



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°263 du 9 février 2017

SOMMAIRE

- **Compte rendu intersyndical de la séance du conseil scientifique de l'InSHS du 12 septembre 2016**
- **Compte rendu du Comité technique du CNRS et de la réunion préparatoire - 5 et 12 décembre 2016**
- **Compte rendu de la Réunion de concertation entre la direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales - 18 janvier 2017**

Compte rendu intersyndical de la séance du conseil scientifique de l'InSHS du 12 septembre 2016

Présents :

Membres du CSI : Catherine Ales, Philippe Auvergnon, Richard Arena, Astrid Brandt-Grau, Naceur Chaabane, Geneviève Cortes, Renaud Crespín, Emmanuel Didier, Alexandre Gefen, Sarah Gensburger, Ivan Guermeur, Antony Hostein, Lena Inowlocki, Nathalie Le Tellier-Becquart, Cécile Michel, Hélène Michel, Anneliese Nef, Rossana Vaccaro, Nathalie Vienne Guerin

Présidents de section et de CID ou leurs représentants : Claire Mouradian (33), Philippe Büttgen (35), Olivier Descamps (36), Béatrice Parguel (37), Cécile Meadel (CID 53)

Représentant le CS du CNRS : Claire Lemercier

Représentants du CNRS : Patrice Bourdelais, Fabrice Boudjaaba, Michele Dassa, Sandrine Duermael, Thi-Ngeune Lo, Nathalie Penaud-Brizay, Marlène Picard, Monique Rigolet, Didier Torny

Excusés :

Anne Abeille, Delphine Gardey, Lamine Gueye, Liliane Haegeman.

Intervention des présidents de section sortants ou de leurs représentants

Intervention de Philippe Büttgen, section 35 (Sciences philosophiques et philologiques, Sciences de l'art) et président de la Conférence des présidents de sections du Comité national

Le fait marquant de cette mandature 2013-2016 a été la crise de l'emploi scientifique. Il est ressorti de la plénière de juin 2014 que la situation est à peu près stabilisée sur le plan des chercheurs, avec la création de 300 emplois chercheurs annuels, voire une légère hausse (303 en 2015, 308 en 2016). P. Büttgen déplore le recul des emplois IT sacrifiés pour maintenir les emplois chercheurs qui ont été relativement protégés lors du concours 2015 (90 postes). Privés d'IT, les laboratoires CNRS se transforment en UFR avec au mieux un gestionnaire.

Un gros point d'achoppement avec la direction de l'Institut a été pendant ces quatre années la question des coloriages et des fléchages des postes mis au concours. La concertation avec l'InSHS était à peu près permanente avec l'Institut pendant les 4 ans de mandature mais les sections ont perdu du terrain sur ce point. Sur 10 sections SHS, 9 ont un taux de profilage de postes supérieur à 50%, la section 35 faisant exception. Cette question singularise dans le mauvais sens du terme l'InSHS par rapport aux autres instituts du CNRS qui ont pris le parti de proposer une grosse proportion de postes blancs afin de favoriser le recrutement des meilleurs candidats quelle que soit la thématique.

Il s'agit d'une question fondamentale de la politique scientifique sur laquelle les sections n'ont pas pu avancer car la direction veut garder cet instrument pour poursuivre et affirmer sa politique de site. Pour rester dans la philosophie de l'excellence il faut proposer une grosse proportion très majoritaire de postes blancs.

Le changement de calendrier obtenu par la CPCN pour les demandes de délégation d'enseignants chercheurs est très positif. Désormais, la campagne d'accueil en délégation commence beaucoup plus tôt (octobre plutôt que mi-décembre) et le temps d'expertise des dossiers est passé de 3 jours à 5 semaines ce qui est plus favorable à une meilleure évaluation des dossiers. Cependant, il est très regrettable que la politique de site montée en puissance, en particulier dans l'année 2016, ait été centrale dans l'octroi des accueils en délégation. Les règles de péréquation appliquées ne sont comprises ni par les sections, ni par les candidats. Le problème est global car il touche aussi l'Institut de mathématiques, grand consommateur de délégations.

Au sujet de la section 35 « philologie et philosophie » qui a pour particularité de rassembler des chercheurs qui relèvent de 11 à 12 sections du CNU, la question des frontières disciplinaires, et de leur dépassement, reste fondamentale. La section 35 a pu rester à une proportion d'1/3 à 40% de coloriages.

Intervention de Claire Mouradian, section 33 (Mondes modernes et contemporains)

C. Mouradian est partagée sur la question des coloriages. La section 33 les a acceptés pour éviter les fléchages. En effet, certains domaines de la section (« langues et civilisations orientales, extrême orient ») étant « sinistrés », les coloriages « aires culturelles » permettent de les sauver. Des demandes ont été faites par les laboratoires de coloriages transversaux, mais ceux-ci se sont révélés moins pertinents car les viviers sont trop limités.

