un premier temps vouloir remplacer l'AERES et dans un deuxième temps vouloir la transformer, et que les deux termes n'étaient pas synonymes. L'évaluation scientifique doit être comprise comme validation de la qualité scientifique des travaux des laboratoires et donc comme conseil et accompagnement de unités. Cela ne peut se faire que par des instances scientifiques représentatives, tels que sont le Comité national de la Recherche Scientifique (CoNRS) et le Comité national des Universités (CNU) ou d'autres instances du même type (commissions scientifiques spécialisées de l'Inserm par exemple).

Le président de l'AERES, Didier Houssin a fait part des projets du groupe de travail appelé MIKADO de l'AERES pour faire évoluer l'évaluation. Précisons à toute fin utile, que, bien qu'invité, le SNTRS a refusé de participer à ce groupe de travail. La CPCN, la CP-CNU et la plupart de autres organisations syndicales ont également refusé. Parmi les propositions de D. Houssin : simplifier le dossier d'évaluation en le réduisant des 2/3, supprimer les fiches individuelles et l'évaluation du projet des unités. Parmi les autres propositions, faire faire l'évaluation par les instances existantes et se contenter de valider les comités d'experts. Ces comités incluant un représentant de l'AERES et un expert étranger obligatoirement, un représentant du CoNRS et de la CNU ainsi qu'un élu ITA lorsqu'il y a plus de 10 ITA-BIATOS dans l'unité.

Le tour de table a ensuite permis l'expression de la CPU et des directions d'EPST. Pour synthétiser les interventions, sans être caricatural, on peut les classer en deux groupes. Le premier groupe est celui des EPST généralistes (CNRS, INRIA et INSERM) qui disposaient d'une évaluation interne avant l'AERES. Dans des termes parfois très clairs pour Alain Fuchs (CNRS) – A. Fuchs demande l'évaluation des unités et des chercheurs par la même instance-, et plus mesurés pour Cosnard (INRIA) – M. Cosnard explique que les équipes INRIA ne sont pas évaluées par l'AERES et que cela lui va très bien- et encore plus ambigu pour Syrota (INSERM),- A. Syrota se contente de dire que l'AERES fait trop de choses- ceux-ci demandent que le rôle de l'agence se réduise à la définition des procédures et souhaitent le retour à une évaluation interne.

L'autre groupe, celui des EPIC et EPST à vocation de recherche appliquée (INRA, IRSTEA), et le CEA ne souhaitent pas ré-internaliser leur évaluation et se satisfont de l'AERES, compte tenu des évolutions récentes de celle-ci. Cela semble également être le point de vue de Salzman, président de la CPU qui, sans donner un avis

explicite, s'est contenté de résumer des critères d'évaluation qui ne peuvent être remplis que par une agence de type AERES, notamment l'unicité de l'évaluation quelque soit l'unité. Cela a également été le point de vue de CDEFI (directeurs d'écoles d'ingénieurs).

L'ensemble des organisations syndicales, hormis l'UNSA, a demandé l'abrogation l'AERES et le retour à des évaluation internes, basées sur des pairs élus. Les représentants du SNCS, SNEsup, SNTRS, Ferc Sup, SGEN-CFDT se sont tous exprimés dans le même sens. L'UNSA a déclaré ne pas être contre l'AERES.

En fin de réunion, Philippe Büttgen (CPCN) et Dominique Faudot (CP-CNU) ont fait les propositions suivantes en ce qui concerne les unités labellisées CNRS et universités, Unités propres, UMR ou Equipes d'accueil.

L'AERES doit être remplacée par une autorité indépendante qui se contente de valider les procédures et d'apporter un soutien logistique aux comités de visite.

Chaque unité de recherche, quelque soit son statut, a un double rattachement à une section principale du CoNRS et de la CNU. Elle a éventuellement des rattachements secondaires en cas de pluridisciplinarité.

Les sections du CoNRS et de la CNU dressent la liste d'un vivier d'experts. Le président du comité de visite est désigné de façon conjointe par le CoNRS et la CNU.

Chaque comité de visite comporte au moins un représentant du CoNRS et de la CNU, ainsi qu'un élu ITA en cas de besoin. L'autorité qui remplace l'AERES vérifie l'absence de conflit d'intérêt et organise la visite. Le comité de visite fait un rapport, sans référence à un classement ou à une notation, à destination de l'unité et des tutelles universitaire et organismes.

Compte rendu du conseil d'administration du CNRS du 6 décembre 2012

Lise Caron et Daniel Steinmetz élus SNTRS-CGT

Préambule: Les documents du budget primitif pour 2013 sont parvenus aux administrateurs 48 h avant la tenue du conseil. Les grandes masses budgétaires avaient été présentées au conseil scientifique et aux organisations syndicales, cependant la finalisation du budget nécessitait que soient connues les décisions gouvernementales concernant les niveaux des mises en réserve. Celles-ci ont été officiellement signifiées fin novembre. Pour un budget global de 3 415,3 Millions d'€ (M€), les mises en réserve s'élèvent donc à 18,14 M€; respectivement 5,5M€ sur la masse salariale et 12,7M€ sur les autres dépenses. Nous sommes intervenus pour préciser que nous ne pouvions assurer notre mandat avec un tel retard dans l'envoi des documents. D'autant que le budget est « le point déterminant » à discuter au sein du conseil d'administration pour élaborer la politique scientifique et le développement de l'établissement. Nous n'admettrions pas que cela fasse jurisprudence, les représentants des personnels au conseil d'administration ne peuvent voter sur le budget ou tout autre point à l'ordre du jour sans en avoir fait une analyse critique collective.

Ordre du jour:

points 1 et 2- Approbation à l'unanimité de l'ordre du jour et du Compte rendu de la séance du 25 octobre 2012.

3-Questions stratégiques scientifiques:

Point d'information sur la «Quinquennalisation». Le CNRS propose, sur un même site universitaire, un conventionnement de 5 ans avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche concernant les unités dont il partage le pilotage. Celui-ci se concrétise par la signature d'un document unique (et non plus de plusieurs conventions bilatérales) constitués d'un texte principal et de 3 annexes.

Le document présente les secteurs scientifiques prioritaires et la politique scientifique commune établie par les différents établissements, notamment les outils à mettre en commun concernant les aspects budgétaires et de ressources humaines

Les annexes décrivent i) les dispositions de fonctionnement des unités, ii) les informations administratives et scientifiques des structures répertoriées dans le partenariat entre CNRS et établissements et iii) la description des UMRs avec la liste nominative des personnels qui participent au conventionnement.

Le conventionnement des vagues A et B a pris du retard, la première convention a été signée sur le site Bordeaux-Pau le 4 décembre 2012.

Le SNTRS-CGT signale que la signature de la convention bordelaise s'est manifestement faite sans consultation ni débat au sein des UMRs ou des instances universitaires. Comment mettre en œuvre une stratégie de site si les personnels de ces mêmes sites ne sont pas impliqués dans la réflexion?

Mme Fioraso annonce la création d'universités régionales, les conventions de site en seraient une des étapes.

4-Questions stratégiques financières:

1-Présentation générale du budget CNRS 2013 et vote d'adoption du budget

Les chiffres du Projet de Loi de Finances (PLF) 2013:

La subvention d'Etat (SE) ou subvention pour charges de service public (SCSP) du CNRS est de 2,613 Mds pour 2013. Elle augmente de 3% par rapport à celle de 2012 alors que le budget de l'Etat progresse de 2,9% Les crédits de paiement (CP) de la mission « Recherche et enseignement supérieur » progressent de 2 %, tandis que ceux du programme 172 « recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires » sont en faible augmentation (5,16 Mds) d'environ 0,9 %. Le Directeur Général Délégué aux Ressources en profite donc pour annoncer que les moyens du CNRS sont préservés dans un contexte de crise et de contrainte budgétaire.

Qu'en est-il réellement?

Hors produits et charges calculés, le budget primitif (BP) 2013 du CNRS de 3,415 Md€ est en hausse de 2,8% par rapport au BP 2012. Trois-quarts des ressources proviennent de la subvention d'Etat, un quart des ressources propres.

La hausse (+2,3%) des ressources propres en 2013 s'explique essentiellement par des opérations immobilières. Il faut noter que les crédits des contrats de recherche utilisés pour le financement des CDD sont en hausse (+0,3%) alors que la dotation globale de ces contrats pour le fonctionnement des unités baisse d'environ 4%. Ce qui confirme que les contrats financent largement les CDD.

La hausse de 3,0% de la subvention d'Etat se décompose en financement de la forte progression des pensions civiles (+51,4 M€) et un abondement de crédits de fonctionnements à partir du transfert de subventions de l'ANR (24,7 M€).

Le CNRS bénéficie, comme les années précédentes, des taux réduits de mise en réserve : 0,25% pour la masse salariale, 3% pour le fonctionnement (FEI) ce qui représente un manque à gagner de 18,1M€. L'orientation choisie par la direction du CNRS est de dédier la totalité des crédits supplémentaires venant de l'ANR au fonctionnement, de même que les crédits rendus disponibles du fait des taux réduits de mise en réserve. Rien pour la masse salariale!

Que vont percevoir les laboratoires en dotation récurrente hors salaires?

La revendication de transférer une partie des crédits ANR vers les organismes de recherche a payé puisque 23,9 M€ (après mise en réserve) originellement attribués au budget de l'ANR seront affectés au CNRS. Les instituts recevront 238,9 M€ de dotation globale sur SE pour les unités -y compris dotations des infrastructures de recherche/TGIR de l'agrégat 1, remboursement du trop-perçu à l'UE et projets CPER....- soit +8,7% par rapport à 2012. *In fine*, la dotation globale déléguée réellement perçue par les laboratoires au 31 janvier 2013 n'augmentera que de 11,4% par rapport à 2012 (trop perçu à l'UE retranché). On est loin du compte après les diminutions déjà subies en 2012. En effet, l'INC, l'INEE, l'INSB, l'INSHS, l'INSIS et l'INSU ne retrouvent pas les dotations (hors TGIR et trop perçu) de 2011. La priorité est donnée aux instituts des sciences informatiques et leurs interactions (INSIS) et institut des sciences mathématiques et leurs interactions (INSMI) qui voient leur dotation augmentées respectivement de +76% et +28% par rapport à 2011. Autre priorité l'interdisciplinarité avec une enveloppe de 8,8M€ pour assurer la coordination des stratégies scientifiques sur les sites.

Les crédits alloués à l'action sociale sur SE + RP sont en baisse, ils passent de 39,2 M€ en 2012 à 34 M€ en 2013 avec une baisse drastique des dépenses de personnels qui passent de 7 M€ en 2012 à 3 M€ en 2013. La majeure partie de la dotation couvrira les dépenses de restauration (20M€), du CAES (6M€) et le médico-social (2,6M€). Cela ne permettra pas de répondre aux besoins pressants des personnels titulaires et contractuels en logements, garde d'enfants, vacances, aides exceptionnels....

Le BP 2013 prévoit la perte de 467 emplois payés sur subvention d'Etat (équivalent temps plein travaillé, ETPT)

Le budget primitif prévoit de remplacer 685 départs en retraite, soit : 310 chercheurs et 375 ITA. Par contre les autres départs définitifs ne seront pas remplacés. Et donc comme en 2012, l'effectif (ETPT) sur subvention d'Etat (SE) baisse de 467 ETPT: -177 pour les fonctionnaires (rappel -177 postes en 2011 et -170 en 2012); et de -290 pour les contractuels. Le nombre de fonctionnaires sera de 24 590 et celui des contractuels payés sur SE de 2015 (doctorants compris). Par contre les CDD sur ressources propres continueront d'augmenter passant de 7628 en 2012 à 8022 en 2013.

La campagne de recrutements 2013 annonce 307 postes chercheurs au concours, 3 accueils en détachement, 10 recrutements contractuels de handicapés prévus. Les recrutements d'IT sont prévus à hauteur de 375.

Baisse de la masse salariale de 2 millions d'€ en 2013.

La masse salariale des fonctionnaires et des contractuels sur SE s'élèveront à 2,130 Milliards d'€ (Mds€) (+2,0% par rapport à 2012) et ceux des contractuels sur ressources propres à 0,238Mds (+0,3%) sur un budget global de 3,415Mds.

