



# *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° 191 du 19 avril 2012

## *SOMMAIRE*

- Compte rendu de la réunion Direction des Ressources Humaines du CNRS et organisations syndicales du 13 avril 2012

## Réunion DRH/OS du 13 avril 2012

Le SNTRS CGT demande à ce que le problème des CAP soit traité en préalable à l'ordre du jour.

Le SNTRS CGT expose, après un bref récapitulatif des évènements, les difficultés rencontrées par les élus pour travailler en CAP :

- Volume de travail très important pour les CAP ordinaires des T et des IE,
- Délégations régionales qui ne veulent pas prendre en charge les deux nuitées supplémentaires pour la préparation des réunions,
- Absence du représentant de la DRH à la réunion préparatoire et aux premières réunions des CAP,
- Conditions de travail des CAP difficiles compte-tenu notamment des horaires de convocations qui n'autorisent pas les élus à venir la veille et les obligent à se lever à 4h du matin,
- Enveloppes des missions CAC versées aux délégations insuffisantes pour couvrir le montant réel des frais de missions des élus,
- Dysfonctionnement à la DR17, retard important dans le recouvrement des frais de missions.

C. Coudroy répond qu'il s'agit d'un mal entendu et qu'il n'a jamais été question pour l'administration de ne pas donner aux élus des CAP les moyens nécessaires de travailler. La Direction générale s'engage à répondre en explicitant les points de litiges car il est important de sortir de cette situation absurde. Le DRH s'explique également sur le fait de ne pas avoir été présent aux premières réunions des CAP et met en avant des contraintes d'agenda.

Le SNTRS CGT souligne qu'il ne s'agit pas d'un mal entendu, mais de faits précis : La Direction générale a modifié l'heure des convocations pénalisant ainsi les élus sur la durée de préparation des réunions et les modalités de leurs déplacements. En outre la réponse faite par l'administration aux élus, suite à leur courrier de protestation, n'a fait que crispier les tensions notamment par les raisons évoquées comme par exemple : l'équité du traitement entre les CAP...

C. Coudroy confirme qu'une réponse pour éclaircir ces points sera faite par l'administration très prochainement.

Le SNCS FSU renchérit en élargissant le débat au problème des frais de mission en général et de la carte affaire en particulier. Il rappelle que le CNRS se met hors la loi en demandant aux agents d'avancer de l'argent sur les frais de mission. Les dépenses faites au titre de la carte affaire (le CNRS a pratiquement obligé les agents à la prendre) sont remboursées par l'établissement avec un délai pouvant atteindre plusieurs mois comme à la DR17, ce qui est illégal. Si le CNRS ne trouvait pas une solution rapidement, il pourrait s'exposer à des poursuites judiciaires...

Le SNTRS CGT rajoute que le marché de la centrale d'hôtels ayant été dénoncé, certaines délégations commencent à diffuser une information précisant que les agents qui ne seraient pas porteur de la carte affaire ne pourraient pas bénéficier d'une avance ou d'une prise en charge de l'hébergement avant leur départ en mission et qu'ils devront avancer les frais d'hôtel et ne seraient rembourser que sur la base de 60 euros/nuit. Ceci pendant la période de transition. Les agents du CNRS n'ayant pas obligation de prendre la carte affaire, il serait judicieux que le CNRS trouve rapidement une autre solution. De plus, pour un agent qui possède ou pas la carte affaire, la base de remboursement des frais d'hébergement varie du simple au double. Où se trouve l'égalité de traitement ?

C. Coudroy répond qu'il va étudier ce dossier.

## Points à l'ordre du jour :

### I – les CDI

Alice LALU, service RH présente le sujet et le PPT associé :

L'administration du CNRS a recensé 46 CDIsables dont 34 rémunérés sur ressources propres et 12 financés sur subvention d'état. Parmi ces 46 CDD se trouvent :

- 29 agents de moins de 55 ans et 17 agents âgés de plus de 55 ans
- 28 hommes et 18 femmes.
- 17 chercheurs et 29 IT

Les CDD multi-employeurs ne rentrent pas dans cette sélection.

