



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°106 du 11 juin 2007

Spécial Comptes Rendus

SOMMAIRE

- Possibilités d'avancements de corps et de grades aux choix pour 2007 2
- Compte rendu de la réunion DRH et Organisations Syndicales du 14 mai 2007 3
- Compte rendu de la réunion Direction et Organisations Syndicales du 7 juin 2007 6

Avancements de grades au choix 2007

GRADE	BAP								TOTAL
	A	B	C	D	E	F	G	H	
IR 1	7 à 11	9 à 13	20 à 30	5 à 9	19 à 29	5 à 9	0 à 2	4 à 8	90
	<i>104</i>	<i>122</i>	<i>284</i>	<i>81</i>	<i>279</i>	<i>83</i>	<i>8</i>	<i>72</i>	<i>1 033</i>
IE HC	6 à 10	2 à 4	6 à 10	8 à 12	7 à 11	5 à 9	0 à 1	4 à 6	50
	<i>46</i>	<i>16</i>	<i>46</i>	<i>58</i>	<i>49</i>	<i>42</i>	<i>2</i>	<i>31</i>	<i>290</i>
IE 1C	18 à 26	9 à 13	27 à 41	11 à 17	25 à 37	23 à 35	2 à 4	21 à 31	170
	<i>146</i>	<i>74</i>	<i>224</i>	<i>89</i>	<i>203</i>	<i>188</i>	<i>16</i>	<i>171</i>	<i>1 111</i>
TCE	2 à 4	1 à 3	3 à 5	0 à 1	0 à 2	1 à 3	1 à 3	13 à 19	29
	<i>108</i>	<i>23</i>	<i>135</i>	<i>1</i>	<i>27</i>	<i>81</i>	<i>68</i>	<i>555</i>	<i>998</i>
TCS	8 à 12	1 à 3	10 à 16	0 à 1	2 à 4	7 à 11	6 à 10	40 à 60	95
	<i>89</i>	<i>18</i>	<i>118</i>	<i>2</i>	<i>23</i>	<i>77</i>	<i>76</i>	<i>449</i>	<i>852</i>
AJTP	4 à 6	1 à 3	0 à 2	0	0 à 1	2 à 4	10 à 16	10 à 16	37
	<i>13</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>33</i>	<i>33</i>	<i>94</i>
AGTP	1 à 3	0	0	0	0	0	0	0	2
	<i>1</i>								<i>1</i>
TOTAL	46 à 72	22 à 38	66 à 104	13 à 40	53 à 84	43 à 71	19 à 36	92 à 140	473
	<i>507</i>	<i>257</i>	<i>810</i>	<i>231</i>	<i>582</i>	<i>478</i>	<i>203</i>	<i>1311</i>	<i>4379</i>

Avancements de corps au choix 2007

CORPS	BAP								TOTAL
	A	B	C	D	E	F	G	H	
IR	2 à 4	1 à 3	3 à 5	1 à 3	3 à 5	2 à 4	0 à 2	3 à 5	23
	<i>348</i>	<i>155</i>	<i>463</i>	<i>234</i>	<i>439</i>	<i>368</i>	<i>37</i>	<i>444</i>	<i>2 488</i>
IE	3 à 5	2 à 4	7 à 11	0 à 2	2 à 4	3 à 5	0 à 2	8 à 12	36
	<i>168</i>	<i>111</i>	<i>339</i>	<i>10</i>	<i>130</i>	<i>140</i>	<i>49</i>	<i>387</i>	<i>1 334</i>
AI	6 à 10	0 à 2	7 à 11	0 à 1	2 à 4	4 à 8	4 à 6	26 à 40	66
	<i>356</i>	<i>98</i>	<i>436</i>	<i>4</i>	<i>119</i>	<i>286</i>	<i>211</i>	<i>1 552</i>	<i>3 062</i>
T	4 à 6	0 à 2	0 à 2	0 à 1	0 à 1	1 à 3	9 à 13	8 à 10	30
	<i>79</i>	<i>11</i>	<i>11</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>34</i>	<i>162</i>	<i>158</i>	<i>460</i>
AJT	2 à 4						3 à 5	0 à 2	8
	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>11</i>
TOTAL	17 à 29	4 à 12	17 à 29	1 à 7	7 à 14	10 à 20	16 à 28	45 à 69	162
	<i>955</i>	<i>375</i>	<i>1249</i>	<i>250</i>	<i>691</i>	<i>828</i>	<i>465</i>	<i>2542</i>	<i>7355</i>