L'augmentation de 2,0% sur la SE ne compense pas l'augmentation du taux de cotisation des pensions civiles. Le montant des pensions des retraités du CNRS est de 681M€, ce qui ramène la part salariale des personnels permanents et contractuels payés sur SE à 1,444 Mds. Cette part était respectivement de 1,446 Mds€ en 2012 et de 1,450 Mds€ en 2011. Depuis 2 ans, il y a donc une baisse cumulée de près de 6 millions, ce qui pourrait correspondre aux salaires d'environ 150 personnels/an.....

Un point positif: Le taux de PPRS des agents les plus modestes du CNRS sera relevé en 2013. La mesure bénéficiera à 3 500 agents: assistants ingénieur, techniciens et adjoint technique. Le taux des AJT et T sera porté

à 14% pour des gains moyens annoncés de 350 € par an pour un technicien et de 300 € par an pour un adjoint technique, le taux des AI s'élèvera à 13% pour un gain moyen de 200 € par an. Le montant de la mesure s'élève à 1,1 millions d'€ pour un budget PPRS supérieur à 50 millions d'€, ce relèvement ne bénéficiera ni aux IE ni aux IR ni aux chercheurs.

VOTE 12 POUR, 5 CONTRE, 2 Abstentions

2-Présentation de la campagne de recrutement «chercheurs» 2013 et bilan 2012.

Comme les 2 années précédentes, seuls les départs à la retraite seront compensés par des recrutements en 2013. Ces départs sont en nette diminution : 685 départs attendus contre 760 en 2012.

Le budget primitif 2013 annonce le recrutements de 307 chercheurs sur concours avec en sus 3 accueils en détachement pour SHS et 10 recrutements contractuels de handicapés, pour 330 départs en retraite de chercheurs attendus. La priorité est donnée aux deux nouveaux instituts l'INSMI qui bénéficiera de 15 recrutements pour 8 départs à la retraite et de l'INS2I avec 19 recrutements pour 13 départs.

	INSMI	INP	IN2P3	INSU	INC	INSB	INSHS	INEE	INS2I	INSIS	total
CR2	13	20	9	18	31	28	48	14	12	16	209
CR1		8	3	4	10	25	22	6	5	5	88
DR2	2		1			2	2		2	1	10
Total	15	28	13	22	41	55	72	20	19	22	307

Chaires enseignement supérieur/CNRS : 32 possibilités de chaires ont été ouvertes en 2012, 4 lauréats ont accepté le bénéfice de la chaire, 1 chaire est restée infructueuse et les résultats ne sont pas encore connus pour 27 autres.

Pour les IT, peu d'informations, 375 recrutements prévus au budget 2013 pour 355 départs en retraite attendus ?
 Sur ces recrutements pourraient être pris les postes pour titulariser dans le cadre de la loi Sauvadet. La direction du CNRS a effectué un recensement a minima d'une cinquantaine de contractuels éligibles à la titularisation. Ce recensement ne correspond pas à la réalité des laboratoires et services. Pour le SNTRS-CG, le plafond d'emplois et la masse salariale de l'établissement doivent être abondés au niveau nécessaire pour résorber la précarité dans les laboratoires. Chaque année sont recrutés entre 40 à 50 IT handicapés en plus des concours, qu'en est-il pour 2013?

Bilan du recrutement chercheur 2012

Le faible niveau de recrutement sous statut de fonctionnaire perpétue les dérives des indicateurs du recrutement chercheur observées depuis plusieurs années : pression forte avec en moyenne 24,8 candidats par poste de CR proposé, l'âge moyen des lauréats CR1 s'accroît de 6 mois et celles des CR2 de 2 mois depuis la campagne de 2011. Des différences notables existent entre discipline, cependant, sur la dernière décennie, l'âge de recrutement pour les lauréats CR2 a augmenté de 30,3 (2003) à 33,5 ans (2012) et pour les CR1 de 36,2 ans à 37,7 ans. Ce qui signifie qu'entre le passage de la thèse et le recrutement, la grande majorité des 8250 candidats qui ont postulé au concours CR2 ont exercé leur profession sous contrat pendant au moins 5 ans, quant aux candidats aux postes CR1, la plupart ont derrière eux plus de 10 ans d'emploi précaire. Ce constat justifie pleinement notre revendication que les CDD post-doctorants employés sur des postes A+ puissent être éligibles à la loi Sauvadet comme les autres collègues des catégories A,B,C .

3- Maîtrise des risques financiers et comptables au CNRS (point d'information)

En réponse à la circulaire du 1er juin 2011, les établissements publics nationaux doivent mettre en œuvre des dispositifs de maîtrise des risques financiers. Une cartographie de ces risques au CNRS recense 6 processus prioritaires pour lesquelles une centaine d'actions ont été planifiées sur la période 2012-2015.

Contrats de recherche, inventions et brevets, participation financières et filiales, compte épargne temps (CET).....sont ainsi passés au crible. Pour les CET, le CNRS annonce l'ouverture de 7406 CET fin 2011 pour un montant de cotisations patronales de 9M€ en 2012, celles-ci restent difficiles à prévoir précisément pour les

années à venir. Une circulaire en matière de gestion des congés est en cours d'élaboration et devrait paraître début 2013 pour mieux maîtriser cette masse salariale.

4- Levées de prescription.

La prescription des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics est posée lorsque les créances n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans. Cependant dans des circonstances particulières -notamment la situation du créancier, le conseil d'administration peut prendre une mesure gracieuse. Trois dossiers de demande de relèvement de prescription quadriennale ont été soumis au Conseil : une régularisation de versement de traitement brut et d'indemnité de résidence suite à une reconstitution de carrière, une régularisation de versement de supplément familial pour agents en service à l'étranger, une régularisation de versement de traitement brut, de supplément familial de traitement et d'indemnité de résidence suite à une reconstitution de carrière. Montant total des créances : 37 191,63 €

VOTE POUR UNANIMITE

5-Signature d'un protocole de transaction financière avec l'éditeur Springer

L'université Poincaré de Nancy, le CNRS, le consortium Couperin et l'INRIA s'étaient regroupés pour conclure un marché public permettant d'accéder aux archives et métadonnées des revues de l'éditeur Springer pour la période 2009-2010. Montant de la contribution du CNRS 2,6M€ sur 3 ans. Le marché n'a pas été reconduit en 2012 et des négociations sont actuellement engagées pour signer un nouveau contrat couvrant les années 2013-2014 pour les utilisateurs du CNRS qui sont l'unité propre de l'Institut National de l'Information Scientifique et Technique INIST et le groupement de service Réseau National des Bibliothèques de Mathématiques RNBM. En 2012, l'accès aux ressources de Springer ayant été maintenu pour les anciens abonnés et il est proposé d'indemniser l'éditeur pour les prestations réalisées pour le compte du CNRS pour un montant total de 854 149,43€.

VOTE POUR avec 6 ABSTENTIONS (SNTRS-CGT), 1 CONTRE

6- Patrimoine : *Propriété indivise CNRS / IFREMER*

Acquisition par le CNRS à titre gratuit de la part d'indivision de l'IFREMER sur la parcelle ZA 12 de la commune de L'Houmeau (17), située au lieu-dit « Le Plomb » (7 hectares de marais). Le CNRS devient pleinement propriétaire et pourra y poursuivre ses activités de recherche en environnement.

VOTE POUR UNANIMITE

7- Patrimoine : *Concession de logement*

Concession de logement par nécessité absolue de service à l'Observatoire de Haute Provence, de la Délégation Provence et Corse à compter du 1er novembre 2012. Cette demande est justifiée par les contraintes nécessaires au maintien de la sécurité électrique sur le site.

VOTE POUR UNANIMITE

8- Eméritat

Attribué pour 5 ans (renouvelables) aux directeurs de recherche au moment de leur départ à la retraite (art. 57-1 du décret n°83-1260 du 30 décembre 1983), l'éméritat permet de poursuivre une activité de recherche au sein d'un laboratoire, de participer aux jurys de thèse et de diriger des travaux. Pour 2013, 173 premières demandes et 74 renouvellements ont reçu un avis favorable du conseil scientifique (2 demandes rejetées). Depuis 2007, en moyenne 150 directeurs sollicitent chaque année la poursuite de leurs activités dans le cadre d'éméritat, et donc 785 directeurs de recherche ont ainsi été accueillis au sein des laboratoires dont 187 ont sollicité un renouvellement.

VOTE POUR 3 Abstentions (1 SNTRS-CGT)

Compte rendu du Comité Technique du CNRS du 15 novembre 2012

Présents pour l'administration: Responsable de la DAJ M Castoldi, DGDR Xavier Inglebert, RH Christophe Coudroy, Responsable ? Directrice déléguée aux cadres supérieurs (DDCS) Liliane Flabbée.

Les points qui ont été demandés au pré-CT sont cités par l'administration:

- Dysfonctionnements des applications de la DSI
- Problèmes Hygiène et sécurité dans un laboratoire à Annecy (le lapp)

Avant d'aborder l'ordre du jour le SNTRS-CGT propose d'introduire de nouveaux points divers:

- la formation HSCT de membre de CRHSCT,
- le problème sur le médecin de prévention à l'X
- bilan unité en DGG - retours d'expérience
- primes bilan des pratiques de modulations - politique indemnitaire
- audit universitaire : quelle autorité sur les agents CNRS.

X.I. fait remarquer que certains sujets peuvent être intégrés directement dans l'ordre du jour sans être repris en points spécifiques. D'autres part, il fait remarquer que ces points n'ont pas été demandé lors du pré-CT.

Le SNTRS-CGT demande au nom de toutes les OS, que les CT commencent plus tôt (13h) pour permettre une fin moins tardive. La Direction accepte de commencer les CT à 13h.

Point 1 - information sur l'identification des emplois d'encadrement au CNRS et son impact sur l'organisation des directions et des délégations régionales.

Liliane Flabbée présente ce point.

L'objectif est double: d'identifier les filières d'encadrement au CNRS et permettre une cotation des postes. Mais aussi rendre lisible et homogène l'organisation des différentes structures (Instituts, Direction, délégations régionales et laboratoires).

Mise en évidence de deux filières: une filière scientifique et une filière administrative

- Pour ce qui est de la filière administrative:

Elle est découpée comme suit:

- identification (8 emplois de référence)
- répartition (3 grandes catégories)
- cotation (14 groupes)

Un même emploi peut être réparti sur plusieurs cotations et vice versa une même cotation peut être sur plusieurs emplois.

Les atouts de la cotation: reconnaître et valoriser des compétences et des responsabilités particulières. Permet de distinguer ce qui relève de l'exercice de la fonction de ce qui relève de l'agent et de sa performance. Permet de proposer des parcours de carrière au CNRS. Contribue à l'harmonisation au sein de l'organisme.

La direction indique avoir relevé des disparités d'une structure à l'autre en matière d'organisation.

Carence au niveau de l'ensemble de la chaîne des emplois de références pas présentes dans toutes les structures. Un même emploi de référence n'est pas au même niveau « champ de responsabilité » suivant les structures.

Vient une proposition d'organisation type:

On distingue un découpage par service au niveau de l'administration centrale et des instituts avec au sein des directions un directeur et des directeurs adjoints, puis découpage par service avec des responsables de service...

Au niveau des laboratoires nous avons aussi un découpage qui s'articule autour du DU avec l'adjoint du DU (ou le secrétaire général), des responsables de service...

Au sein des délégations régionales DR adjoint au DR services avec des responsables de service...

Cette étude a été réalisée dans le cadre de la mise en œuvre des fonctions supports dans le plan d'action RGPP du CNRS...

La réalisation passe par la mise en place et l'accompagnement de parcours de carrière pour les cadres. L'établissement de fiche de poste type et travailler sur des procédures de recrutement. Prise en compte d'une évaluation spécifique.

Une réflexion du régime indemnitaire des cadres est parallèlement mise en place.

L'objectif étant d'identifier les parcours de carrière, harmoniser et rendre plus équitable les montants de ISFIC (qui est au départ attaché à l'emploi et non pas à la personne).

SNTRS-CGT: le fait de travailler sur la structuration des carrières est un sujet très intéressant mais mettre la notion d'ISFIC au milieu de cette analyse est un biais qui ne nous convient pas... Le SNTRS-CGT est opposé aux primes de fonction.

Les fonctions d'administrateur de laboratoire, plusieurs termes pour recouvrir un panel de fonctions très différentes suivant les labos.

Que signifie: être administrateur de labo? Il y a un travail à faire avec le COS pour travailler cette question.

SNTRS-CGT: le secrétariat général du comité national fait-il parti de cette étude?