La section a consulté la partie scientifique des fiches Dialog des UMR pour analyser leurs demandes. Elle déplore le manque d'informations de la part de la direction sur les résultats (délégations, etc...).

La section a voulu réaliser un guide du candidat et s'est basée sur le guide réalisé par Claire Lemerrier, mais l'InSHS n'a pas souhaité le mettre en ligne. De nombreux éléments ont été supprimés par le service juridique comme les demandes de contacts avec les laboratoires.

La section n'approuve pas la pratique de certains laboratoires qui font passer des pré-concours aux candidats. Cela participe de la reproduction des élites déjà en cours.

Cl. Mouradian met en garde contre l'accueil en détachement utilisé comme un moyen pour contourner les concours. Cette pratique peut pénaliser les concours internes, qu'il s'agisse des concours IR ou chercheurs. La section est favorable à ce que les accueils en détachement soient publiés.

Un problème rencontré par la section a concerné la grosse différence de masse de travail entre les sessions de printemps et d'automne (beaucoup en automne et moins au printemps).

Concernant les comités de visite, des archéologues ont spécifiquement demandé qu'il y ait des spécialistes, au moins nommés, dans les comités de visite, ce qui n'est pas toujours le cas. Il faut rester vigilants sur la question des nominations d'IT dans les comités de visites (pas toujours intégrés ni reconnus en tant qu'experts à part entière).

Intervention de Béatrice Parguel, section 37 (Economie et gestion)

Dans un souci de transparence, le rapport de mandature de la section ainsi que des comptes rendus et un guide du candidat, disponible en français et en anglais, ont été publiés sur un site dédié. La section y indique également ses classements propres (y compris pour les demandes en délégation) ce qui a été critiqué à cause des écarts avec les classements finaux.

Malgré trois mandatures, aucun spécialiste en gestion n'a été nommé dans cette section qui pourtant est la section d'« économie et gestion ».

Les relations avec la direction ont été parfois difficiles, notamment sur la question des affectations de primes et des classements. Il s'agit de la seule section à avoir décidé d'affecter ces primes, mais elle n'a pas été suivie par l'InSHS.

Cependant, les relations se sont améliorées, notamment sur la question des coloriations. La section a toujours des relations difficiles avec l'HCERES.

Les effectifs sont en berne, la section a perdu 10% des chercheurs qui viennent s'ajouter aux 10% du précédent mandat. C'est la section la plus pauvre en candidats CR. La moitié des recrutements se fait à l'international et sont concentrés sur les très grandes unités, ce qui correspond à la politique de l'InSHS.

Lors de la session d'automne, la section demande à la communauté de participer à l'établissement d'une liste de revues (800 ou 900 titres) et à la session de printemps, la section tire au sort 1/6 des revues qui sont réévaluées. La section a organisé un workshop sur l'avenir des revues en français avec 36 rédacteurs en chef de revue en français.

Intervention de Patrice Bourdelais, directeur de l'InSHS

P. Bourdelais fait référence à l'interview d'A. Fuchs suite au classement de Shanghai et indique être d'accord avec son point de vue. Les moyens des universités en tête du classement n'ont rien à voir avec ceux des universités françaises (écart de 1 à 10). L'objectif de la politique ESR française est de faire en sorte qu'une partie de nos universités se retrouvent dans les 100 premiers. Aix-Marseille Université est passée cette année de la 140e place à la 110e.

Il est nécessaire de travailler à une meilleure attractivité (les meilleurs chercheurs et doctorants doivent avoir envie de venir). Les sites et les grands organismes de recherche (INSERM, INRA, CNRS) pourraient se placer autour de la 20e place ainsi que quelques universités françaises. Le CNRS travaille à sa complémentarité avec les sites universitaires. Le choix a été fait de concentrer des moyens sur certains sites plutôt que de les éparpiller. Le cadre est très clairement exprimé et a guidé l'action du mandat d'A. Fuchs. Celui-ci se termine en mars 2018 ce qui laisse un peu de temps pour continuer à mener cette politique et à aider les sites à se structurer davantage pour être plus efficaces.

La plus-value du CNRS réside :

- dans le profil des chercheurs en termes d'internationalisation, de pluridisciplinarité et d'aires culturelles
- dans la proportion et le profil d'IT (60 - 65%).
- dans le soutien un certain nombre de revues à la fois en postes et en moyens financiers

- dans le soutien aux TGIR qui sont de mieux en mieux structurées et des MSH qui offrent autant de nœuds d'accès aux TGIR répartis sur le territoire.