En italique le nombre des promouvables

Compte-rendu de réunion DRH/OS du 14 mai 2007

Participants à la réunion :

- Pour la Direction : Mme D'Argouges (DRH), Mme BEC, Mme Jallut, et des assistants.
- Les organisations syndicales : SNCS-FSU, SGEN-CFDT, SNIRS-CGC, SNPRES-FO, Sud EPST, et le SNTRS-CGT (représenté par Lise CARON, Annick KIEFFER, Nadine ELIE, Didier GORI)

Ordre du Jour :

- Evolutions statutaires
- Evaluation des ITA
- Harcèlement moral
- Questions diverses

Evolutions statutaires :

Les Chercheurs :

Après une introduction par la DRH, Martine Jallut, Responsable du service conseil et expertise juridique du CNRS, a présenté les propositions d'évolutions statutaires. Pour la Direction, ces propositions ont pour objectifs de rendre les carrières des chercheurs plus attractives, plus « souples » et simplifier de certains dispositifs. Elles visent, dans leur grande majorité, à exclure le comité national d'un certain nombre d'étapes dans le recrutement ou l'attribution des équivalences, au prétexte de « simplifier ces procédures ». A titre d'exemple, une de ces propositions consiste à supprimer des grades de CR2, CR1 fusionnés dans un seul grade et créer un grade Hors Classe ensuite. Cette proposition est calquée sur la grille des Maîtres de conférences. De plus, le grade hors classe devra faire l'objet d'une réflexion sur sa qualification exacte, afin de justifier cette possibilité de promotion et la distinguer des DR.

Lise Caron pour le SNTRS-CGT, s'est très clairement inquiétée de l'éviction du comité national, remarque reprise par plusieurs organisations syndicales. Elle a très fermement réaffirmé l'importance du comité national et la nécessité qu'il conserve la maîtrise de ces prérogatives, par exemple pour l'examen des équivalences.

En ce qui concerne les blocages de carrières et des solutions à proposer, elle a demandé une fois encore la communication de données et de statistiques pour mener une réflexion afin de proposer des solutions adaptées.

Au sujet du rallongement des carrières et du blocage de nombreux chercheurs en bout de grille CR1, une des solutions évidentes, c'est l'allongement des grilles. Elle réaffirme la nécessité d'un recrutement jeune des chercheurs, remarques reprises unanimement par toutes les organisations syndicales.

A propos de la rémunération des chercheurs, le SNTRS réaffirme ses revendications pour une PPRS à 16% pour tous non modulable, revendication également reprise aussi par d'autres organisations syndicales.

La Directrice des ressources humaines a fait une synthèse des remarques et des débats :

Les syndicats ont rappelé leur attachement au comité national dans ses prérogatives actuelles. La DRH retient la proposition du SNCS d'introduire une clause favorisant le recrutement des jeunes chercheurs. Par contre, elle relève une opposition unanime sur la création d'une HC pour les CR. Elle a relevé aussi une opposition sur les questions de décontingement statutaire pour les passages en DRCE, même s'il s'agit d'un « remonté » de la CPCN. Elle relève une unanimité pour la proposition de rallongement des grilles de même que pour la revalorisation de la prime. Concernant sa modulation, seul, le SNIRS s'y est opposé et le SGEN n'est pas très clair sur sa position.

Les ITA :

Afin de rendre les carrières des ITA plus attractives, d'améliorer « la fluidité » de leur carrières et de diminuer le nombre de corps, la direction a proposé principalement de décontingenter les accès en HC, de supprimer le corps des AI, et de supprimer les propositions de changement de corps au choix.

Elle a proposé aussi, des bonifications d'ancienneté visant à favoriser la mobilité des agents.

La DRH propose d'ouvrir la composition des jurys en supprimant la contrainte restrictive aux listes d'experts.