Liliane Flabbée bien ??? sur le secrétariat du comité national est bien quotté à ce stade, il est bien identifié par notre étude.

SNTRS-CGT: Vous avez construit des boites et maintenant vous allez mettre des personnes dans ces boites. Pourquoi ne pas avoir choisi une approche méthodologique sur la base des métiers en partant de la réalité du terrain? C'est cette méthode qui avait été utilisée à l'époque du travail sur les ITA. Pourquoi ne pas partir de la qualification?

Liliane Flabbée: nous ne sommes pas partis des agents mais des fonctions qui étaient exercées à un niveau de qualification requis. Nous n'avons pas quotté les agents mais des fonctions et les responsabilités associées. L'approche est un travail théorique sur les postes et non sur les agents.

FSU-SNCS: Peut-on parler de la gestion de la recherche? Ces postes sont assurés par des chercheurs qui vont ou non revenir un jour vers la recherche.

Qu'envisagez-vous au niveau de la filière scientifique?

Liliane Flabbée: nous voulons travailler à une revalorisation de la fonction de DU, et une revalorisation des mécanismes de cette fonction.

Nous travaillons sur un programme d'accompagnement des DU, le chantier ne fait que démarrer.

CFDT: demande comment sont envisagées dans ce dispositif les bonifications indiciaires.

X.I. : Explique que les BNI contribuent à une rigidité du système.

Il vaut mieux travailler sur la reconnaissance qui constitue un système plus souple.

Cependant certains postes ne peuvent être occupés que par un certain type de personne.

SNCS: les délégués régionaux ont pour l'instant une durée limitée dans le temps pour une région donnée. Que va devenir cette mesure?

Liliane Flabbée: cette restriction reste en vigueur.

X.I. : En effet les affectations de DR ne doivent pas dépasser 8 ans au même endroit. Par contre un DR peut passer d'une petite délégation à une grande et vice versa.

Par contre s'il y a passage d'une grosse à une petite délégation il y aura perte du régime indemnitaire associé.

Nous travaillons avec les délégués régionaux, les nouvelles règles s'appliqueront aux nouveaux nommés.

Chaque année il y aura une réévaluation de la cotation. Elle n'entrera en vigueur que pour la nomination suivante.

CFDT: Pour les deux filières le niveau de cotation figurera-t-il sur la fiche de poste?

X.I. : la PES est une prime au résultat, les PFR sont des primes de fonction et de résultat, il y a un mélange des genres, ce qui n'est pas bon.

CFDT: Actuellement, les DU n'ont plus de rôle car tout repose sur des actions de type ANR. Quel est devenu le rôle d'un DU? Vous voulez travailler sur ce type de poste mais la donne des responsabilités à changer avec la politique scientifique sur projet dirigée via les ANR.

Sud recherche: nous sommes très critiques contre tout ce qui est indemnisation et individualisation des rémunérations.

SNIRS: Nous venons de tenir notre congrès du SNIRS. Parmi les sujets évoqués arrivent en tête : les risques psychosociaux. Parmi les métiers de cadre supérieur, on retrouve les responsables des ressources humaines. On constate que les RRH jeunes ont une bonne écoute et de bons conseils par opposition aux plus âgés, qui peuvent rencontrer des difficultés dans l'écoute.

Il s'agit d'outils qui posent un cadre à notre réflexion, permettent d'aider les agents à se positionner.

Point 2 Avis sur le projet de modification de la réglementation interne du CNRS pour une mise en application sécurisée de la « quinquennalisation ».

Lecture par le SNTRS-CGT d'une déclaration au nom de l'ensemble des OS

Déclaration au CT du 15 novembre 2012 sur la quinquennalisation

Ce projet de quinquennalisation n'est qu'une réponse technique à l'incapacité de l'AERES à évaluer les unités tous les 4 ans comme le faisait auparavant le CoNRS.

Les organisations syndicales signataires ne voteront pas pour un tel texte sans un débat ni une réflexion de fond qui porterait sur la durée de l'évaluation et de la pertinence scientifique des unités et des chercheurs. Les assises n'ont pas encore rendu leurs conclusions, alors même que l'AERES y est fortement critiquée. Nous considérons donc que la présentation de ce texte au CT du 15 novembre 2012, n'est pas opportune.

SNTRS-CGT, FSU-SNCS, SGEN-CFDT, Sud recherche EPST, SNIRS-CGC, UNSA recherche

Le responsable de la DAJ, M Castoldi s'apprête à présenter son projet.

Les OS l'arrêtent en lui expliquant que la déclaration signifie un vote négatif de toutes les OS, et qu'un vote unanime négatif entraînera une nouvelle convocation du CT pour remettre ce point à l'ordre du jour. Ainsi, avant d'aller plus loin dans l'étude de ce texte, il faut se poser dès à présent la question de son maintien au CT.

M. Castoldi expose le cadre juridique, il explique que si on ne vote pas ce texte au CT, nous exposons l'établissement à des problèmes d'enjeu de sécurité.

Ce texte ne change pas la durée d'un mandat, il introduit juste une phrase proposant « un maximum de 5 ans » pour les unités, la durée du mandat des DU n'est pas mentionnée.

Cela ne modifie en rien la loi organique qui précise bien que les mandats des DU sont de 4 ans et comme la durée du mandat des DU détermine la durée de l'unité, rien n'est modifié.

SNCS: on peut prolonger d'un an à l'heure actuelle la durée d'un mandat. De ce fait où est le problème de risque juridique? Nous sommes dans le non dit complet. Il n'y a aucune base sur le passage à 5 ans, rien au niveau des décisions. Mais on sait qu'on passe à 5 ans sans le savoir.

SNCS: on ne doit pas s'attacher à l'aspect technique dans ce dossier. Le problème de fond doit être traité, est-il nécessaire et opportun d'avoir ce texte?

CFDT: les unités qui vont passer devant l'AERES ont un projet de 5 ans. Quel va être le statut d'un DU dans ce contexte sachant que le mandat d'un DU de quatre ans?

La direction: la prolongation du mandat pour une durée de un an ne peut être faite que de manière exceptionnelle.

SNCS: pourquoi ne pas prolonger à titre exceptionnel les mandats? Peut-on juridiquement passer au dessus du décret par une décision interne?

La direction: l'article 17 ne donne pas de durée pour les unités mais juste pour le mandat du DU.
Le conseil d'état a considéré qu'il n'était pas possible de dissocier la durée du mandat du DU et de l'unité. Le texte proposé permet de prendre appui sur un cadre, sinon, on ne fait rien on sera dans la jurisprudence.

M. Castoldi: on construit un cadre juridique en donnant la possibilité de passer à 5 ans. Cadre qui n'existe pas sinon.

SNCS: le ministère devrait faire des textes pour acter les choses

Les organismes se sont déjà tournés vers les ministères pour savoir comment traiter ce vide juridique. La réponse du ministère étant « tous les textes seront toilettés » mais on ne sait pas quand... En attendant nous avons à gérer le quotidien: des contrats d'établissements sont signés, les évaluations AERES sont en train de passer... L'administration essaie de gérer en anticipant les problèmes de recourt juridiques éventuels.

SNTRS: Nous ne pouvons pas changer la durée des mandats parce que l'AERES n'a pas été capable de réaliser les évaluations des laboratoires en 4 ans. Nous voulons un vrai débat sur le fond, si la durée d'un mandat doit passer à 5 ans. Ce sont les intérêts ou/et contraintes scientifiques qui doivent déterminer la durée d'un mandat. De plus, les assises de la recherche ne sont pas terminées. L'AERES fait partie des structures les plus remises en cause dans le cadre des assises, il est peut-être nécessaire d'attendre le résultat des assises avant d'entreprendre quelque chose.

Le président du CNRS: Depuis le 1er janvier 2011 nous avons à résoudre le problème des doubles tutelles avec les universités, à ce rythme d'ici 2014 une centaine de DU seront nommés sans base légale.

SNCS: Nous ne nions pas que le risque est important... le ministère nous a mis dans cette situation.
Le ministère a-t'il l'intention de lancer un chantier?

Le président du CNRS: Le problème a été signalé au ministère... oui en effet il y a un vrai problème à résoudre. le ministère est alerté, pour l'instant il n'y a aucune sortie... mais cela devrait arriver.

Les décrets statuant sur ce sujet relève du conseil d'état, pas des organismes.

Nous ne savons pas si on va revenir à 4 ans ou passer définitivement à 5 ans.

Si rien ne vient du ministère au printemps 2013, nous devons trouver une solution pour l'été au plus tard.

Le directeur des affaires juridiques: en contentieux lorsqu'on attaque un acte, on soulève l'incompétence de la personne responsable, en l'occurrence ici il s'agit des DU, c'est la pratique de tout consciencieux. Les actes du DU se trouvent ainsi fragilisés.

Le président du CNRS: Nous ne sommes pas en train d'essayer de faire passer un acte en force. Nous avons compris qu'il y a des choses qui se passent en ce moment, notamment dans le cadre des assises. Donc, pour l'instant nous mettons ce document de coté mais si ce sujet ne venait pas à être débloqué, nous ne tarderons pas trop pour revenir vers vous...

Point 3 – Avis sur le projet de décision portant création du pôle santé et sécurité au travail du CNRS et sur le projet d'instruction relative à la santé et à la sécurité au travail au CNRS

Point 3-1 Avis sur le projet de décision portant création du pôle santé et sécurité au travail du CNRS

1. Amendement 1 de Sud

Art 1 :

Remplacer : « du directeur général délégué aux ressources » par « du Président Directeur général de Centre ».

L'administration dit qu'elle rejettera cet amendement s'il est mis au vote.

Explication de Sud: le rattachement au DGDR peut entraîner une allégeance du pôle santé et sécurité au travail au DGDR.

Explication, la position « auprès du directeur général délégué aux ressources » laisse ce pôle indépendant par rapport au DGDR « auprès de » ne donne pas de notion de position hiérarchique. De plus le président ne peut pas avoir tous les services de rattachés à la présidence. La présidence est bien obligée de déléguer des tâches au niveau du DGDR.

Résultat du vote :

6 pour : Sud, SNTRS-CGT, SNIRS, UNSA; 2 abstentions: CFDT; 2 contre: SNCS

Amendement rejeté par l'administration.

SNTRS: Les médecins de prévention doivent être au niveau de la présidence et non au niveau du DGDR. La notion d'indépendance hiérarchique doit être préservée. Les médecins en région subissent de plein fouet certains actes de l'administration.

X.I. : Si les médecins avaient des pressions de l'administration, pourquoi aucun contentieux ne remonte des régions?

SNTRS: Nous avons connaissance de soucis de médecins dans certaines régions.

2. Amendement 2 de Sud

Art 3.1 :

Réécrire le dernier alinéa :

« définit des actions de formations en appui de la politique de santé au travail et veille à leur mise en œuvre, ainsi que de celles proposées par le CHSCT. »

L'administration explique que l'amendement de Sud, n'est autre que la base juridique qui figure dans le décret.

Sud retire son amendement

Amendement du SNTRS :

Suppression de « en liaison avec la direction des ressources », suppression aussi sur le passage suivant « en concertation avec les délégués régionaux »

L'administration dit rejeter ce double amendement s'il est mis au vote, après échange l'administration dit prendre l'amendement suivant sur ce même passage si le premier est retiré par le SNTRS. Retrait de l'amendement SNTRS.

« remplacement du terme « intervient en soutien de la direction » par « intervention auprès de la direction ».

Explication du SNTRS, pour lever toute ambiguïté sur une subordination possible.

L'administration dit accepter cet amendement si les syndicats votent pour.

Vote pour : 10 voix.

L'amendement est retenu.

3. Amendement 3 de Sud

Art 3.2 :

Réécrire l'avant-dernier alinéa :

« définit des actions de formations en appui de la politique de prévention au travail et veille à leur mise en œuvre, ainsi que de celles proposées par le CHSCT. »

La direction explique que l'amendement de Sud à sa base juridique est dans le décret, il n'est pas utile de le reprendre... Sud retire son amendement.

Amendement 3.2 du SNTRS

L'administration explique que la subordination est naturelle entre la coordination nationale de prévention et de sécurité (CNPS) et la délégation régionale.

Le SNTRS retire l'amendement.

Vote global sur le texte:

6 voix pour: CFDT, UNSA, SNCS, SNIRS

4 absents: SNTRS, Sud

Instruction relative à la santé et à la sécurité au travail au Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

L'administration choisit de parcourir pour l'intégralité du texte tous les amendements proposés par Sud, ceux du SNTRS-CGT seront examinés après.