Budget

C'est trop tôt pour parler du budget. Il sera voté définitivement par le parlement en décembre. Compte tenu de la situation et du contexte économique global de la France, on a un bon budget. Des mesures comme par exemple l'augmentation du point fonctionnaire nous sera financée. On ne demandera pas au CNRS de le financer sur ses ressources. Il y aura donc une augmentation faciale du budget du CNRS qui renvoie au financement nécessaire du point du fonctionnaire... Ne devrait pas changer grand-chose au FEI. C'est un pacte fort entre le CNRS et l'Etat sur le recrutement cette année de 300 postes de chercheurs et de 300 postes d'IT, à peu de choses près comme l'an dernier. Pour le moment, cela est suspendu au vote du parlement.

Le CNRS n'a pas réclamé le versement de réserves en fin d'année comme l'ont fait un certain nombre d'universités ou quelques organismes en difficulté de gestion. Le CNRS récolte le fait qu'il a essayé de mieux gérer dans la transparence et au mieux ses budgets depuis quelques années : mise en place des ETPT, mise en place d'une comptabilité pour l'établissement qui permet les contrôles mensuels sur la masse salariale et le nombre d'ETPT et qui évite tout dérapage. C'est un lourd travail, pas entièrement positif au quotidien, mais le bon côté est que Bercy considère que le CNRS est très bien géré et sérieux.

Politique de l'InSHS

Il existe en SHS des questions spécifiques et les jeux d'effectifs sont différents d'un certain nombre d'instituts du CNRS.

L'objectif à atteindre est le recrutement de 30% d'étrangers pour que les recherches soient plus interdisciplinaires et internationalisées. Le nombre de postes est accru pour les aires culturelles (études aréales) où le CNRS a des responsabilités particulières. Il s'agit de postes CID ou croisés avec d'autres Instituts.

Les « DEFIS » ont fait émerger de véritables communautés sur des thématiques comme « l'homme augmenté », l'énergie et tout ce qui concerne la formalisation en SHS. Ces domaines étant plus avancés dans les autres grands pays universitaires, il ne faut pas relâcher l'effort. La priorité est donnée au « genre » pour structurer un milieu et renforcer les compétences

A. Fuchs ayant positionné l'organisme comme copilote de la recherche et pas comme agence de moyens, le CNRS doit affirmer des exigences sur la qualité des projets et, tout saupoudrage étant exclu, il n'entend co-piloter que sur les points forts des sites et pas ailleurs.

Les grandes universités du cœur de Paris doivent tout faire pour récupérer des IDEX. Des opérations fortes pouvant aller jusqu'à la fusion sont attendues.

A Toulouse des pressions sont faites pour des mutualisations transversales afin de récupérer l'IDEX. A Lyon la situation est critique, un travail est en cours qui devrait donner des résultats, faute de quoi, le CNRS prendra des mesures.

Questions à Patrice Bourdelais, directeur de l'InSHS

Question concours chercheurs, recrutement IT CDD

Le **bilan de concours chercheurs** est plutôt bon. Deux postes n'ont pas été pourvus. Il s'agit de postes fléchés vers des établissements. P. Bourdelais considère ce taux tout à fait correct.

Les IT restent avec les CDD la variable d'ajustement. L'InSHS recrute trop de chercheurs depuis plusieurs années (1,15 par départ à la retraite au lieu de 1). Cette année P. Bourdelais va faire son possible pour diminuer le nombre de concours chercheurs pour récupérer de la marge en IT et CDD.

[La politique d'affectation apparaît illisible à plusieurs membres du CSI. Sur Paris, on voit se développer des sites qui attirent les candidats au détriment des autres.](#)

P. Bourdelais affirme que sa politique tient compte des sites plutôt que des unités et rappelle le principe d'une affectation de 60% maximum sur Paris et la Région parisienne.

Le raisonnement se fait par site et pas par UMR. Il existe des labos sans affectation de chercheurs depuis une dizaine d'années. 2016 est l'une des dernières années où l'on va pouvoir maintenir les postes. Cela va ensuite devenir très difficile en matière d'IT notamment et de CDD.

Il ne voit pas l'intérêt de rester en cotutelle dans des laboratoires où il n'est plus capable d'affecter du personnel. La concentration des affectations se fait sur les unités fortes. Pour les unités qui sont en dessous de 3 ou 4 chercheurs et IT, le CNRS peut rester l'un des partenaires, mais il n'y aura plus de cotutelle, il faut faire évoluer le

paysage : ces unités n'ont pas d'avenir sauf s'ils sont sur une niche particulièrement porteuse sur laquelle on peut parier et susceptible d'attirer des chercheurs ... Ceci n'a pas d'ailleurs échappé au comité de visite international passé au CNRS en juillet dernier qui a fait cette remarque, tellement la contradiction entre notre positionnement et notre discours par rapport à la réalité observée est grande.