Le SNTRS CGT prend la parole pour réaffirmer qu'il a une toute autre lecture de la loi, que les postes pérennes sur multi-employeur pour les CDI y sont aussi inscrits, que le CNRS et le MESR font une lecture restrictive de la loi, le ministère de la fonction publique étant favorable à une lecture intégrant les CDD multi-employeurs. Il rappelle que le protocole fait état d'une liste nominative des personnels éligibles et que cette liste doit être transmise aux OS. D'ailleurs le SNTRS-CGT va transmettre des dossiers à la direction et souhaite une réponse écrite pour chacun de ces dossiers. Un nombre important de collègues précaires sont exclus du dispositif car leur contrat n'est pas renouvelé, nous souhaitons une réunion sur ce « dégraissage ». Le CNRS ne peut assurer sur sa masse salariale les salaires des nouveaux CDI ou titularisés, la Direction Générale doit demander des transferts budgétaires entre ressources propres et subventions d'Etat.

L'administration sur l'ensemble des points reste sur sa position.

Une circulaire de la fonction publique de novembre 2011 précise clairement qu'il ne faut pas diffuser de liste, c'est pourquoi C. Coudroy nous confirme qu'il n'y aura pas de publication de la liste des CDIsés mais que si nous souhaitons savoir si un personnel y est présent, nous pourrions en faire la demande et nous aurons une réponse claire.

L'administration ne souhaite pas non plus diffuser la lettre du ministère de janvier 2012, qui décrit les conditions d'éligibilité, car il appartient aux syndicats de l'obtenir directement du ministère. Le CNRS a en outre reçu un courrier daté du 3 avril 2012 qui énonce que les CDD rémunérés par plusieurs employeurs ne sont pas éligibles. Là aussi, les syndicats sont invités à en demander une copie au ministère.

C. Coudroy relate ensuite en partie la réunion du 10 avril entre le CNRS et le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche (MESR). Le ministère a proposé un cadre pour les titularisables. Le vivier des titularisables doit être envisagé uniquement au sein de l'organisme. Il faut être au CNRS pour prétendre passer un concours réservé ou un examen professionnel au CNRS. C. Coudroy indique que la position du MESR concernant les contractuels de catégorie A+ est qu'ils n'entrent pas dans le cadre de la loi.

Le SNTRS-CGT a rappelé que les directions d'EPST, le CNRS compris, faisaient pression sur le ministère de la fonction publique pour que le périmètre d'application de la loi soit le plus restrictif possible, notamment concernant l'éligibilité des contrats multi-employeurs, et des catégories A+. On comptabilise ainsi aujourd'hui 46 CDIsables alors que le nombre de contractuels au CNRS s'élève à plus de 6000. Difficile dans ces conditions de résorber la précarité.

Le SNCS-FSU intervient pour réclamer que les CDD sur postes de chercheurs soient évalués par le comité national. C. Coudroy répond qu'il faut y réfléchir.

L'administration a traité en urgence 3 dossiers dont les contrats finissaient le 31 mars, ceci afin de leur proposer rapidement de signer un avenant.

Les syndicats demandent pourquoi il n'y a pas de note d'information à destination des CDD pour leur exposer leurs droits.

C. Coudroy rappelle que la DRH traite ces dossiers en priorité et que si d'aventure un dossier leur échappait, nous avons tout loisir de les interpeller. Le chiffre serait bien évidemment plus élevé si l'administration avait à recenser les personnels CDD multi-employeurs, mais pour les CDD mono-employeur, une requête SIRHUS suffit

amplement à identifier les personnels concernés. La loi ne prévoit qu'un recensement de la part de l'administration et cela est de droit.

Le SNTRS CGT ajoute tout de même que SIRHUS fournis des données erronées. Le DRH confirme alors que c'est la raison pour laquelle les délégations sont mises à contribution pour vérifier la fiabilité des informations issues de SIRHUS.

Le nombre de postes pour les concours réservés n'est pas encore défini, il y aura un cadrage du ministère DGRH plus tard sur ce sujet.

Le DRH considère qu'il n'est pas nécessaire d'identifier les personnels éligibles puisque c'est un concours. Donc, le CNRS ne fera pas de recensement des ces personnels!