Au niveau des salaires, sa seule proposition consiste à aligner les primes sur celles pratiquées dans l'administration centrale (Ministère), mais elle insiste sur les aspects d'attractivité essentiellement pour des « métiers de hautes technicités ».

Ce dernier terme a créé un rejet unilatéral de la part des organisations syndicales.

Annick Kieffer, pour le SNTRS-CGT a réaffirmé nos revendications : notre attachement à une grille structurée selon les différents niveaux de qualification, notre attachement à la suppression des grades et au recrutement sans diplôme avec une possibilité d'évolution de carrière.

Elle rappelle la spécificité des AI dans les EPST. Elle a indiqué que la proposition de suppressions des AI pose le problème des recrutements des BTS. Cette situation nécessite un état des lieux. Le recrutement des Bac+2 en TCN est à craindre. Elle souligne l'importance d'étudier l'intérêt des personnels et pas seulement l'intérêt immédiat.

Si le décontingement peut apparaître comme intéressant pour débloquer les carrières, il peut tout aussi bien présenter un risque, car c'est aussi une garantie minimum de promotions de grades.

En ce qui concerne la bonification à la mobilité, elle a indiqué que cette proposition instaurerait des inégalités.

Concernant la proposition de suppression des listes d'experts, elle propose que les listes d'experts soient établies avec les organisations syndicales.

Enfin, le SNTRS réaffirme ses revendications d'une PPRS à 16% immédiatement, pour tous, puis 20% à terme. La prime doit être intégrée dans le salaire. Cette mesure doit être associée à une revalorisation de la grille ainsi qu'un rallongement des grilles en conservant la même « pente ».

Il y a eu de nombreuses convergences entre les organisations syndicales, excepté pour la modulation des primes. Les organisations syndicales ont largement repris les remarques du SNTRS et ont aussi fortement regretté l'absence de propositions de la Direction en ce qui concerne les catégories B et C. De même, elles se sont interrogées sur la notion de « métiers à hautes technicités ».

La DRH a fait sa synthèse :

- Concernant les catégories B et C, elle a relevé :
 - o la possibilité d'un recrutement sans diplôme,
 - o la possibilité d'un avancement et de formations continues,
 - o un bilan des états de recrutement dans les B,
 - o la fusion des grades chez les B, puis dans un second temps la création d'un grade HC,
- Concernant les AI/IE elle s'interroge sur l'avenir du niveau de formation bac+2 et le risque d'évolution bac+3,
- Elle relève la demande d'allongement des grilles et en particulier d'AI,
- Elle propose un passage d'AI en IE2, IE2 en IE1,
- Sur la fusion des grades IR2 et IR1 elle relève la convergence exceptée pour FO qui propose une fusion IR1 et IRHC.

Evaluation des ITA :

Le SNCS a généré des confusions sur les listes d'experts dans le cadre de la nouvelle procédure d'avancement d'une part et l'évaluation des ITA d'autre part. Cette dernière prévoit en effet des commissions d'experts par BAP. Le SNTRS a mis en garde de très nombreuses fois la direction sur ces risques de confusion entre les 2 procédures. L'attitude de la Direction nous laisse clairement penser qu'elle se joue de ces ambiguïtés. Le problème nécessite d'être explicité.

La procédure d'avancement en CAP pour les promotions au choix existe déjà et constitue la procédure de sélection des dossiers préalablement aux CAP par des commissions d'experts. Elle n'est pas à l'ordre du jour, même si celle-ci a fait l'objet d'une récente évolution avec des classements par BAP. A ce propos, le manque de transparence surtout à l'échelon régional a été fortement critiqué par les Organisations syndicales. La Direction a mis en place des commissions régionales et nationales par BAP « d'experts » qui sont le plus souvent des Directeurs d'unités ou chefs des services. La question de leurs réelles capacités d'experts se pose, mais la direction refuse de négocier tant sur la nomination de ces experts que sur leur méthodologie de travail.