Le CNRS veut peser sur la politique scientifique des unités. Il faut éviter l'entre soi et les conflits d'intérêts. Les collègues recrutés ne doivent pas retourner dans le laboratoire où ils ont fait leur thèse. Ils entrent dans la fonction publique et pas dans une profession libérale. Il s'agit d'un dérapage de comportement, s'ils n'en prennent pas conscience immédiatement. Les affectations peuvent aller à l'encontre des souhaits, cela porte sur quelques collègues par an (3 à 4% par an). C'est trop mais ceci permet d'éviter l'entre soi et les conflits d'intérêts. P. Bourdelais indique également que les DAS ne reçoivent pas les candidats avant leur affectation, sauf cas particuliers.

Quelle politique pour les créations de MSH ? Y aura-t-il une MSH pour chaque site ?

Pour P. Bourdelais, cela dépend de la politique de site. La qualité du projet et de son adaptation au site est déterminante.

A Montpellier par exemple, un projet est en cours pour une fédération de recherche. Montpellier est l'une des grandes COMUE avec potentiellement un IDEX, il est donc logique qu'une MSH soit envisagée.

Bordeaux est un site sur lequel il n'y a pas de MSH jouant pleinement un rôle de MSH dans un contexte politique compliqué. Avec la dimension de la nouvelle région, il y a des possibilités qui se dessinent. La COMUE existe. Le CNRS peut espérer entrer dans une MSH.

A l'exception de Bordeaux et Montpellier (si création), les autres MSH ont basculé en statut USR car leur projet comporte un volet recherche. Des affectations peuvent donc être possibles.

Quel avenir pour le réseau des MSH et quelle est son autonomie vis-à-vis du CNRS ?

Pour Patrice Bourdelais le réseau des MSH avait pour ambition de mutualiser et de spécialiser les MSH, or le constat est celui d'un échec relatif.

Alors que se développe le Campus Condorcet on trouve une MSH à Paris Ouest et une à Paris Nord dans la même COMUE. Quel équilibre entre ces deux MSH en Ile-de-France situées dans la même COMUE ?

Rien n'est décidé dans l'immédiat : le paysage est en pleine mutation. La MSH Paris Nord n'est pas sur Condorcet pour le moment, mais elle en fera partie. La COMUE est à cheval sur l'Université de Nanterre et Paris Nord et il faudra gérer cela, mais pas pour l'instant car de nombreuses inconnues pèsent sur ce dossier.

A Lyon, la MOM a basculé en Fédération. L'ISH va avoir un rôle de MSH pluridisciplinaire.

Une demande de création a été faite en Polynésie Française sans demander de moyens au CNRS. Cette MSH serait très pluridisciplinaire car un certain nombre de thématiques relèvent de l'InEE (massifs coralliens, biodiversité).

Pourquoi le rapport scientifique annuel du CNRS ne mentionne-t-il pas de données SHS pour 2016 ?

Dans « Une année avec le CNRS » on trouve des données chiffrées et des indicateurs : le rapport scientifique était toujours hors SHS. En 2012, grâce à RIBAC on a intégré les SHS. En 2013, les SHS ont disparu, en 2014 elles réapparaissent pour disparaître à nouveau du rapport scientifique annuel, en 2015 et 2016. La demande a été faite trop tard à l'InSHS qui n'a pas pu produire les données.

La direction de la communication du CNRS prend en compte et fait remonter ce qui émane du WoS (i.e l'ensemble des publications qu'ils soient chercheurs ou enseignants-chercheurs dans le WoS). Mais il n'y a pas homogénéité des données. Avec Renaud Favre, l'InSHS s'est battu pour que Scopus et le WoS intègre des revues françaises de sciences sociales et produiront des données identiques à celles des autres Instituts.

Bilans de création et suppression des unités (Patrice Bourdelais)

Des divergences ont été constatées entre l'Institut et les sections. Cinq cas de divergences. Suite à la réunion de conciliation du 5 septembre avec les présidents des sections concernées, le directeur de l'Institut et la présidente du CS de l'InSHS, ces cinq cas ont été réduits à deux. Beaucoup de chercheurs ont été réaffectés à la MSH de Caen. La section 33 a donné son accord.

Restent deux divergences :

▫ Centre de recherche sur le droit des marchés et des investissements internationaux (CREDIMI). Philippe Auvergnon présente son rapport sur cette UMR. Il fait état de l'incohérence des affectations par le CNRS. En 2013, un chercheur a demandé son affectation au CREDIMI qui lui a été refusé. En 2015, une chercheuse brillante y est affectée mais l'InSHS propose aujourd'hui le passage en FRE de l'unité. Le représentant de la section 36 apporte son soutien au laboratoire. Patrice Bourdelais indique que le souci principal est celui du rapport au site et de l'investissement insuffisant de l'université dans cette UMR. Dans cette perspective, le passage en FRE en deux ans laisse le temps de faire évoluer la position de l'université.