(Remarque : dans ces conditions, l'établissement ne pourra pas faire une adéquation entre les éligibles et le nombre de postes mis au concours : le taux de pression risque d'être très élevé!!!)

Au cours de cette réunion a été posée, en outre, la question de la CDIisation sur ressources propres. Sur quelle ressource doit-on recruter les CDI ?

Le volume de recrutement pour 2012 est de 430 postes pour le CNRS et le DRH nous explique que l'établissement se trouve face à 3 options :

- **1ère option** : passage en CDI sur ressources propres. Avantage => pas de réduction de postes des concours CNRS. Inconvénient => passage de la convention de CDD à CDI mais lorsque le financement est épuisé, le CDI sera licencié.
  - **2ème option** : on déduit des recrutements externes les passages en CDI afin de ne pas devoir licencier ces personnels. Mais cela implique une réduction de 65 postes aux concours. Le problème majeur de cette option est que les laboratoires auront tout le loisir de recruter d'autres CDD sur les ressources propres non utilisées.
  - **3ème option** : on maintient la rémunération sur ressources propres jusqu'à son terme puis on bascule sur subvention d'état. Avantage => Cela permet de faire un lissage sur un ou deux ans de la consommation de la subvention d'état.
- Le CNRS a choisi la 3<sup>ème</sup> option pour éviter de licencier à terme les personnels CDIisés sans le dire ouvertement au ministère.**

Le problème étant que les partenaires financeurs ne sont pas toujours disposés à financer des CDI, notamment l'ANR et qu'il faudra à un moment donné négocier avec eux.

Une négociation doit être menée avec l'ANR dans ce cadre mais, pour l'instant, le ministère (MESR) attend d'avoir une vision globale inter-EPST du nombre des CDIisés sur ressources propres. Le CNRS prend le risque que l'ANR ne préfère, à toute négociation, demander le remboursement des salaires à partir du 13 mars 2012, date de mise en place des CDI.

**Les organisations syndicales reviennent sur le fond du sujet qui reste que la masse salariale de l'établissement doit être augmentée sans quoi la CDIisation restera un problème.**

## II – Les promotions

L'administration explique qu'elle a, cette année, appliqué les plafonds des quotas statutaires et quand la clause de sauvegarde était plus avantageuse, elle a privilégié la clause de sauvegarde.

L'UNSA demande pourquoi les AI bénéficient de la baisse de postes la plus importante (plus de 50%), est-ce pour anticiper la réforme de la catégorie B ?

L'administration réfute cela et précise que c'est juste la conséquence de la baisse globale des postes aux concours. En 2011 il y avait 100 concours AI, en 2012 il y en a 55 sur 282 postes.

Le SNTRS CGT intervient sur ce point en faisant remarquer à l'administration que c'est la première fois qu'il n'y a pas eu de réunion préparatoire sur les promotions en aval de la publication du nombre de postes offerts aux

concours et que cela n'est pas normal. Les années précédentes, nous pouvions discuter de la répartition par corps en tenant compte du taux de pression. Maintenant, nous sommes mis devant le fait accompli ! Nous n'avons pas de chiffres permettant de comprendre comment la Direction Générale a équilibré les postes, entre les ressources (départ à la retraite, autres départs) et les postes gagés (détachement, réintégration, CDD handicap..) Nous ne comprenons pas pourquoi la Direction Générale a annoncé lors du CA, 470 postes disponibles (430 + 40 cdd handicap) alors que le CNRS ne propose aujourd'hui que 282 postes aux concours externes 2012 entraînant une baisse de près de 33% et la disparition de 139 postes par rapport à 2011 !

Le DRH explique que la baisse du nombre des concours externes ne résulte pas uniquement des CDIisations mais aussi, pour moitié, du remplacement des départs en retraite qui ont aussi diminué (330 IT et 430 chercheurs). Il indique également très rapidement que les gages en postes cette année comptent une quarantaine de postes handicap, de 40 à 50 réintégrations et environ 45 postes en détachement. En 2010, le vivier de ressources comptait près de 600 postes. Combien la Direction Générale en a-t-elle comptabilisé en 2012 ?