L'évaluation des ITA est un autre dossier qui lui, est à l'ordre du jour. Cette évaluation doit passer par un dossier que devra remplir le DU et l'agent. Ces dossiers auront pour vocation d'être « analysés » par des pairs, experts des métiers puis par des commissions d'experts. Des rapports d'experts seront alors édités. Les questions qui se posent aujourd'hui sont :

- Comment doivent être conçus ces dossiers et leur contenu ? (mis à l'ordre du jour de cette réunion)
- Quel contenu pour les documents d'aides adressés aux DU et aux agents ?
- Quelle utilisation des dossiers et des rapports ? Envoi en CAP ? (débat en cours et non tranché)
- Quelles utilisations des résultats et des données RH ?
- Quelle composition des commissions et quel contrôle ?
- Quelle organisation du pilotage ?
- ...

La question à l'ordre du jour portait sur l'étude du projet de dossier d'évaluation des agents, sa rédaction, et son utilisation. A ce dossier, un questionnaire anonyme sera joint pour apprécier la difficulté des personnels à remplir ce document mais également pour connaître quelles sont leurs attentes d'une procédure d'évaluation.

Malgré une évolution notable de ce dossier nous avons formulé un certain nombre de remarques.

Nous avons demandé de re-rédiger certains paragraphes.

Les remarques ont plus particulièrement porté sur le questionnaire anonyme (type QCM) :

En ce qui concerne le questionnaire, nous avons vivement critiqué l'orientation donnée par la nature des questions ou leurs formulations. Les possibilités de réponses étaient particulièrement restreintes ou ne permettent pas un véritable choix de réponses. Il nous est apparu évident que les résultats ne pouvaient qu'être tronqués. Ce questionnaire nous est apparu clairement comme un outil de manipulation de la Direction, en d'autres termes, faire dire ce qu'elle veut aux personnels au travers de ce questionnaire.

Les organisations syndicales ont très majoritairement critiqué certaines formulations et l'orientation des possibilités de réponses.

Harcèlement moral :

La DRH nous fait part de la publication d'une circulaire du ministère de l'éducation national sur l'harcèlement moral. Elle souhaite qu'on mette en place un groupe de travail restreint pour mettre en œuvre au CNRS un plan d'information et de communication sur ce problème et convenir d'un dispositif de mise en œuvre.

Ce groupe de travail sera restreint à quelques représentants et aura pour objectif de mener à bien des réflexions pour élaborer une proposition pour le mois de septembre.

Les organisations syndicales ont fait part de leur sensibilité sur ce sujet et dans sa mise en œuvre.

Des propositions d'affichage d'information ont été formulées soit par voies d'affichage dans les unités (SGEN) soit par voie de lettre d'information jointe à la fiche de payes (UNSA).

Questions diverses :

Le SNTRS demande que les heures supplémentaires des personnels ayant subi des contraintes suite à la mise en œuvre de SIRHUS et BFC, soient payés proportionnellement aux heures supplémentaires effectuées par une méthode assimilable aux suggestions et astreintes.

La DRH prend note de cette proposition.

L'UNSA fait remarquer les baisses importantes des budgets de formation permanente et d'action sociale dans certaines délégations. Il demande des explications sur ces baisses de -20% pour la formation permanente et de -5% pour l'action sociale par exemple dans la délégation DR13. Il ajoute qu'aucune aide au logement n'a pu être attribuée et l'épuisement des crédits de chèques emplois services. Il demande si un réajustement est envisageable pour le mois de juin.

La DRH indique que la baisse du budget formation est de -2% au niveau national, mais elle précise qu'ils ont du procéder à un gel des crédits autres que les crédits de laboratoires, soit pour la restauration, le CAES, la médecine préventive, et les actions « handicap ». Elle reconnaît n'avoir aucune marge de manœuvre pour le logement et la petite enfance. Elle ajoute qu'ils vont essayer de voir pour des transferts mais sans aucune garantie.

Le SNCS demande un rappel du droit syndical dans un Institut à Grenoble où un Directeur d'unité aurait refusé de recevoir une délégation syndicale sous prétexte qu'un des syndicalistes n'était pas de son unité. L'équipe des RH reconnaît que ce critère n'est pas acceptable selon la décision 206-83. Un rappel aux droits syndicaux est demandé.