▫ Centre d'histoire Espaces et Culture de Clermont-Ferrand.

Ce centre est actuellement équipé d'accueil dans le périmètre de la MSH de Clermont-Ferrand. Cécile Michel fait un rapport sur cette demande d'Umérisation qui met en lumière l'investissement fort de l'université dans ce projet tout ainsi que l'investissement des chercheurs. Patrice Bourdelais considère que les thématiques proposées ne sont pas assez innovantes, ils estiment que cela traduit une absence de politique scientifique claire de l'université. Sur Clermont on trouve le CERBI, une superbe UMR d'économie, très bonne unité. LABSCO : labo de psycho sociale. Une MSH à laquelle le CNRS participe. Les axes étaient trop nombreux. Clermont a une unité de géographie qui est très visible sur le plan international. Le travail de structuration et de choix n'a pas été fait. Les thématiques ne sont pas très originales. L'axe 4 sur les mobilités n'est pas défini (c'est un moyen de faire entrer beaucoup de monde). Ils demandent des IT mais le rapport ne fait jamais allusion au fait qu'on pourrait faire venir des chercheurs. La taille de Clermont n'a rien de commun avec PSL. Pour qu'il y ait création d'une UMR d'histoire à Clermont-Ferrand, il faudrait un apport spécifique mais les thématiques sont toutes créées ailleurs. Il s'agit d'un problème de choix politique de l'université. Ce choix n'a pas été fait. Sur ce site, le CNRS souhaite concentrer ses moyens sur deux UMR : une en économie et une en psychologie sociale et sur la MSH, concentrée sur la géomatique.

Le vote du CSI est remis à l'après-midi.

Intervention de Gretty MIRDAL, Directrice de l'Institut d'Etudes Avancées de Paris (centre de recherche en SHS à Paris)

Gretty MIRDAL a été membre du CS du CNRS.

Avant de diriger l'Institut, elle était professeur de psychologie à l'étranger. Turco-danoise, elle a été très impressionnée par l'ouverture de la France qui reçoit comme directrice d'Institut une étrangère. L'IEA a créé un espace permanent nourri d'ateliers et de colloques pour conduire à des projets originaux.

L'IEA accueille des chercheurs étrangers pour une période de quelques mois, ce qui permet de rassembler sous un même toit des personnes différentes. Il a été créé en 2008 par 12 institutions de recherche et universités. La Mairie de Paris a mis à disposition un hôtel particulier. L'IEA compte deux programmes : un programme blanc et un programme ciblé. Il dispose d'un budget annuel de 2.3 millions d'euros.

L'IEA reçoit 450 demandes par an et accepte entre 25 et 30 résidents chercheurs internationaux (450 demandes par an, 17 nationalités de toutes les disciplines). Les disciplines les plus représentées sont l'histoire et la sociologie.

A Paris, il est très difficile de retenir les chercheurs. On leur offre le déjeuner avec une cuisine respectable et une bibliothèque avec un courrier et un partenariat avec toutes les bibliothèques universitaires.

Il est nécessaire de maîtriser l'anglais et de comprendre le français pour dispenser un séminaire hebdomadaire. Une lettre de coopération d'un établissement de recherche française est demandée, avec une préférence pour leurs partenaires. La présélection est effectuée sur la qualité du CV. Le Conseil Scientifique est composé de personnalités françaises et étrangères non parisiennes ainsi que de membres de l'EHESS

Les universités d'origine des chercheurs sont Stanford, New York, Leeds, Harvard et Lausanne. Il est donc important de faire connaître l'IEA, y compris par des chercheurs de pays moins spontanément enclins à candidater car la diversité des chercheurs est un objectif de l'IEA. Gretty Mirdal a un échange fructueux avec les membres du CSI qui la remercient chaleureusement de sa venue.

Votes sur les divergences (19 votants)

Divergence relative au CREDIMI

- ▣ 1 en faveur de la proposition faite par l'InSHS,
- ▣ 17 contre
- ▣ 1 abstention.

Vote au sujet de la demande d'UMRisation du centre d'histoire Espaces et Cultures

- ▣ 1 en faveur de la proposition de l'InSHS
- ▣ 7 contre
- ▣ 7 abstentions

Vote unanime en faveur de l'adoption du compte rendu de la séance précédente du CSI

Le reste de la séance est consacré à la discussion sur le rapport de prospective. Les membres du CSI expriment leur satisfaction devant le travail accompli. La Secrétaire scientifique intègre les remarques et les demandes de modification.

Le rapport de prospective de l'InSHS est voté à l'unanimité.