E. Rident rajoute que, dans la mesure où l'administration faisait son possible pour privilégier la mise en place de postes « au maximum des quotas », la décision avait été prise, il y a deux ans, en concertation et en accord avec les OS de ne plus faire de réunion en amont de la publication du nombre de postes au concours. Nous nous insurgons contre de semblables contre-vérités ! D'autant que l'année dernière, la réunion préparatoire a eu lieu ! Il précise également que le problème de la baisse tient aussi au fait que les quotas sont en chute !

L'administration donne les chiffres des postes par corps pour 2012 :

Concours externes (CE) : IR 71, IE 88, AI 55, TCN 64, AJT 4 soit un total de 282,

Concours internes (CI): IR 34, IE 40, AI 44, TCN 28 AJT 5.

La baisse la plus importante est pour les AI. Passage de 95 en 2011 à 44 en 2012 !

Nous observons une chute de 33% pour les CI et de 37% pour les CE.

Le SNTRS-CGT répond alors vivement que si effectivement il y a une volonté de l'administration de privilégier le quota maximal de postes, ce quota est calculé en fonction du nombre de postes utilisables dans le vivier des ressources et que là, force est de constater que l'administration a unilatéralement pris la liberté de supprimer un minimum de 167 postes en 2011 dans le cadre de la RGPP (Plan d'action du CNRS) ! Il n'a jamais été fait état à ce moment-là de négociations avec les OS ! Il est évident que dans la mesure où l'on supprime 1/3 des postes potentiels, le calcul des postes mis au concours répercute obligatoirement cette baisse au point d'ailleurs de faire valoir pour la première fois la clause de sauvegarde !

**La baisse du nombre de postes aux concours externes et internes n'est que l'un des résultats de la politique mise en place par la Direction Générale lors de la RGPP !**

Les autres syndicats expriment des positions proches de celle du SNTRS CGT.

L'administration répond que cela n'est pas vrai, les postes correspondant aux départs à la retraite ont tous été remplacés et même les autres départs n'ont pas tous été supprimés. En fait seulement la moitié a été supprimée. La Direction Générale a utilisé une partie de ces postes pour la titularisation des postes handicap et pour les réintégrations... L'administration parle de 86 postes sur les « autres départs ».

C Coudroy ne comprend pas d'où vient ce chiffre de 167 postes pour les autres départs...

Le DRH explique qu'il a mis de côté 65 postes pour les CDIables, que pour l'instant ils ne vont en utiliser que 46 et qu'il s'engage à les rendre en fin d'année, quand ils auront finalisé les CDIisations de 2012. Quand les campagnes de concours seront terminées, ils les restitueront sur les réintégrations dans l'établissement ou sur les listes complémentaires des concours...

Le SNTRS CGT demande alors à la Direction Générale de fournir aux OS un document précisant les chiffres composant le vivier de ressources en postes pour l'année 2012. Ceci afin qu'apparaisse clairement la seule raison pour laquelle les postes aux concours ont diminué de près d'un tiers. Il y a fort à parier qu'elle est intimement liée à la suppression des postes de fonctionnaires RGPPisés en 2011 par le Plan d'action du CNRS.

L'administration s'engage à nous fournir le détail de la répartition des postes entre les ressources et les gages, pour comprendre comment on arrive à 282 concours externes en 2012.  
C'est un problème de masse salariale !

Les OS proposent de supprimer la PES pour redonner de la masse salariale.  
A quoi l'administration répond : on pourrait aussi supprimer la PPRS!

Puis vient l'examen des grades au choix. L'administration explique que les possibilités de promotions au choix sont sensiblement les mêmes qu'en 2011. Les promotions au choix ne sont pas affectées.

Le SNTRS CGT constate que les postes IT font les frais des réductions. En effet même les postes de CDIables chercheurs (17) sont pris sur le quota des postes IT et lorsque les restitutions seront effectives, les postes restant de CDIables, pourraient aussi profiter aux chercheurs via les réintégrations.

OS: combien coûte la GIPA?

Réponse de l'administration : 4,5 million (chercheurs + IT)

La PES a coûté 34 millions depuis 2009, de quoi récupérer de la masse salariale !