4. Amendement 1

Préambule, deuxième paragraphe :

Dans la phrase : « Pour les structures mixtes, les modalités de gestion de la prévention, de la sécurité et de la santé au travail **peuvent** être précisées dans des conventions entre les partenaires (convention pluriannuelle avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, convention de création de la structure opérationnelle, délégation globale de gestion...). »

Remplacer « peuvent » par « doivent ».

Sud: Cet amendement est pour écrire au présent simple...

L'administration propose: « sont précisées dans les conventions »

L'administration reconnaît qu'il faut utiliser dans les textes le présent de l'indicatif, c'est la meilleure façon de rédiger pour de tel texte.

Avis favorable de toutes les OS. L'amendement est retenu

5. Amendement 2

Paragraphe 2.3.2, 5^{ème} alinéa :

Supprimer la phrase : « Il définit et met en œuvre leur formation et, en fonction des besoins, celle d'autres préventeurs (membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, assistants de prévention...). »

C'est une redite par rapport à la décision, ou sinon il faut modifier le texte :

« Il définit et met en œuvre **des** formations pour des ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité et, en fonction des besoins, pour d'autres préventeurs (membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, assistants de prévention...). »

L'administration explique qu'il s'agit d'une redite par rapport au décret et qu'il n'est pas utile de le répéter. Sud accepte de retirer son amendement sur la demande de l'administration.

6. Amendement 3

Paragraphe 2.3.2, 6^{ème} alinéa :

Ajouter : « Ce rapport est présenté au CHSCT ».

L'administration accepte cet amendement. Avis favorable des OS à l'unanimité

7. Amendement 4

Paragraphe 2.5 avant-dernier alinéa :

Réécrire : "Seuls les représentants du personnel ont voix délibérative" (ne pas exclure les suppléants en l'absence des titulaires).

L'administration accepte cet amendement et remet les termes du décret exact sur ce point.

Avis favorable des OS à l'unanimité

8. Amendement 5

Paragraphe 2.5 :

Ajouter : « il doit être informé dans les meilleurs délais de tout accident de service ou de travail ou maladie professionnelle, des projets de construction ou de modification des bâtiments, d'utilisation de produits ou de nouvelles technologies, et plus généralement de tout projet susceptible de modifier l'organisation ou les conditions de travail ».

L'administration explique que ses informations sont décrites dans le décret de plus avec d'avantage de missions.

Sud retire son amendement

9. Amendement 6

Paragraphe 2.5 :

Ajouter : « Les représentants du personnel au sein du CHSCT peuvent procéder à des visites des structures opérationnelles. »

L'administration explique que l'amendement 6 de Sud fait doublon avec l'article 52 du décret sur les membres du CHSCT.

Sud propose de retirer son amendement

SNCS: on est en train de soumettre une instruction, quelle est son application pour les autres tutelles? Il demande à ce que soit bien mis au procès verbal l'explication de texte que vient de faire l'administration concernant les visites des laboratoires par les membres du CHSCT.

X.I. à ce moment là exerce un moyen de pression sur les OS, J'accepte de mettre au PV, l'explication du texte, seulement si Sud retire son amendement. Si Sud maintient on procédera à un vote, l'amendement ne sera pas retenu par l'administration et l'administration ne mettra pas au PV l'explication de texte!!!

Après quelques protestations dans la salle sur la méthode employée par l'administration, **Sud se voit contraint de retirer son amendement!**

10. Amendement 7

Paragraphe 3.2 Alinéa 7 :

Ajouter après « visites. » la phrase : « Une copie du rapport est transmis au CRHSCT ».

L'administration dit ne pas retenir cet amendement déjà proposé au CHSCT et déjà refusé à ce moment là.

Vote:

absentions 3 voix: SNCS, SNIRS, Pour 7 voix : CGT, Sud, CFDT, UNSA

L'administration ne retient pas cet amendement.

11. Amendement 8

Paragraphe 3.4 :

Remplacer « et un membre représentant du personnel au sein du CHSCT compétent. » par :

« , un membre représentant du personnel au sein du CHSCT compétent, et s'il y a lieu, un membre du CHSCT du (ou des) établissement(s) partenaire(s).

L'administration annonce qu'elle retiendra cet amendement si les OS votent favorablement

Vote : Pour 10 voix

Amendement retenu par l'administration

12. Amendement 9

Paragraphe 3.5 avant-dernier alinéa :

Réécrire : "Seuls les représentants du personnel ont voix délibérative" (ne pas exclure les suppléants en l'absence des titulaires).

L'administration annonce qu'elle retiendra cet amendement si les OS votent favorablement

Vote : Pour 10 voix

Amendement retenu par l'administration

13. Amendement 10

Paragraphe 3.5 :

Rajouter : « Il doit être informé dans les meilleurs délais de tout accident de service ou de travail ou maladie professionnelle, des projets de construction ou de modification des bâtiments, d'utilisation de produits ou de

nouvelles technologies, et plus généralement de tout projet susceptible de modifier l'organisation ou les conditions de travail. »

L'administration est d'accord sur le fond avec cet amendement et propose une nouvelle reformulation en gardant le fond.

Sud retire son amendement.

Vote unanime sur les propositions d'amendement de l'administration.

14. Amendement 11

Pour une question de forme, paragraphes 4.1.x. remplacer « il » en début de chaque paragraphe par « le directeur de la structure opérationnelle » ou sinon il faut mettre le § 4.1.3. à la fin...

Sud explique qu'il s'agit uniquement d'un problème de forme. Il faut homogénéiser tous les débuts de paragraphe, pour bien comprendre qu'on se réfère à la même personne pour au long du texte.

Tous les débuts d'alinéa commence par « Il ».

L'administration accepte l'amendement après le vote unanime des syndicats.

15. Amendement 12

Paragraphe 4.1.3 : rajouter « après avis du conseil de l'unité » après « Le directeur de la structure opérationnelle ».

L'administration accepte l'amendement après le vote unanime des syndicats.

Un amendement du SNTRS est examiné à ce moment là, car correspondant au même passage qui est examiné.

Amendement SNTRS

Ajouter après « le directeur de la structure opérationnelle » « le conseil de laboratoire ou le CRHSCT compétent, ... »

L'administration ne veut pas de cet amendement qui a déjà fait l'objet de discussion au CHSCT et déjà refusé à ce moment-là. Sa position n'a pas changé.

Vote: 9 voix pour, 1 abstention SNIRS

L'administration rejette l'amendement.

16. Amendement 13

Paragraphe 4.1.3 :

Rajouter : « La mise en place en place d'un CLHSCT ne modifie pas la compétence des CRHSCT et CCHSCT au regard de la structure. »

L'administration explique qu'elle ne retiendrait pas cet amendement qui consiste en une précision inutile.

L'administration explique que les compétences sont ce qu'elles sont et il n'y a pas d'effet de substitution de compétences"

Vote: 4 voix pour SNTRS, Sud, 6 absentions : SNIRS, CFDT, SNCS, UNSA

L'administration rejette l'amendement.

17. Amendement 14

Paragraphe 4.1.6. :

Remplacer "du CHSCT compétent" par "des CHSCT compétents".

L'amendement repris par l'administration

L'administration annonce qu'elle retiendra cet amendement si les OS votent favorablement

Vote : Pour 10 voix

Amendement retenu par l'administration

18. Amendement 15

Paragraphe 4.3. Alinéa 3 : Supprimer la phrase : « Chaque AP, à l'exclusion de ceux qui exercent leurs missions à 100 % d'un temps plein, bénéficie d'un régime indemnitaire variant selon le temps effectif défini. »

Sud explique être contre les primes et en particulier cette façon de calculer le régime d'indemnisation... Pourquoi exclure ceux dont la mission est à 100%?

L'administration explique que l'indemnité correspond à une fonction supplémentaire. Si la mission de l'agent est effectuée à 100% de son temps c'est qu'il s'agit de son métier et donc il ne s'agit plus d'une mission en supplément... Sud explique qu'ils sont contre de fait de payer les gens à la tâche, d'où le sens de l'amendement. L'administration explique que c'est le seul endroit dans les textes du CNRS, où figure cette rémunération des AP. Elle continue son raisonnement si Sud maintient son amendement et il sera mis au vote et l'administration se donne la possibilité de le retenir. Auquel cas Sud sera le syndicat qui aura fait supprimer cette prime aux agents CNRS occupant à temps partiel des fonctions d'AP.

Sud retire son amendement

19. Amendement 16

Supprimer le Paragraphe 4.4.

L'administration explique que la question du CHSCT local est en cours d'étude. Qu'il faut attendre d'avoir avancé sur ce sujet. L'ensemble du 4.4 devra être rediscuté lorsque le décret sera paru.

Si on supprime le paragraphe 4.4, il n'y a plus de base. la PPRS est modulée en augmentant au prorata du % de temps passé sauf si l'agent passe à 100% de son temps.. Il s'agit de reconnaître que les agents ont des tâches supplémentaires à leur fonction normale.

Sud retire son amendement pour ne pas retirer un droit.

Nous passons ensuite aux amendements du SNTRS-CGT

On reprend donc l'instruction depuis le début.

Amendement 1

Article 1-4 dernier alinéa

Remplacer « ses crédits » par « les crédits des établissements de tutelle »

SNTRS: les crédits récurrents des laboratoires étant de plus en plus réduit, cet amendement vise à couvrir les cas d'un laboratoire qui ne serait pas capable de prendre en charge les frais financiers liés à la sécurité et à la santé au travail.

L'administration dit qu'il s'agit de la porte ouverte à tous les abus de la part de la direction des laboratoires. Les DU ne doivent pas se défaire sur les administrations de tutelle sur les frais financiers liés à la sécurité au travail. Cette phrase leur permettrait de se désengager complètement et de ne jamais investir sur ce sujet.

SNTRS explique qu'il ne s'agit pas de permettre un désengagement des DU, mais de poser la question : que fait un laboratoire s'il n'a pas le budget pour entreprendre des travaux urgents liés à la sécurité et la santé au travail?

L'administration répond que dans des cas manifestement critiques l'administration prend en charge les frais. le DU doit en référer à sa hiérarchie pour avoir une aide exceptionnelle.

Le SNTRS retire son amendement.

Amendement 2

Article 2-3-2 5^{ème} Alinéa

Ajouter « spécifique » après « besoins »

SNTRS explique qu'il s'agit d'un amendement rédactionnel.

L'administration accepte l'amendement après le vote unanime des syndicats.

Amendement 3

Demande d'ajout d'un article 2.7

2.7 La cellule de sûreté nucléaire et de radioprotection.

La cellule SNR est chargée de la prévention du risque radioactif auprès du président du CNRS. Son responsable est nommé par décision du directeur de l'IN2P3 par délégation du président. Il est chargé de mission de prévention du risque radioactif auprès de la CNPS.

La réponse de l'administration : il existe d'autres chargés de mission sur d'autres point d'hygiène et sécurité, pourquoi se focaliser sur l'IN2P3.

L'administration dit ne pas vouloir retenir ce vote.

Vote: 3 voix pour SNTRS-CGT, 7 absentions : tous les autres syndicats

Amendement rejeté par l'administration

Amendement 4

Article 3-2 6ème alinéa

Ajout « **avec un représentant du personnel du CHSCT compétent** » dans la phrase « Pour les structures mixtes, il effectue ses visites **avec un représentant du personnel du CHSCT compétent** et si possible, avec son homologue de l'établissement partenaire ».

L'administration s'oppose à cet amendement en expliquant qu'il n'est pas possible de concevoir que les agents IRTS ne puissent pas faire leur travail sans être accompagné...

L'administration ne retiendra pas l'amendement si le SNTRS le maintient.

Le SNTRS retire son amendement.

Amendement 5

Article 3.2: 7ème alinéa

Ajouter à la fin du paragraphe « Une copie est adressé au CHSCT compétent. »

La direction, cet amendement est le même que celui présenté par Sud, il a déjà été voté.

Amendement 6

Article 3.3.1

Ajouter entre l'aliéna 2 et l'aliéna 3

« le CHSCT compétent fait l'objet d'une information sur tous mouvements sur les postes de médecine de préventions ».

SNTRS: En tenant compte des explications de refus faites par la direction juridique en pré-CT, nous avons fait une autre proposition. Elle décrit simplement les besoins d'informations sur les mouvements de postes de médecins. Sans préjuger du cas particulier du licencié d'un médecin, qui lui doit passer obligatoirement par le CHSCT.