Un vote est effectué afin de déterminer si le CSI doit adopter la nouvelle orthographe dans la rédaction du rapport. Personne ne se prononce en faveur de son adoption.

Quelques commentaires

La politique de site est devenue l'unique boussole de la politique scientifique de l'InSHS. Elle détermine les coloriations et les profilages auxquels l'Institut ne veut pas renoncer malgré les critiques argumentées qui viennent du CSI et des sections. C'est une question fondamentale et un point de confrontation permanente avec l'InSHS qui est le seul institut à imposer cette politique.

La politique d'affectation (concours, délégations) de l'InSHS suit la même logique, elle abonde les sites les plus prestigieux et déjà bien pourvus. Les disparités se creusent entre des sites qui attirent la plupart des collègues recrutés et les autres. Les UMR qui n'ont pas la chance de se trouver sur les bons sites sont menacées de fermeture. Elles se voient reprocher de ne pas avoir suffisamment de masse critique (chercheurs, IT) pour être soutenues par le CNRS, alors que celui-ci se refuse de leur affecter du personnel. A l'avenir, il faudra s'attendre aux « désuétudes », annoncées par la direction d'UMR dont on aura tout fait pour provoquer le déclin.

Quant aux recrutements, le maintien des postes chercheurs s'est fait ces dernières années au détriment des postes IT qui sont devenus, avec les CDD, les variables d'ajustement de la politique de l'InSHS. La situation est critique dans les laboratoires ainsi privés de poste d'IT. Pour les IT qui sont en poste, les conditions de travail sont plus difficiles et les évolutions de carrière sont bloquées du fait du manque de recrutements de nouveaux collègues ou en raison d'une polyvalence qui, bien que de plus en plus souvent exigée (exemple des postes mutualisés), n'est pas valorisée.

Compte rendu du Comité technique du CNRS et de la réunion préparatoire.

5 et 12 décembre 2016

Présents pour l'administration: Christophe Coudroy (Directeur général délégué aux ressources, DGDR), Pierre Coural (Directeur des ressources humaines, DRH), Isabelle Longin (Directrice adjointe de la DRH), Martine Jallut, responsable du service conseil et expertise, Brigitte Thibault, responsable du service effectifs et contrôle de gestion, Oriane Peault, service conseil et expertise juridique, François Gautron, responsable du service développement professionnel des IT

Ghislaine Bec et Sabine Querbouet (Mission des relations sociales-MRS)

Les organisations syndicales représentées (9 votants): SNTRS-CGT (3 voix), SNCS-FSU (2 voix), SGEN-CFDT (2 voix), Sud Recherche (1 voix), SNIRS-CGC (1 voix), SNPTES (1 voix),

Pour le SNTRS-CGT : Lise Caron, Bruno Guibert, Josiane Tack

Trois questions diverses posées par le SNTRS-CGT seront traitées au premier comité technique de 2017 :

- Bilan du suivi de la campagne PEDR : Nouveaux entrants, candidats et lauréats, données sociologiques.
- Bilan du suivi post-évaluation des chercheurs.
- Prise en compte par le CNRS de l'évolution récente du cadre juridique de la protection des données personnelles en Europe.

Point à l'ordre du jour: Information sur l'incidence du projet de budget 2017 sur la gestion des emplois

Présentation du DRH: L'emploi en 2016 se stabilise avec une baisse des emplois contractuels sur subvention d'État compensée par une augmentation des emplois financés sur ressources propres et du nombre de fonctionnaires.

ETPT	Réalisation 2015	BI 2016	Réalisation 2016 (projection)	BI 2017
Fonctionnaires	24 008	24 343	24 075	24 407
Contractuels sur SE	1 150	1 053	1 081	930
Effectif sous plafond d'emplois	25 158	25 396	25 156	25 337
Contractuels sur ressources propres	7 758	7 732	7 883	7 699
Total	32 916	33 128	33 039	33 036

Les départs à la retraite vont continuer à baisser jusqu'en 2018 puis devraient remonter.

En PPP	Sorties réalisés						Sorties prévues				
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Chercheurs	317	333	384	347	315	268	224	198	216	254	210
IT	404	425	365	423	350	323	293	272	278	303	290
Total	721	758	749	770	665	591	516	470	494	557	500

Les recrutements en 2017 se feront au-delà des départs en retraite.

-recrutement de 307 chercheurs dont 2 accueils en détachement et 8 CDD handicap soit 297 postes mis au concours pour 198 départs prévus.