Concernant la composition des jurys de concours, le SGEN fait remarquer que les recours à des personnalités extérieures à l'organisme pose certains problèmes. D'un part celui de la connaissance de l'organisme et des spécificités des métiers de la recherche. Par ailleurs, il ajoute que ce genre de pratique se doit d'être réciproque avec les autres organismes, EPST et universités. Aussi il demande que ce recours à des membres extérieurs soit bien plus modéré que la consigne donnée par la DRH dans les adresses aux présidents du jury pour la sélection des membres.

Une information a été donnée sur la cérémonie de signature du protocole d'accord sur l'emploi handicap.

Mme BEC indique qu'un grand nombre d'interventions est prévu. Elle suggère soit une intervention unique des syndicats soit des interventions limitées à 2-3 minutes par organisation. Ces dernières ne sont pas exprimées sur la forme qu'elles donneraient à l'expression syndicale... à suivre.

Compte-rendu de la réunion entre la DRH du CNRS et les organisations syndicales, du 7 juin 2007

Présents :

Pour la direction : Madame d'Argouges, DRH, S. Sinanidès, et E. Rident, adjoints, G. Bec, chargée des relations sociales M. Guérin chargé du développement professionnel IT et F. Egloff, responsable de l'observatoire de métiers.

Pour les organisations syndicales : SGEN, SNCS, SNIRS, UNSA, FO, Sud EPST

Pour le SNTRS-CGT : Nadine Elie, Didier Gori et A. Kieffer.

Révision d'emplois-types de Referens

Concerne les BAP A (SDV), B (chimie), C (instrumentation), D (SHS) et F (documentation, édition communication). Passera au CTPM en juillet.

Le débat a porté essentiellement sur des évolutions qui concernent la plupart des BAP, qui concernent les emplois liés à la qualité. Seule la BAP C s'est vue doter d'un emploi qualité, alors que les BAP A, B et E sont tout autant concernées. Le problème de l'affectation de cet emploi certes transversal mais exigeant des connaissances disciplinaires est le même que celui des ingénieurs hygiène et sécurité. Il a été demandé que des emplois qualité soient intégrés dans d'autres BAP.

La nouvelle organisation des métiers de la biologie a été contestée par le SNTRS : elle ne prévoit plus des métiers qui pourtant sont encore présents au CNRS et qu'il ne faut pas voir disparaître, les emplois liés à la physiologie et la situation des taxidermistes classés en AJT. Enfin nous sommes aussi intervenus sur la coupure en BAP D entre les quantitativistes et les qualitativistes, alors que beaucoup d'ingénieurs quantitativistes font également du terrain ce qui exige des compétences en analyse qualitative. De plus certains recouvrements entre les Bap et D et F pour les ITA qui constituent des bases de données dont les métiers relèvent de la statistique et de l'informatique.

Cette révision est établie au niveau ministériel ; ce ne sont pas toujours des personnels CNRS qui ont été placés à la tête des groupes chargés de cette révision. Force est de constater que la qualité des travaux dépend beaucoup de la composition de ces groupes. Lorsqu'ils sont confiés à des enseignants du supérieur, mal placés souvent pour décliner un emploi-type en termes de qualification, les résultats sont contestables et contestés.

Sirhus

Une nouvelle version de Sirhus va être intégrée au CNRS. Elle permettra une interconnexion de l'ensemble des fichiers concernant les agents. La présentation ne se penchait que sur les aspects techniques du logiciel.

Le SNTRS est intervenu sur deux points :

- Le problème de formation des personnels et d'anticipation de leur adaptation au nouveau logiciel ;
- Le problème éthique posé par l'interconnexion des fichiers avec la création d'un fichier central qui contiendrait tout la vie des agents.

La responsable de Sirhus, Mme Ename, s'est voulue rassurante. Différents niveaux de sécurité permettront de filtrer les types d'accès. La CNIL a accepté le projet. Seules quelques personnes auront accès à la totalité. D'autres auront des accès limités à leurs fonctions.

Nous avons alerté sur l'enjeu éthique. Le Comets devrait être consulté sur ce type de problème. Nous avons demandé que la qualité des personnes soit donnée pour avis aux organisations syndicales, selon le type d'accès auxquelles elles sont autorisées.

Sud a demandé l'estimation du coût de cette opération. Mme d'Argouges l'a estimé à 20 millions d'euros. Sud a demandé qu'une communication soit faite aux agents, le SGEN aux DU. Nous avons appuyé les deux demandes.