C. Coudroy précise un autre point.

Les 46 CDIables déjà identifiés seront rapidement CDIés. En revanche, l'administration doit envisager la CDIation des CDD qui seront CDIables dans les années à venir lorsque les contrats de ces agents qui étaient en cours au 31 mars arriveront à terme à 6 ans et un jour ou plus.

17h00 - Mr Coudroy disparaît, appelé à un autre rendez-vous. Dans la pièce d'à côté, la fête bat son plein, on entend flonflons et applaudissements, difficile d'en faire abstraction, comme une ambiance de fin de règne.

### III - la charte des CDD

C'est Alain Fuchs qui porte le dossier. Les CDD se répartissent comme suit :

26% de doctorants 30% de post doc 44% de CDD accompagnement à la recherche (IT)

Les points abordés dans la charte :

- La rémunération - cadrage national
- Annonce officielle par le CNRS de la fin du contrat du CDD
- Entretien bilan pour préparer la fin de contrat du CDD
- Accompagnement individuel des CDD pour une nouvelle recherche d'emploi
- Publicité sur le web CNRS - page dédiée aux CDD

Le SNCS FSU s'engage sur le thème : Pourquoi faire une charte sur les précaires alors que le but en ce moment est de réduire la précarité ? (arguments repris par d'autres OS)

Le SNTRS CGT renchérit : le budget formation baisse, comment pouvez-vous nous parler de formation prévues pour les CDD dans ces conditions ? Les CDD passent après les titulaires pour les formations... Il ne reste donc plus de moyens pour les CDD. Cette charte est un vœu pieux, les CDD seront éjectés dès qu'ils s'approcheront de trop près des 6 ans réglementaires avant CDIation !

La CFDT: dans la sélection des CDD, il manque la notion de jury, de recrutement collégial. Cela permettrait d'éviter le copinage et favoritisme.

Le SNIRS : on pourrait valider la charte au CT du mois de Juin, si on a suffisamment avancé le projet ?

SUD : Cette charte est adressée à qui ? Le CNRS s'engage à quoi ?

C. Coudroy répond que l'objectif principal de cette charte est de responsabiliser l'employeur et plus précisément les directeurs de laboratoires, d'où l'entretien annuel d'activité, en précisant les devoirs qu'ils ont vis-à-vis des CDD !

On essaie pour ceux qui restent de leur donner un contrat correct, parce que le respect de la personne est très important.

L'idée de la charte est de partager l'information entre les délégations, notamment dans les formations proposées aux CDD. Elle est aussi à destination du service RH.

Les OS répètent : Pourquoi faire un statut du CDD, alors qu'il s'agit de CDD jetables ?

UNSA : la dérive « je ne vous prendrais pas en CDD, car je ne veux pas de vous en CDI »

C. Coudroy répond que c'est toute la question de la recherche sur projet qui est en jeu sur l'embauche des CDD. Quelle dose de recherche sur projets pour l'établissement. Il précise qu'il peut être aussi envisageable de CDIser les CDD, pourquoi pas ? Aux OS de savoir ce qu'elles veulent ! Des fonctionnaires ou des CDI ? Question politique et équilibre.

Pour l'instant il y a 25% de CDD dans l'établissement, ce taux semble se stabiliser.

#### **IV - analyse des avancements IT**

Le nombre de promouvables est stable.

La DR13 a plus de promus que les autres DR, explication de l'administration: la population de la DR13 est plus âgée que dans les autres DR...

Le SNTRS CGT remarque que la Direction Générale ne présente pas les analyses des promotions par taille des unités, ni, dans le cadre des concours internes, le nombre de dossiers retenus par rapport aux nombres de candidats, c'est dommage car ces données sont importantes.

Administration : vous avez raison, cela fera l'objet d'autres tableaux plus précis lors d'une réunion spécifique sur les concours. Là il ne s'agit que d'une présentation générale.

Sélection professionnelle : On observe les mêmes chiffres qu'en 2011, le taux de pression est en diminution. L'IN2P3 a le plus fort taux de promus en IRHC par exemple.

OS : A quoi vous servent tous ces tableaux ? Vous en faites quelque chose ?