La direction des affaires juridiques rejette alors pour un autre motif cet amendement, la raison cette fois est, vous nous exposez à des risques juridiques si on oublie de faire remonter un mouvement de médecins. Tout décrire crée du risque juridique.

Ajouter entre l'alinéa 3 et l'alinéa 4

« le CHSCT reçoit copie de la lettre de mission ou selon les cas, de la convention. »

L'administration est opposé à cet amendement, son argumentaire est :

La loi protège la loi ne « corsète » pas...

L'administration ne retiendra pas l'amendement quelque soit le résultat du vote.

L'administration ne retiendra pas cet amendement.

Vote : 7 voix pour SNTRS-CGT, Sud, UNSA, CFDT 3 absentions SNIRS, SNCS

Amendement rejeté par l'administration

Amendement 7

Article 3.3.1 alinéa 7

« Il peut être accompagné par l'IRPS ainsi que par l'assistant de prévention »

À remplacer par :

« Il est accompagné par l'IRPS ainsi que par l'assistant de prévention et par un membre du CHSCT compétent. »

La direction indique qu'elle ne veut pas contraindre l'IRPS qui doit pouvoir travailler même s'il n'est pas accompagné.

vote : 4 SNTRS-CGT et SUD pour, 6 abstentions: CFDT - SNCS - UNSA - SNIRS.

L'administration rejette cet amendement.

Amendement 8

Article 4-1-3 Alinéa 1

Ajouter après «le directeur de la structure opérationnelle » « le conseil de laboratoire, ou le CRHSCT compétent, ... »

Vote : 9 Pour : SNTRS CGT - SUD - CFDT - SNCS - UNSA - 1 Abstentions - SNIRS

Amendement non retenu par l'administration.

Amendement 9

Amendement 4-1-8

Ajouter à la fin de l'alinéa

« Ce registre est tenu à la disposition des personnels et des membres du CHSCT »

L'administration annonce qu'elle retiendra cet amendement si les OS votent favorablement

Vote : Pour 10 voix

Amendement retenu par l'administration

Amendement 10

Article 4-4

Alinéa 1

Remplacer « peut-être » par « est »

Ajouter après« proposition du directeur » « ou du conseil d'unité »

ajouter après « de ladite structure » « , du CHSCT compétent »

Après discussion l'amendement est retiré par le SNTRS-CGT

Amendement 11

Article 4-4

Alinéa 9

Ajouter après « lorsque sont abordées les questions relatives à la SSCT » « les AP sont invité au conseil de laboratoire et ces questions font l'objet... »

Après discussion l'amendement est retiré par le SNTRS-CGT

Amendement 12

Article 4-5 alinéa 3

Ajouter à la fin de l'alinéa « avant toute prise de fonction sur un nouveau poste, un agent doit faire l'objet d'une visite médicale »

Retiré par le SNTRS-CGT car l'amendement suivant permet une visite par an, cet amendement ne semble pas nécessaire.

Après discussion l'amendement est retiré par le SNTRS-CGT

Amendement 12

Article 4-5 alinéa 4

Ajouter à la fin de l'alinéa « Par ailleurs, l'agent peut bénéficier d'un examen médical tous les ans à sa demande »

SNTRS: cette mesure est présente parmi les droits des agents dans le décret pour les fonctionnaires d'état. Nous demandons à ce que cette précision figure dans la circulaire pour que les agents aient connaissance de leur droit.

L'administration annonce qu'elle retiendra cet amendement si les OS votent favorablement

Vote : Pour 10 voix

Amendement retenu par l'administration

Vote sur l'intégralité de la circulaire

Vote : 6 voix pour: SNCS, UNSA, CFDT, SNIRS; 4 absentions: Sud , SNTRS-CGT

Une pause est décidée par l'administration vers 18h30

Avant la reprise des débats, nous décidons d'un commun accord de reporter à une date ultérieure les points restants à l'ordre du jour.

- Le point sur le service d'organisation des concours
- Le bilan social

Reprise des débats vers 18h45 avec les deux points à l'ordre du jour en question diverses.

Points divers à l'ordre du jour demandés par le SNTRS-CGT:

Dysfonctionnements de l'informatique de la DSI.

Présence de M. Voltini sur ce point.

Le SNTRS expose la situation.

Les dysfonctionnements se multiplient au cours du temps et de manière plus accentués depuis la rentrée de septembre. Le nombre de problèmes à recenser dans le détail serait vraiment très long, nous allons aborder les principaux dysfonctionnements.

Pour ce qui est de la gestion.

Le produit de remplacement d'Xlab a d'abord été déployé sous le nom de SILAB début 2012, pour continuer à la rentrée sous le nom de GESLAB. Le déploiement s'est finalement achevé fin octobre. Dès son lancement plusieurs bugs ou problèmes ont été détectés, dont une grande partie subsiste toujours après plusieurs versions correctives (manque de maîtrise, de professionnalisme, et surtout tests bâclés). Le choix d'une base de données centralisée permet peut-être de s'affranchir de la multiplicité des plateformes existant du temps d'Xlab, mais paralyse l'ensemble des laboratoires en cas de problème ou de maintenance.

Voici, un aperçu factuel de l'ensemble des dysfonctionnements qui touchent soit le réseau, soit la messagerie, soit la gestion et enfin aussi le marché de mission.

Tout d'abord au mois de Mai:

- plusieurs coupures réseaux sont à observer sur le centre de sous-traitance du site de Trélazé les 2 , 4 et 10 Mai. Ces coupures ont eu lieu suite à un crash des équipements de sécurité réseaux (parefeu). L'impact est immédiat: plus de données ne passent via le centre de Trélazé, cela signifie entre autre plus de messagerie, d'application de gestion...

- Fin Mai trois jours de dysfonctionnement sur le site de Trélazé suite à des problèmes matériels sur des disques mais aussi des problèmes de messagerie.

- Début Juin coupure complète du réseau pendant plusieurs heures

Début octobre, on note que core adm n'est pas d'opérationnel pour deux/trois délégations alors qu'il devrait opérationnel depuis début septembre. Au mois d'octobre 59% des boîtes aux lettres migrées dans les DR, seules 9 DR sont à 100% sur 21.

Le 4 octobre, dysfonctionnement sur gestlab, analyse et signalement du problème seulement le 9 octobre, qui se traduit par des perturbations puis par un arrêt de gestlab, les problèmes sont liés à des problèmes de

synchronisation des bases. Les 10 et 11 octobre nouvel arrêt de gestlab : perte de données saisies le 10 octobre entre 9h et 12h. Cet incident a un impact sur d'autres applications telles que la gestion des missions à l'étranger.

Le 11 octobre relance de gestlab...

Le 18 Octobre annonce de problème de performance sur l'édition des états Web sur gestlab...

Le 31 Octobre fermeture du service gestlab pour maintenance, la réouverture sera faite le 5 novembre. Une annonce le 8 novembre indique que gestlab ne fonctionne pas depuis le 5 novembre!

Mais entre temps d'autres dysfonctionnements sur d'autres services ont lieu entre le 2 et 5 Novembre. Le 2 novembre une surcharge d'un serveur de messagerie après envoi massif de message pour la campagne chercheur crac, arrête le service de messagerie. L'impact de cet incident outre l'arrêt du service correspond à une perte de messages pour les utilisateurs. Le 5 Novembre, le service est remis dans la matinée, mais un autre dysfonctionnement sur le service de messagerie, pour une autre raison, empêchera les envois durant l'après-midi!!!

Le même jour , le 5 novembre, Simbad le portail de réservation n'était pas opérationnel. Cette perturbation durera les 5/6/7, les profils utilisateurs n'ont pas été reportés dans le nouveau portail, actuellement le renseignement reste partiel. Il existe de plus un problème de réservation d'hôtel. Il est impossible de joindre les agents des agences au téléphone (ils sont dépassés par le nombre d'appels)!!!

En même temps que ce problème de migration de simbad au renouvellement de marché, la messagerie du CNRS ne fonctionnait plus... ce qui a complexifié les échanges entre les agents cherchant à réserver et les gestionnaires des délégations.

Voilà, pour un aperçu des problèmes liés aux dysfonctionnements des services de la DSI, tous externalisés!

Vous êtes sur que vous voulez continuer à proposer des solutions, dont vous ne maîtrisez ni le développement, ni la mise en production?

Le constat est accablant: nombre de problèmes sont survenus en même temps en aout/septembre/octobre avec plusieurs campagnes en cours (dialog, concours PFI, sélection professionnelle, consultations CAP...) le recours systématique et le coût de la sous-traitance, pour un service qui se dégrade de mois en mois et la nécessité de créer des postes de suivi des marchés, mais au prix de la perte de la compétence et de la maîtrise technique et de la souplesse d'intervention.

Nous vous avons averti que les choix stratégiques de tout miser sur la sous-traitance étaient de mauvais choix. Voilà, où nous en sommes à présent. Vous nous avez vendu la sous-traitance comme un gage de qualité, de continuité de service, l'assurance d'une prestation 24/24 et 7/7 incapable d'être faite en interne. Vous croyez vraiment que la sous-traitance permette cela, au vue des dysfonctionnements exposés?

X.I. : la direction demande que soit inscrit au PV, que la CGT attaque le personnel de la DSI.

SNTRS: Nous n'attaquons pas le personnel de la DSI, mais la hiérarchie du CNRS et de la DSI, qui ont fait ces choix stratégiques, qui sont de mauvais choix, nous en avons la démonstration tous les jours. Nous défendons au contraire les agents qui sont stressés par la mise en oeuvre de ces applications à marche forcée. Vous générez du mal être et du stress auprès des agents. C'est vous qui êtes responsable de ce qui se passe. Les agents une fois en stress peuvent commettre des erreurs mais au départ c'est bien le management de la direction qui est responsable.

X.I.: Vous n'êtes pas honnêtes vous mélanger plusieurs dysfonctionnements informatiques qui n'ont rien à voir les uns avec les autres

SNTRS: non, au contraire tous ces problèmes ne sont pas disjoints mais liés: lorsque le réseau ne fonctionne pas rien ne fonctionne (ni gestlab, ni la messagerie) lorsque la messagerie ne fonctionne pas cela impacte toutes les applications au travers de la non communication avec les services de hot line par exemple, tout est lié.

La direction explique qu'ils ont voulu aller vite et mener trois projets de front, ce qui est beaucoup et a pu causer des difficultés de mise en œuvre.

Voltini explique que les agents de la DSI sont très contents de travailler ainsi et très impliqués sur les projets. Que le taux de disponibilité des services est très élevé même s'il n'est pas à 100%. Voltini s'est défendu indiquant qu'en dehors de quelques problèmes avec bull, il était plutôt satisfait de la situation... il s'attendait à plus de problèmes dans la mise en œuvre de projet aussi important.

La direction dit avoir fait le pari de prendre le risque d'aller vite. Ils expliquent qu'ils sont au bout du tunnel. Lorsque cette étape de centralisation sera passée, la pression retombera, et les différents services seront opérationnels. Nous mettons en place un système qui soulagera les gestionnaires...

XI: prend fait et cause pour la politique de sous-traitance et les choix de stratégie. Il les assume et en porte la responsabilité, il les défendait quelques soient les résultats... Il dit vouloir la grandeur de l'établissement CNRS, et que bientôt les applications informatiques de la DSI seront enviées et demandées par les universités et les autres établissements de recherche.

Il conclut en admettant les dysfonctionnements actuels: « nous savons que ces difficultés existent nous ne les nions pas, je vous demande simplement de bien vouloir patienter.

Problème sur le laboratoire LAPP de Grenoble.

X.I. possédait un dossier comprenant des courriels et une pétition de soutien au DU :

Il s'est en particulier focalisé sur un message, d'après lui anonyme, contenant des dérives inacceptables avec des termes tel que "le permis de tuer".

Sud: proteste, indiquant qu'il ne s'agissait pas d'un message anonyme, mais d'une déclaration faite par les syndicats de l'université de Savoie lors d'un CT de l'université.

X.I.: maintient que ce type de message est inacceptable de la part de syndicats.

Les OS expliquent que les syndicats du CNRS ne sont pas responsables des déclarations faites par les syndicats d'une université.

X.I. : continue en lisant la pétition de soutien d'une cinquantaine d'agents du laboratoire à leur DU. Il continue en expliquant qu'il s'agit d'une cabale contre le DU de ce laboratoire et qu'il prend fait et cause pour lui. Xi demande que soit bien noté au PV de ce CT, que la DGDR soutiendra le DU.