Handicap

La direction présente des tableaux où il apparaît un fort écart de l'effort de recrutement des personnels ITA handicapés selon les DR et selon les corps. Pour la direction, l'écart selon les corps est dû à des réajustements, les DU cernant mieux leur besoin réel en niveau de qualification et évitant désormais, suite à une campagne d'explication entamée par les DR, une surévaluation de leurs besoins (en niveau). L'écart entre les DR s'explique davantage par une différence dans la prise en compte du problème. Certaines DR sont engagées depuis longtemps, d'autres n'ont visiblement pas commencé.

Pour ce qui concerne les chercheurs, ceux qui n'ont pas été pris le seront par la voie contractuelle.

Le SGEN s'est emporté contre la politique de la direction. Il a demandé que le CNRS applique enfin la loi. Le CNRS doit pour cela aménager les concours pour permettre un recrutement de personnes handicapées, notamment chercheurs.

E. Rident (adjoint) est intervenu pour faire état du débat avec le comité national : il faut garantir aux chercheurs handicapés recrutés la même légitimité qu'aux autres. Un recrutement spécifique pourrait jeter un doute sur cette qualité.

Le SNTRS est intervenu pour insister sur le bon déroulement de carrière des agents handicapés. La légitimité viendra de la manière dont leur carrière se déroulera. Ils doivent avoir une bonne évolution de carrière.

Dossier de carrière 2007

Peu de débat. L'UNSA est intervenu pour que la transparence soit garantie.

Projet du dossier de carrière 2008 : dossier d'appréciation de l'activité.

La direction a modifié l'intitulé du dossier, il ne s'appellerait plus dossier de carrière mais dossier d'appréciation de l'activité. Cette modification annonce une évolution significative qui est confirmée dans le corps du dossier. Deux feuilles sont ajoutées, dont la destination sera différente de celle des autres pages : elles fourniront des éléments pour fonder la politique des ressources humaines.

Ces pages ne sont pas anodines. Elles demandent les objectifs fixés à l'agent par son supérieur hiérarchique, comment il a rempli ces objectifs, les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été exécutés, et les objectifs qui seront fixés pour l'année. Ces pages découleraient selon la direction de l'entretien annuel d'activité entre l'agent et son supérieur et serait un gage, pour la direction, que cet entretien s'est bien mené.

Devant les protestations du SNTRS, repris par les autres syndicats sur la vision erronée du fonctionnement des laboratoires, sur la base d'objectifs prédéfinis, la direction a protesté : les objectifs sont des grandes lignes d'orientation de l'activité, tout le monde travaille avec des objectifs.

La méconnaissance du fonctionnement concret de l'activité scientifique est consternante et a consterné tous les participants syndicalistes à cette réunion. Un stage de formation est visiblement nécessaire. Peut-on en effet laisser une équipe qui ne connaît rien au travail scientifique, à ses modes d'organisation et de fonctionnement, décider de la manière dont on doit exercer nos métiers, et décider du jugement de l'activité des personnes qui y travaillent ?

Là encore, le problème est de fonder toute activité de la direction sur l'écoute des représentants des personnels. Le monde marche non seulement sur la tête mais sur une tête creuse.

De plus, l'automatisme des échelons accélérés est mise en cause. Alors que jusqu'à maintenant le DU devait justifier pourquoi il ne demandait pas d'échelon accéléré pour l'agent qui y avait droit, la direction veut qu'il justifie la demande !

Oui certains agents auront des primes, certaines rondelettes, mais au prix d'une réduction sérieuse des « avantages » de l'agent tout venant.

Les agents qui travaillent sérieusement, mais sans arriver à 8 heures du matin et partir à 10 heures le soir, qui ne préviendra pas toutes les évolutions, qui travailleront dans un collectif dans lequel ils seront peu visibles, qui devront partir tôt pour aller chercher les enfants à l'école, qui ne pourront se payer une femme de ménage, tous ceux-là auront une carrière freinée, moins bonne que leur aînés s'ils n'y prennent pas garde et s'ils ne se battent pas. Combien de temps pourrons-nous cacher la forêt des petites soumissions ?