Administration : oui, cela nous permet de mettre en évidence des situations particulières, par exemple le déséquilibre entre les promotions des gros labos et des petits labos (moins de promus dans les gros labos).

Fin de séance à 18 heures

## Les chiffres par délégations



Délégation	Agents de moins de 55 ans	Agents de plus de 55 ans	Nombre total d'agents	Pourcentage d'agents
DR1	1	2	3	6,52%
DR2	0	4	4	8,70%
DR3	2	0	2	4,34%
DR4	2	2	4	8,70%
DR5	3	1	4	8,70%
DR6	1	0	1	2,17%
DR7	2	1	3	6,52%
DR8	1	1	2	4,34%

Intervenant | mentions légales.

## Les chiffres par délégations (suite)

Délégation	Agents de moins de 55 ans	Agents de plus de 55 ans	Nombre total d'agents	Pourcentage d'agents
DR10	1	0	1	2,17%
DR11	1	1	2	4,37%
DR13	13	1	14	30,43%
DR14	0	1	1	2,17%
DR16	0	1	1	2,17%
DR18	0	1	1	2,17%
DR19	0	1	1	2,17%
DR20	2	0	2	4,37%



CONCOURS INTERNES NON AFFECTES									
	2006	2007	2008	2009 prévus	2009 réalisés	2010 prévus (*)	2010 réalisés (**)	2011 prévus et réalisés	2012 prévus (*)
IR	36	49	48	39	53	53	60	50	34
IE	25	53	57	65	65	65	75	63	40
AI	54	95	96	85	106	106	114	95	44
T	10	20	18	18	23	34	34	28	28
AJT	4	3	3	2	3	3	4	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>220</b>	<b>222</b>	<b>209</b>	<b>250</b>	<b>261</b>	<b>287</b>	<b>240</b>	<b>151</b>

(\*) Correspondent aux annexes financières signées (hors CIA).

(\*\*) Tiennent compte des possibilités supplémentaires permettant d'aller au maximum des quotas qui ont été effectuées par la voie des listes complémentaires.

CORPS AU CHOIX										
	2006	2007	2008	2009 prévus	2009 réalisés	2010 prévus	2010 réalisés	2011 réalisés	2012 prévus et réalisés (*)	2013
IR	22	23	27	22	29	22	31	33	27	25
IE	36	35	37	45	45	45	45	50	44	37
AI	30	66	68	64	70	64	71	80	66	35
T	46	30	27	27	27	27	27	31	28	37
AJT	9	9								
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>163</b>	<b>159</b>	<b>158</b>	<b>171</b>	<b>158</b>	<b>174</b>	<b>194</b>	<b>165</b>	<b>134</b>

(\*) : nomination au 1er janvier 2012 et dont 1 IE au titre d'un agent en décharge syndicale

TOTAL									
	2006	2007	2008	2009 prévus	2009 réalisés	2010 prévus	2010 réalisés	2011 réalisés	2012
<b>TOTAL</b>	<b>272</b>	<b>383</b>	<b>381</b>	<b>367</b>	<b>421</b>	<b>419</b>	<b>461</b>	<b>434</b>	<b>316</b>



P. 16

GRADE AU CHOIX								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
IR1	125	91	102	126	147	146	148	146
IEHC	20	50	50	48	48	49	46	34
IE1	150	170	176	175	175	134	153	156
TCE	23	29	40	60	60	72	72	67
TCS	123	95	95	123	144	115	112	106
AJTP1 (*)	40	37	30	30	30	34	34	37
AJTP2 (*)	8	2	5	6	6	3	4	4
AJTR1 (*)			2	1	1			
<b>TOTAL</b>	<b>489</b>	<b>474</b>	<b>500</b>	<b>569</b>	<b>611</b>	<b>553</b>	<b>569</b>	<b>550</b>

(\*) : depuis 2008

SELECTION PROFESSIONNELLE								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
IRHC	18	25	24	30	37	46	46	46
TCE	46	60	60	70	70	136	136	128
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	<b>107</b>	<b>182</b>	<b>182</b>	<b>174</b>

TOTAL								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>553</b>	<b>559</b>	<b>584</b>	<b>669</b>	<b>718</b>	<b>735</b>	<b>751</b>	<b>724</b>