SNTRS: explique à la direction qu'elle n'a aucune raison de reprocher quoique que se soit aux syndicats du CNRS. En effet, nous avons été saisi de problèmes dans cette unité ainsi que de plusieurs éléments apportés par différentes personnes au registre de sécurité. Le SNTRS a été informé des faits depuis le 15 octobre et s'est engagé dans une démarche de saisine du CHSCT de la délégation afin d'instruire ce cas. Malgré une relance récente, de la part des syndicats SNTRS et Sud locaux auprès du délégué régional, aucune réponse de la délégation n'est parvenue aux syndicats. Devant l'urgence de la situation, liée aux menaces qui pèsent sur la santé des personnels, nous avons demandé en Pré-CT de traiter de ce sujet au CT, afin de vous alerter sur la non réponse de la délégation régionale. Statutairement, ce genre de situation requière une saisine du CHSCT dans les 24h....

X.I. nous a annoncé que le délégué envisageait une convocation prochainement.

X.I. a également dénoncé la démarche du CHSCT de l'université de Savoie qui ouvre une enquête sur cette affaire et convoque des personnels CNRS à un audit. Le DGDR explique que l'université n'a pas compétence à auditionner des agents CNRS. Il continue en expliquant que cette situation inacceptable, qu'il dénonce les pratiques mises en œuvre et qu'il refuse que les agents CNRS soient auditionnés...

SNTRS: s'interroge sur cette position et demande qu'elle pratique adoptée dans le cas d'un audit type RGPP dans les universités. Si cet audit est mené par l'université, les agents CNRS étaient-ils tenus d'y répondre?

X.I. : répond en expliquant que cela doit être défini dans le cadre des conventions quadriennales.

SNTRS: insiste sur la convocation du CHSCT en indiquant que cette question relève de nos compétences et qu'un mois après la première demande de convocation auprès du délégué régional, on pouvait s'interroger sur de tels délais.

X.I. : ne pense pas que les CHSCT soient compétents sur ce genre de problèmes.

Les OS insistent sur des témoignages différents, provenant de différentes sources faisant apparaître des situations de souffrances dans ce laboratoire.

Comité Technique du CNRS

du 27 Novembre 2012

Etaient présents :

Parmi les représentants de l'administration :

1. Xavier Inglebert, directeur général délégué aux ressources,
2. Christophe Coudroy, directeur des ressources humaines,
3. Ghislaine Bec, responsable du service du développement social,
4. Jean Baty, Directeur du Service Opérateur de Concours ,
5. Solenne Deveaux, OMES
6. Hélène Lebas, Gestion et pilotage , délégation aux cadres supérieurs (DCS),
7. François Gautron, Responsable de la gestion des ressources humaines,
8. Anne Pépin, chargée de mission, relations européennes et internationale

Parmi les représentants du personnel :

SNTRS-CGT : 3 sièges, Bernard Jusserand, Josiane Tack, Didier Gori

SGEN-CFDT : 2 sièges, SNCS-FSU : 2 sièges, SNIRS-CGC : 1 siège, SUD Recherche EPST: 1 siège, UNSA Recherche : 1 siège

Comme convenu lors de la séance du CT du 15 novembre, le CT du 27 Novembre correspond à une séance complémentaire afin de présenter les 2 derniers points de l'ordre du jour de la séance précédente qui n'ont pas pu être traités faute de temps.

L'administration demande quels sont les points en questions diverses mises à l'ordre du Jour par les organisations syndicales:

Sud Recherche : demande un point sur la mise en œuvre de la journée de carence

SNCS-FSU : un point sur la précarité

SNTRS-CGT :

- le problème sur le médecin de prévention à l'école polytechnique
- bilan unité en DGG - retours d'expérience
- primes bilan des pratiques de modulations - politique indemnitaire
- audit universitaire : quelle autorité sur les agents CNRS?

Points à l'ordre du jour:

A. Validation du compte rendu du CT du 30 mars 2012

Le compte rendu du CT du 30 mars est adopté à l'unanimité par les organisations syndicales

B. Texte d'organisation :

1. Avis sur le projet de décision sur la transformation du service organisateur des concours (SOC) en service central des concours (SCC) et son rattachement à la DRH.

M Coudroy explique qu'il s'agit de la mise en œuvre du plan d'action sur les fonctions supports.

Cette réorganisation se base sur un service de proximité qui est maintenu et une centralisation de l'organisation des concours qui se fera sur Meudon. Il est prévu qu'à terme tous les concours seront pris en charge par le service d'organisation des concours de Meudon. Actuellement, l'existant dans l'organisation des concours est un paysage complexe, l'Administration le simplifier. Actuellement, le service des concours de Meudon (SOC) organise 58% des concours externes pour les catégories A.

L'Administration souhaitait mettre en place une phase d'expérimentation avec deux délégations régionales en phase de « tests ». Le groupe de travail a choisi de ne pas maintenir la phase d'expérimentation car le SOC en 2012 a géré 72% des concours internes, donc la phase d'expérimentation sur deux DR n'a pas été jugée pertinente.

Un nouveau service est créé: le service central des concours (le SCC) basé à Meudon.

Les effectifs du SCC augmenteront à concurrence des ETPT qui étaient utilisés jusqu'alors en région pour l'organisation de ces concours. Les délégations régionales garderont les tâches de vérification de la validité administrative des candidatures, ainsi que l'organisation locale des concours maintenus dans les délégations.

Après la présentation générale de cette réorganisation sont traités les amendements.

L'administration présente deux amendements mais une discussion générale commence avec les organisations syndicales.

SNTRS-CGT: la centralisation pour la centralisation n'est pas souhaitable surtout lorsqu'elle est émanation d'un audit RGPP. La centralisation correspond à une taylorisation des tâches, les agents se retrouvent enfermés dans des tâches. En délégation les agents ont plus d'espace épanouissement que dans un service centralisé. Pourquoi ce service est-il organisé avec 8 gestionnaires et deux responsables, pourquoi une double tête? Vous nous dites que la moitié des concours à pourvoir sont pour des affectations en région parisienne et que cela semble logique de les organiser en région parisienne.

Mais l'autre moitié? Que fait-on de l'autre moitié du personnel?

M. Inglebert: la centralisation n'est pas une bonne chose pour le SNTRS-CGT.

Je prends acte de ce que vous dites... vous remettez en cause un groupe d'agent du CNRS, des experts, qui ont travaillé sur ce sujet. Vous n'avez aucun argument pour avancer ce que vous avancez...

SGEN-CFDT: explique que 5 ou 6 personnes vont être recrutées pour le service et pour l'instant un seul poste est mis au concours. C'est un technicien qui est recruté et pour les autres, comment va se passer le recrutement?

M. Coudroy: certaines arrivées sont prévues en noemi pour le printemps 2013, elles se feront en fonction de l'augmentation de la charge de travail.

M. Baty: En effet le concours 224 prévoit le recrutement d'un technicien.

CFDT: vous mettez juste un poste au concours?

M. Baty: en fait nous devons recruter deux personnes, le 2ème (sur liste complémentaire) devrait être retenu aussi.

L'administration explique que l'organisation des concours est une activité saisonnière. Le fait d'avoir une charge de travail moindre en organisation de concours va permettre une diversification de l'activité des personnels. Le SCC aura en charge la composition ainsi que la désignation des Jurys.

SNTRS-CGT: Il est important de faire un travail sur la sélection des jurys de concours et en particulier sur les présidents des Jurys. En effet leur renouvellement doit être fréquent pour éviter que les jurys ne soient constitués tous les ans des mêmes personnes, ou d'un petit groupe de personnes qui se cooptent d'année en année.

M. Coudroy: en effet, c'est un point important, nous avons commencé à vérifier la rotation des présidents de Jury.

La CFDT lit une déclaration (cf. annexe 1) qui est un plaidoyer contre la création du SCC.

SNTRS-CGT: nous tenons à nous associer à la déclaration de la CFDT. Nous sommes contre la centralisation des services des concours, nous sommes pour une gestion au plus près des agents. Les agents concernés n'ont

aucune garantie qu'ils ne vont pas être mutés dans d'autres services. Nous n'avons pas de chiffres exacts sur le personnel impacté, combien sont-ils exactement?

M. Coudroy : le personnel impacté dans les délégations régionales ne correspond pas un poste complet. Donc vous nous parlez de moins d'un poste par DR...

OS: Les seules activités qui restent, consistent à réserver des salles... c'est à dire des tâches subalternes et non gratifiantes.

M. Coudroy : chaque délégation régionale va s'organiser en conséquence. Il ne s'agit que de 6 délégations régionales qui seront impactées. Le personnel qui sera en charge de l'organisation des salles ne sera pas forcément celui qui est actuellement à l'organisation des concours, ils n'ont pas vocation à « être la petite main » du service des concours central de Meudon. En nombre d'ETPT consacré à l'organisation des concours en délégation, cela représente entre 0,1 et 0,3 ETPT.

SNIRS: il ne faut pas traiter que l'aspect quantitatif du nombre de personnes impactées mais aussi l'aspect qualitatif du travail demandé, les agents dans les délégations régionales sont inquiets.

M. Inglebert explique que l'on parle de service central des concours, la terminologie est précise, l'administration est plus dans une démarche de concentration, plus que de centralisation.

SNIRS: Le travail qualitatif des services des concours est important, il s'agit entre autre de conseil à donner aux candidats, aux directeurs d'unité... le SNIRS s'insurge contre le calcul fait par l'administration concernant les ETPT compris entre 0,1 ou 0,3 ETPT suivant les délégations. Ces chiffres n'ont pas de sens. Par exemple pour une DR de la région parisienne: 5 personnes étaient affectés sur le service des concours... le SNIRS dit que si l'administration continue à nier l'impact en nombre d'agents concernés par cette restructuration, ils vont s'énerver...

M. Coudroy: si je ne cherche pas à avoir cette rigueur de mesure (calcul en nombre d'ETPT), je ne vais pas être cohérent dans ce que j'évalue.

Sud: vous parlez de mesurer le contenu et l'impact de cette restructuration, le comité Hygiène et sécurité est une instance qui a en charge cet aspect « changement de l'organisation du travail ». Nous demandons que cette instance soit saisie.

SNTRS-CGT: Les représentants des organisations syndicales aux CHSCT vous ont demandé d'inscrire ce point dans les questions diverses du prochain CHSCT, vous n'avez pas donné de réponse favorable, pourquoi?

M. Inglebert: Le CHSCT n'a pas vocation à traiter de ce sujet, vous faites une interprétation fautive des textes.

M. Coudroy: nous proposons la lecture du nombre de postes réellement impactés par cette réorganisation, les tableaux viennent de lui être fournis par M. Baty.

Les chiffres sont éloquentes, il s'agit bien de plusieurs personnes impactées par délégations régionales dans certaines délégations, plus de 5 agents seront impactés par cette restructuration.

Après un rapide calcul l'administration admet que 56 personnes sont actuellement recensées comme travaillant au moins pour partir à l'organisation des concours, dont 50 personnes hors SOC.

CFDT: nous sommes dans notre rôle, nous devons nous inquiéter de ces personnes.

Le ton de l'administration change enfin...

M. Inglebert: explique qu'il va de soi qu'aucune modification ne peut être faite sans accompagnement... Une explication au plus près des personnes qui doit être faite au niveau des délégations régionales. Le comité technique (contrairement au CHSCT) me semble être la bonne instance pour s'emparer de ces questions.

Le SNIRS demande à que ce sujet soit mis à l'ordre du jour du CT du 12 Mars ou bien si c'est trop tôt, demande d'en parler au plus tard au mois de Juin 2013.

Nous passons au vote des amendements concernant cette décision.

Amendement 1 de l'administration (sur une proposition du SNCS) :

Article 1er, après le 1er alinéa, insertion d'un sous-titre « 1.1. Ingénieurs, personnels techniques et d'administration », après le 4eme alinéa, insertion d'un sous-titre « 1.2. Chercheurs ».

Voté à l'unanimité des organisations syndicales

Amendement 2 de l'administration (sur une proposition du SNCS):

Article 1er, à la fin du 5eme alinéa, insertion du texte: « sous réserve des compétences du Comité national. ».

Voté à l'unanimité des organisations syndicales

Amendement 3 de l'administration:

Article 1er, dernier alinéa:

Proposition de l'UNSA supprimer « et de vérification de la recevabilité ».