-300 entrées d'ingénieurs et techniciens

	CR2	CR1	DR2 (prévision)	DR1 (prévision)	TOTAL	Total CE et accueils en détachement
IN2P3	9	1	1		11	
INP	20	4		1	25	
INS2I	13	4	1		18	
INSIS	17	4		1	22	1
INC	33	6	1		40	
INSU	13	5			18	
INSB	47	23	3		73	
INEE	11	5			16	1
INSHS	34	21	3		58	
INSMI	14	2			16	
TOTAL	211	75	9	2	297	

Le DRH rappelle les différents abondements au budget 2017 pour assurer les différentes mesures salariales actées par le gouvernement :

- Augmentation du point d'indice: 23,2M€.
- PPCR pour les catégories B et C: 2,5M€.

Le CNRS a avancé les sommes afin que les mesures spécifiques vers la catégorie B apparaissent dès les payes de novembre 2016 avec effet rétroactif pour septembre, soit 6 M€. Ces mesures seront financées dans la subvention d'État en 2017, elles sont incluses dans l'enveloppe de 23,2M€.

- Pour appuyer la politique de recrutements d'emplois scientifiques de la direction du CNRS: 2,5M€

Le ministère dans sa grande mansuétude finance une partie des campagnes de recrutement du CNRS!! La politique de la direction consiste à remplacer l'intégralité des départs en retraite et au-delà pour «lisser l'évolution démographique». Or, selon le DRH, cette politique induit un coût pour le CNRS équivalent à la masse salariale nécessaire pour payer 100 personnes à 80k€/personne, c'est donc un budget de 8 M€ qu'il faut trouver. Le ministère en verse moins du tiers.

•RIFSEEP: Les arrêtés d'application du nouveau régime indemnitaire sont très attendus par la direction. Un premier arrêté portera sur les barèmes des montants minimal et maximal de la prime par groupe de fonctions. C'est la pièce maîtresse du dispositif, selon le DRH, car il déterminera dès 2018, le champ de modulation possible: plus le minima sera bas, plus la DRH pourra moduler les primes selon ses critères de management. Un deuxième type d'arrêté donnera les modalités d'adhésion de chaque établissement au RIFSEEP avec les corps inclus (les chercheurs n'y sont pas) et la date d'adhésion. Pour l'instant le Ministère (MENESR) prévoit une mise en application au 1er septembre 2017, mais la direction du CNRS soutenue par plusieurs organisations syndicales (CFDT, SNIRS, SNPTES) réclame une dérogation pour une adhésion dès le 1er janvier 2017.

Le ministère abonde l'enveloppe primes de 4,9M€ pour financer de septembre à décembre 2017 le RIFSEEP, dont les mesures concrètes ne sont toujours pas connues. Pour financer les 8 premiers mois 2017, la direction du CNRS a dégagé 8,9M€ de son budget propre. Lors de la renégociation de la convention avec pôle emploi, le CNRS a récupéré 3,9M€ sur les cotisations déjà versées. De plus, des marges budgétaires ont été dégagées suite à la baisse des accueils en détachement. Ces sommes ne seront mobilisables que pour une année (*one shot*).

Pour continuer à assurer le même niveau de primes qu'en 2017, le CNRS demandera au budget 2018 une enveloppe au prorata de ce qui a été accordé en 2017 soit 14,7M€. A noter que la somme globale d'augmentation de l'enveloppe RIFSEEP pour 2017 est 13,8M€ (8,9M + 4,9M€), la demande pour 2018 est déjà de 1M€ inférieure à celle prévue en 2017. Le DRH assure que le budget du CNRS peut déjà assumer plus que 8,9M€ pour le RIFSEEP.

SNCS: le régime indemnitaire des chercheurs est ridiculement bas, rien n'est prévu quant à son amélioration. Le comité technique doit réagir. Pour les IT il est prévu une augmentation de 20% des primes au travers du RIFSEEP. Mais qu'en est-il de l'augmentation des primes des chercheurs que la direction dit avoir portée auprès du MENESR ? Le SNCS propose de voter une motion à transmettre au ministère (voir le texte, voté à 9 voix POUR et 1 abstention Sud recherche, en fin de compte rendu).

SNTRS-CGT souscrit à la motion du SNCS qui doit préciser l'amélioration minimale à prévoir et rappelle les revendications du SNTRS-CGT: 30% primes correspondant à 30 % du montant du salaire pour tous. Selon le bilan social de 2015, le salaire médian, primes et indemnités comprises, des CR2 est en dessous de celui des IE2, le salaire médian des CR1 est de plus de 700€ inférieur à celui des IR1. Difficile d'être attractif avec de telles rémunérations.

Le CNRS perd des emplois. Depuis 2005, ce sont près de 5% des effectifs chercheurs qui a fondu et près de 6% de ceux des ingénieurs et techniciens. Le SNTRS-CGT se félicite du recrutement d'une vingtaine de chercheurs en plus qu'il n'en part depuis 2015, mais force est de constater que cela ne compensera pas les pertes accumulées depuis 10 ans, autant chez les chercheurs que chez les ingénieurs et techniciens. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de la situation, l'emploi au CNRS n'a pas été «sanctuarisé».