Le SNCS propose une autre formulation «de recevabilité et d'admissibilité»

Voté à l'unanimité de l'amendement du SNCS

Amendement retenu par l'administration

Amendement 4 de l'administration (sur une remarque du SNTRS-CGT) :

Article 1er, alinéa 2:

Ajout des termes « procédures de » au début (composition et désignation des jurys, date et lieu de déroulement des épreuves, liste des candidats admis à concourir ou à se présenter aux examens).

Vote de la décision complète:

Avis favorable: 0

4 abstentions: SNCS, SNIRS, UNSA

6 contre: SNTRS, CFDT, SUD

Résultat du vote: cette décision est réputée défavorable

C. Rapport annuel :

1. Présentation du bilan annuel et du livret parité 2011.

a- Présentation du bilan social 2011

Les bilans sociaux depuis 2009 sont disponibles en ligne sur le site du CNRS et avec un ajout d'une rubrique sur la parité. Les évolutions au cours du temps du bilan sociale sur les présentations sont sur la version numérique et non sur le document papier. Les points marquants du bilan:

Un focus sur les CDD au CNRS.

Pour 25505 permanents le CNRS compte environ 8000 CDD. Nous observons une hausse des ressources propres en ETPT pour les non titulaires.

Intervention des OS: on ne voit pas d'information sur le niveau de catégorie des CDD

L'administration: 80% des CDD sont recrutés sous « l'article 4 » qui correspond à un niveau d'emploi catégories A. Nous pouvons aussi dire que les CDD sont très majoritairement des femmes.

Nous notons aussi que 90% des CDD sont de catégorie A dans les bap D et E. Suivant les instituts la part de contractuel est très variable. Les tableaux sur les CDD représentent les entrées et sorties en 2011.

Un focus sur la masse salariale et les rémunérations:

On observe une hausse de la part de la masse salariale absorbée par les retraites, cela correspond à des départs pour limite d'âge en hausse (61% sont des chercheurs). Parallèlement, on observe une baisse des effectifs qui serait due à un solde négatif entre les réintégrations et les départs temporaires. Pour ce qui est de l'avancement, nous observons un volume inférieur à 2010 pour les chercheurs.

Les rémunérations:

Quel que soit l'indicateur retenu, on voit que ces indicateurs sont en hausses. Dans les rémunérations sont intégrées les primes. Le compte épargne temps (CET) est lui aussi en hausse de 63 % entre 2010 et 2011. Il est à noter que l'enveloppe destinée à la prime informatique augmente de plus de 30 % en un an.

b- présentation sur la parité

Mme Pépin présente le livre sur la parité du CNRS, nous sommes à la 4eme édition.

Depuis 2009 la situation n'évolue pas. En ce qui concerne la proportion des femmes dans les différents corps, elle est assez stable sauf chez les techniciens où l'on observe une baisse depuis 2009 -0,4 %. La présence des femmes est plus marquée en sociologie, anthropologie, étude du langage. La proportion des femmes est de plus de 50% uniquement en sciences humaines, à l'opposée les bap C et E sont les moins féminisées.

En ce qui concerne le recrutement chercheur, on observe 33% de chargées de recherche (CR) recrutées en 2010 contre 31 % en 2011, le recrutement des femmes en CR apparaît en baisse.

De même le recrutement des femmes en Ingénieur de recherche est faible, il représente 25,7% du corps des IR. C'est le corps qui est le moins favorable au recrutement féminin. Nous notons que dans le jury de concours chargé de recherche de l'IN2P3, aucune femme n'était présente dans les jurys d'admission. Enfin, on observe que moins de femmes que d'hommes reçoivent des distinctions pour leurs travaux. Le plafond de verre au niveau des salaires est toujours bien présent. Le seul taux qui soit favorable à une plus forte proportion de femmes dans la recherche concerne les personnels précaires !!!

M. Inglebert remercie pour les documents qui viennent d'être présentés qui sont de grandes qualités et très utiles.

SNCS: expose qu'il a deux commentaires à faire sur cet exposé.

Un premier sur la précarité: on observe clairement à travers cette présentation que le nombre de personnel statutaire diminue tandis que le nombre de personnels précaires augmente, qui plus est, nous perdons de l'emploi de statutaire. Un deuxième sur les rémunérations et les primes: nous dénonçons les primes qui ne peuvent pas compenser les salaires bas, mais aussi la distorsion par rapport aux femmes qui ont moins de prime que les hommes et donc des revenus inférieurs. Avec ce système, vous empilez les distorsions. Autant d'arguments pour dire qu'il est grand temps d'arrêter ce système néfaste.

La CFDT lit une déclaration (cf. annexe 2) qui dénonce, entre autre, le système actuel de recrutement (trop loin de la thèse), la discrimination faite aux femmes et l'utilisation de l'argent public à mauvais escient (ex. PES).

SNTRS: Nous trouvons ce bilan très intéressant... Le fait d'observer que le nombre de statutaires baisse, nous amène à nous interroger sur des modifications sensibles à apporter au statut pour permettre aux agents d'avoir des promotions même en cas de faible ou non recrutement externe.

Il faut aussi s'interroger sur le nombre de candidatures qui est en baisse dans notre établissement depuis plusieurs années déjà. Nous sommes en droit de nous poser des questions sur l'attractivité de nos carrières avec de telles données.

En ce qui concerne la partie paritaire: il y aurait beaucoup à dire en ce qui concerne la composition des membres du Jury, les présidents de jury sont des hommes quasiment tout le temps. La direction a une maîtrise très simple, elle a la possibilité de nommer des jurys plus équilibrés au niveau des présidents de jury... Pourquoi n'observe-t-on aucun changement alors que cela fait des années que nous posons le problème?

SNCS: si nous regardons le recrutement des étrangers... Ils sont recrutés tard dans leur carrière, à un niveau supérieur, toutes les personnes recrutées tardivement vont devenir des parias à l'heure de la retraite... Tous parlent d'avoir un CNRS reconnu et de haut niveau, mais ce n'est pas avec une telle politique de recrutement, que l'établissement pourra y parvenir. Le statut c'est la thèse, il faut y revenir!!! Pour ce qui est de la parité: je me refuse de tomber dans une démagogie facile sur des problèmes de promotions, c'est scandaleux. Pour ce qui est de la problématique des recrutements on ne peut raisonner que sur des ratios où il y a des candidats... Enfin nous observons une désaffection des carrières scientifiques, ce qui est bien dommageable.

Sud recherche: Les documents présentés sont intéressants. Ils nous permettent de mettre en évidence que:

- Le temps partiel c'est pour les femmes.
- Le temps partiel c'est pour les technicien(nes)
- Des chargés de recherche 2eme classe à bac plus 14: c'est insupportable
- 10 millions sont consacrés pour une prime d'intéressement
- il y a pas le volume de recrutement, que va-t-on faire des CDD?

SNIRS: les documents qui sont présentés sont de très bonne qualité.

SNTRS-CGT: Vous travaillez au service de « la mission pour la place des femmes ». Pouvez-vous nous dire quelles sont vos actions dans ce cadre, hormis le fait de sortir des livres sur la place des femmes dans la recherche? Nous observons que les CDD ont une moyenne d'âge 33,2, hors les recrutements sont en moyenne fait à 31,6 ans ... Il existe donc un décalage entre l'âge des recrutements et les CDD chercheurs actuellement en poste. Que vont devenir ces CDD chercheurs?

Il y a une crise des métiers scientifiques... Lorsqu'on discute avec des précaires, nombres d'entre eux disent que s'ils avaient su ce qui les attendaient, ils n'auraient jamais cherché à faire une carrière scientifique. Ils dissuadent même les jeunes générations de s'y engager dès qu'ils ont l'occasion de le faire!!! Voilà, où cette politique nous mène.

Pour ce qui est de la parité, nous déplorons toutes les inégalités exposées, jusque dans la précarité les femmes sont stigmatisées.

Mme Pépin remercie qu'on l'interroge sur le travail fait par la mission pour la place des femmes.

Elle continue en expliquant que de nombreuses actions qui vont être entreprises dans ce cadre... le CNRS est le seul établissement public à avoir un service dédié à la place des femmes. Nous entreprenons des études qualitatives et non plus quantitatives. Avec une recherche de valorisation de la place des femmes notamment sur l'histoire des femmes au CNRS. Nous avons aussi un projet « plan d'action égalité pour les chercheurs » nous avons obtenu un financement de l'Europe pour ce travail.

Nous avons aussi des plans d'actions ciblés, des formations et sensibilisations à l'égalité professionnelle. Par exemple au niveau des ressources humaines, le 10 décembre, nous proposons une heure d'information sur l'égalité professionnelle sur les décideurs. Nous faisons aussi un travail d'accompagnement des congés maternité.

M. Inglebert après avoir laissé parlé les syndicats répond à certaines questions qui lui ont été posées.

La PES correspond à 170 ETPT. En ce qui concerne le choix des présidents de concours, comment intervient l'administration? X.I. explique que l'administration est très vigilante sur le renouvellement des présidents des concours.

M. Coudroy: explique avoir été au comité national, pour exposer les problématiques liées à l'élévation de l'âge de recrutement ainsi que de l'âge des CDD au concours...

D. Questions diverses:

1- La journée de carence:

M. Inglebert explique que la journée de carence sera formellement appliquée au 1er Janvier... le retard dans l'application de la loi est dû à la société de service informatique qui n'a pas été en capacité de livrer le produit dans les délais...

M. Coudroy explique ne pas pouvoir organiser de prise en charge sur le budget de l'état, la loi l'interdit.

Sud n'est pas d'accord avec cet avis. Ils précisent que la direction générale du ministère, la DGRH, a expliqué que la direction des organismes pouvaient payer eux-mêmes la journée de carence s'ils le souhaitaient.

Sud Recherche propose au vote une motion sur le jour de carence (cf. annexe 3)

Après lecture, cette motion est mise au vote.

Résultat de vote:

9 voix pour sur 9 représentants des organisations syndicales présents.

2- le problème sur le médecin de prévention à l'école polytechnique

La direction expose que la fin de contrat du médecin du travail était liée aux difficultés que cette personne aurait avec la direction de l'école polytechnique. Il ne semblait pas au courant concernant le retard de paiement de la part du CNRS concernant la médecine de prévention. L'administration a juste indiqué que l'école polytechnique avait dénoncé la convention.

Annexes:

Annexe 1:

Après avoir pris connaissance auprès des personnes concernées en délégation des conséquences de l'arrêt de leur activité en matière d'organisation des concours internes et externes du CNRS, il apparaît que la centralisation de cette activité au sein d'un même service n'est pas justifiée.

Les personnels RH qui se sont investis depuis plusieurs années ont acquis des compétences nécessaires aux membres des jurys et candidats. Ils aident les directeurs d'unité dans l'élaboration des profils de postes. Ils conseillent les présidents quant aux experts qu'ils peuvent prendre pour la composition de leurs jurys. Ils connaissent les laboratoires et leurs contraintes. Leurs renseignements sont précieux dans les délibérations. Ils ont une connaissance du bassin local d'emploi et il est parfois difficile de recruter, notamment dans les catégories B et C. Des concours organisés à Paris avec une épreuve écrite et une audition nécessitent, bien souvent, 2 jours sur place. Les candidats de ces concours ne se déplaceront pas sur Paris.

Les personnels responsables des concours en délégation sont bien souvent recruteurs pour leur service du personnel. Ils ont une mémoire des candidatures aux concours ce qui est primordial dans le cadre des recrutements des CDD.

Ces personnels vont être redéployés dans les DR, mais dans quelles conditions ? Leur demandera-t-on de remplacer des agents d'autres services de la délégation si dans ceux-ci il y a des départs non remplacés ?

Pour qui prend-on ces personnels ? Vous comptez délocaliser la tenue de certains concours en région. Vous demanderez à ces agents, de ne s'occuper, entre autre, que de la réservation de salles ou de la surveillance des épreuves. Mesurez-vous le mépris que vous affichez à leur égard ?

Enfin, nous nous demandons si ce service n'empiète pas sur le rôle du Comité national. Enfin, la création de ce service nous interroge sur les conséquences des regroupements internes dans les délégations.

C'est pour toutes ces raisons que le SGEN-CFDT Recherche EPST votera contre la transformation du SOC en service central des concours et son rattachement à DRH.

Annexe 2:

Une fois encore, toutes nos félicitations pour ce document toujours plus complet, toujours mieux présenté.

Une fois encore, nous nous félicitons que ce document apporte aux organisations syndicales des arguments pertinents et chiffrés démontrant la nocivité sur les personnels chercheurs et ITA des politiques de recherche des gouvernements précédents, mises en œuvre par la direction du CNRS, et avec, dans une certaine mesure, la complicité active ou passive du Comité National en ce qui concerne le recrutement des chercheurs et l'attribution des PES.

L'intervention du Sgen-Recherche-EPST portera sur ces points, non seulement pour dénoncer les politiques sur ces points spécifiques essentiels pour notre organisme, mais aussi pour proposer des changements de cap, possibles dès maintenant au niveau du CNRS sans attendre un changement de Politique qui se font attendre.

*La première dérive que nous constatons est l'âge de recrutement de plus en plus tardif des CR: 33,1 ans pour les hommes, 34,3 pour les femmes, lesquelles représentent toujours, et désespérément, moins d'un tiers des embauches (voir p.39), ce qui est vraiment scandaleux. Le syndicaliste dénonce la précarité subséquente croissante des carrières des jeunes chercheurs. Le scientifique ne comprend pas pourquoi ses collègues du CN, nommés comme élus, entrent dans ce jeu pervers de toujours plus de post-docs, alors qu'on sait très bien à l'issue d'une thèse si un chercheur a, ou non, le potentiel de faire le métier de chercheur. Tous les chercheurs qui dirigent notre organisme ont été recrutés vers 25 ans, et ont été titularisés par décret en 1984. Ce pari fait par le Comité National de l'époque a, semble-t-il été bénéfique ... même si c'est dénoncé par quelques vieux profs de médecine de l'Académie des Sciences. Nous ne voyons pas pourquoi un **recrutement au plus près de la thèse** empêcherait toute possibilité de post-docs, alors qu'au contraire, il y aurait un retour bénéfique pour les labos de recrutement, et non plus pour les seuls individus; c'est aussi notre conception d'une recherche en équipe qui serait ainsi renforcée. Concernant les jeunes femmes qui, me semblent-ils, ont leur bac plutôt plus jeunes que les garçons, comment se fait-il qu'il y ait un retard toujours plus grand de leur recrutement, et que leur proportion reste aussi faible. N'est-ce pas une conséquence directe de la grande difficulté de concilier recherche active et vie familiale normale, comme d'avoir des enfants ? Il nous faut se sortir d'une vision passéiste, quasi-religieuse, de l'accès à la Science réservée à une vocation pour laquelle on sacrifie tout ; remarquez que, comme pour les religions, ce sont les femmes les premières victimes de ses organisations machistes ! La responsabilité du Comité National est clairement engagée : il est quand même curieux que le retard de promotion auquel les femmes sont soumises disparaît que pour les promotions CR1 ... lequel est quasiment automatique.*

Il ne suffit plus de constater ces dérives, il faut y mettre fin. Il nous faut un plan d'embauche exceptionnel de jeunes chercheurs. A la Direction du CNRS et au du CN, qui ont pris l'habitude de travailler ensemble, de voir comment, dès cette année, on pourrait **mettre un quota d'embauche pour les jeunes femmes et pour les moins de 30 ans**, avec bien sûr des mesures transitoires pour ne pas pénaliser les chercheurs de 30-35 qui sautent d'un CDD à un autre. Nous ne sommes pas des fanatiques des quotas, mais force est de constater qu'ils ont été nécessaires à faire évoluer -un peu- la situation des élections politiques.

*Pour cela, il faut des postes. Là aussi le bilan social nous est utile, et ses pyramides des âges si curieuses. Là aussi des politiques volontaristes pourraient nous faire avancer ! La retraite est à ce jour, pour les personnels concernés, à 61 ans. On constate, page 15, que plus de 900 chercheurs ont 61 ans et plus. Combien parmi ceux-là ont toutes les annuités (164 trimestres à ce jour) ? Surement au moins les normaliens qui sont fonctionnaires depuis l'âge de 20 ans ... mais ce n'est pas le cas de tous. Nous demandons qu'il soit fait d'urgence **un recensement de la situation exacte de ces chercheurs, souvent DR. Ceux qui ont leurs annuités devraient être mis en retraite et leurs postes libérés, quitte à revoir les possibilités d'éméritat** pour ceux qui restent utiles à leur labo et qui le désireraient. C'est une réflexion sur l'éméritat qu'il nous faut engager et son extension possible aux DR2, CR1 et aux ingénieurs. Reste le cas de ceux qui n'ont pas leurs annuités. Ne peut-on pas réfléchir à des mesures exceptionnelles, comme celles qui avaient été prises dans les années 90 pour inciter le départ à 60 ans des chercheurs. **On pourrait étudier des primes de départ destinées à compenser les décotes.** Il faut pour cela faire preuve de détermination et d'imagination. Il ne s'agit pas bien sûr de stigmatiser une partie de notre communauté ... dont je vais d'ailleurs bientôt faire partie. Il s'agit de trouver des moyens internes pour rajeunir notre population de chercheurs, combattre la précarité et retrouver un comportement collectif. Des centaines de postes de jeunes chercheurs, pour 2 ou 3 ans pourraient être dégagés (un poste de DR, c'est au moins 2 postes de recrutement de CR). Nous pourrions les réserver le recrutement de jeunes hommes et femmes.*

Notre intervention a pour but de montrer que même dans un contexte extrêmement contraint comme c'est le cas actuellement (et ça risque guère de changer), **de l'argent on peut en trouver en mettant fin à des gaspillages comme c'est le cas pour la PES** (pages 56 et 57). Nous remarquons, avec une certaine gourmandise que le montant attribué décroît d'année en année (4,6 millions en 2009, 2,4 millions en 2011), au fur et à mesure qu'elle "récompense" des DR2, voire quelques CR1, et des femmes (30,6% en 2011, 20,6% en 2009). Ceci représente quand même 10 millions d'Euros qui pourraient être utilisés autrement au profit de promotions pour l'ensemble des chercheurs, et des personnels, et non pas pour augmenter les revenus des plus hauts salaires de l'organisme. Notez que Mme Péresse s'occupe aujourd'hui d'autres navires en perdition ; vous pouvez donc maintenant vous passer de ses injonctions. **Si vous souhaitez réserver ces 10,5 MEuros à des "excellents", eh bien augmentez significativement les salaires d'embauches des jeunes chercheurs** pour les différencier un peu des bacs+5 recrutés par le privé. Et puis, en ces périodes de rigueur et de bonne gestion des deniers de l'Etat, interrompez donc le versement des PES à ceux qui ne pourraient justifier du 1/3 de temps d'enseignement auquel ils se sont engagés par écrit lors de leur demande.

Annexe 3:

Motion sur le « jour de carence »

À l'attention du Président du CNRS

La loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 (art 105)* instaure un délai de carence d'une journée pour les congés de maladie dans la fonction publique. Les organisations syndicales ont fait part dès l'origine de leur opposition à cette mesure qui portait un nouveau coup aux garanties statutaires et au salaire des fonctionnaires. Le gouvernement actuel a également fait part de son opposition à ce texte et s'il est cohérent, devrait l'annuler.

Lors de la « Conférence Sociale » du 9 juillet, les syndicats ont à nouveau souligné que l'instauration d'un jour de carence (non payé) était « une mesure stigmatisante pour les fonctionnaires, symbolisant la volonté permanente d'opposer les salariés du secteur privé et les fonctionnaires, et devait être supprimée ». Il convient de remarquer que la grande majorité des entreprises privées compensent la période de carence à leurs salariés.

La tutelle (DGRH), lors d'un entretien récent avec les syndicats, a précisé que, s'ils le souhaitaient, les établissements pouvaient décider de rendre les sommes prélevées aux agents au titre du jour de carence et que cela relevait de leur responsabilité.

Dans l'attente de l'abrogation de ce texte, le Comité Technique demande donc au Président du CNRS la prise en charge du jour de carence par l'établissement et le remboursement aux agents des sommes qui pourraient être prélevées à ce titre.

Propositions pour l'Évaluation des unités de Recherche

Philippe BÜTTGEN, président de la CPCN
Dominique FAUDOT, présidente de la CP-CNU

La Commission permanente du Conseil national des Universités (CP-CNU) et la Conférence des présidents du Comité national de la recherche scientifique (CPCN) sont porteuses d'une préoccupation commune : relégitimer l'évaluation de la science. Elles s'associent à la plupart des critiques portées depuis 2006 contre le fonctionnement de l'AERES, les principales visant l'étroitesse des viviers d'experts et le manque d'indépendance d'une agence exclusivement composée de membres nommés. Les propositions d'amélioration qui suivent se réfèrent à une évolution possible de l'art. L. 114-3-1 du code de la recherche, en son point 2° ; elles impliquent en outre des dispositions réglementaires.

La CPCN et CP-CNU proposent la création d'une autorité indépendante d'évaluation, chargée de la validation des procédures d'évaluation (voir *infra*) et de l'organisation des comités de visite des unités de recherche. Les instances d'évaluation compétentes en matière d'enseignement supérieur et de recherche, notamment celles mentionnées à l'art. L. 952-6 du code de l'éducation et à l'art. 321-2 du code de la recherche, conduisent l'évaluation. Elles se voient en particulier attribuer la responsabilité de composer les comités d'évaluation (CE).

La CPCNU et la CPCN souhaitent la constitution de larges viviers d'experts, de façon à garantir le pluralisme et l'ambition internationale de l'évaluation. Pour cette raison, elles proposent que les instances d'évaluation soient chargées de désigner des experts dans leurs rangs, mais aussi au-delà.

L'organisation pratique suit les étapes suivantes :

- pour chaque unité de la vague concernée, définition d'une section principale et si nécessaire d'une ou de plusieurs section(s) secondaire(s) de rattachement, dans chacune des instances. Les EA/UR se voient par exemple attribuer une (ou des) section(s) référente(s) du CoNRS, de même pour les UMR/UPR avec le CNU ;
- désignation d'un président de comité d'évaluation de façon concertée entre les présidents des sections principales de l'unité ; ce président de CE peut être ou non issu des sections ; un principe de rotation entre instances d'évaluation peut être envisagé ;
- désignation d'experts par les sections, au terme d'une délibération.

Conformément au principe déjà suivi dans les comités d'experts de l'AERES, chaque CE comprend au moins un membre issu des sections du CNU et un membre issu des sections du CoNRS ou des instances d'évaluation des organismes de recherche, tous corps confondus. Un membre au moins du CE exerce hors de France. À des fins de simplification, il est désigné par le CoNRS ou une instance d'évaluation d'organisme de recherche dans le cas d'une UMR/UPR, par le CNU dans le cas d'une EA/UR. Chaque CE comporte au moins un expert issu des corps d'IT des organismes de recherche ou BIATSS des universités.

La composition du CE est transmise à l'Autorité d'évaluation, qui se charge :

- de vérifier la répartition équitable des disciplines et spécialités au sein des comités ; de vérifier les risques de conflit d'intérêts et de les signaler le cas échéant ; de trancher les éventuels litiges ; de mettre en place une procédure de dialogue entre l'unité et le CE ; la CPCN et la CPCNU souhaitent des concertations régulières sur l'évolution des procédures d'évaluation, sous la conduite de l'Autorité d'évaluation ;
- d'organiser la visite, en lien avec le président du comité.

Le CE reçoit le bilan d'activités de l'unité et son projet en cas de demande de renouvellement.

Après la visite, il rédige un rapport d'évaluation, sous l'autorité de son président. Ce rapport, signé par tous les membres du CE, est transmis à l'unité et à (aux) l'établissement(s) de tutelle.

La notation est remplacée par un avis motivé, également transmis à l'unité, à (aux) établissement(s) de tutelle et au MESR. Les procédures d'allocation des moyens aux établissements sont dissociées des avis portés sur les unités de recherche. Les fiches individuelles sur les chercheurs et enseignants-chercheurs sont absentes de la procédure d'évaluation des unités. Il n'y a pas de réunions de « restitution », mais un examen des rapports des CE par les instances d'évaluation lors de leurs sessions de printemps. Il appartient aux établissements, seuls ou en concertation, de tirer les conséquences opérationnelles et stratégiques de l'évaluation.

Avantages du dispositif proposé :

1. indépendance des évaluateurs garantie par la structure majoritairement élue des instances d'évaluation ;
2. approfondissement du rapprochement entre organismes de recherche et recherche universitaire ;
3. élargissement des viviers d'évaluateurs par le recours à une expertise scientifique collective, indépendante des établissements et respectueuse de la continuité des disciplines.