DRH rappelle que le CNRS n'est pas à mettre en cause sur la faiblesse du régime indemnitaire des chercheurs. La direction espère une augmentation de l'enveloppe indemnitaire des IT de 20% au départ prévue sur 3 ans devrait être mise en œuvre dès la première année mais pour les chercheurs il faudrait 50%. Lors des concertations de l'agenda social du MENESR et au sein du groupe de travail, ces questions ont dû être débattues mais le CNRS n'en faisait pas partie....

SNTRS-CGT: 50% d'augmentation! Est-ce-que cela signifie que la prime de recherche qui représente environ 1% du salaire et qui est l'unique prime touchée par la majorité des chercheurs atteindrait 1,5%. Cela serait insuffisant. La PEDR n'est distribuée qu'à 21% des chercheurs du CNRS. Elle est injuste et son montant pourrait être redistribué sur l'ensemble des chercheurs.

SNTRS-CGT: La DRH préconise une augmentation de l'enveloppe des primes IT, via le RIFSEEP, de 20%, mais comment cette enveloppe va être distribuée? Aucun arrêté n'est sorti au 1er septembre, il est donc peu probable que la mise en application au 1er janvier puisse se faire. Comment rattraper l'écart entre les primes délivrées aux personnels des laboratoires et ceux des délégations régionales ? Comment les organisations syndicales ici présentes peuvent adhérer au dispositif alors qu'elles n'en connaissent ni les tenants et les aboutissants.

Le SNTRS rappelle qu'il est contre la mise en place du RIFSEEP en lieu et place de la PPRS, qui est un complément de salaire. Si une augmentation de 20% est attribuée à tous, certes les inégalités sont maintenues, mais ceux qui ont peu voient leur prime augmenter de 20%. Par contre, si l'augmentation est ciblée alors ceux qui avaient peu continueront à avoir peu.

Le SNTRS-CGT demande des explications sur les propos du DGDR à Grenoble informant les personnels sur la soi-disant adhésion du syndicat au RIFSEEP. Cela est faux pour les raisons expliquées au préalable.

Concernant le recrutement IT, le CNRS annonce 300 recrutements mais il est difficile de comprendre la réalité des recrutements IT notamment au regard de la comptabilité des détachements qui ne sont pas de «vrais» recrutements pour l'État.

Ces dernières années, le nombre de CDD financés sur ressources propres a baissé. Nous ne sommes pas pour l'emploi de précaires pour remplacer des emplois pérennes mais l'établissement a besoin de contractuels pour assurer notamment les remplacements temporaires, les postes temporairement vacants, etc. Si le nombre de contractuels passe sous un plancher cela ne pourra que dégrader les conditions de travail de l'ensemble des personnels.

Le DGDR indique qu'il n'a pas dit que la CGT était favorable au RIFSEEP, mais qu'il y avait une convergence avec les propositions de la direction sur, au moment de la bascule, l'assimilation du groupe de fonction au grade.

SNTRS-CGT: la direction du CNRS ne peut se targuer d'aucun accord ou écrit de notre part sur la question.

SNTRS-CGT: Si la DRH du CNRS n'obtient pas la mise en application du RIFSEEP au 1er janvier, que fait-on des 8,9M€?

DGDR: Pour pérenniser la ligne de crédit, il faut l'engager avant les élections présidentielles et comme elle sera alors incluse sur le fonds de roulement il suffira d'avoir l'autorisation du conseil d'administration pour l'utiliser....A quoi???? La DGDR fera un point lors d'une réunion DRH/organisations syndicales sur le recensement des entrées chercheurs, ingénieurs et techniciens.

DRH: Il y a une forte attente des agents sur le RIFSEEP. La date limite d'adhésion est au 1er janvier 2017, tous les arrêtés seront rétroactifs, les agents ne seront pas lésés.

En préalable sur l'augmentation de 20% des primes IT, il était nécessaire d'avoir le budget, la direction l'a obtenu. Le ministère ayant déjà accordé 4,5M€ pour un trimestre, il devrait en accorder 3 fois plus pour compléter une année, soit 13,5M€.

La DRH utilisera plusieurs leviers pour des mesures indemnitaires catégorielles:

- premier levier : mesure générale le montant des primes doit massivement être relevé en augmentant les montants liés à la technicité et l'expertise, toute le monde augmente
- catégorielle : équilibre et justice entre le siège et les unités, ce que l'on fait pour le siège et les DR il faut le faire aussi pour les laboratoires, avec une reconnaissance des fonctions d'encadrement dans les laboratoires à l'identique de celles reconnues dans les délégations régionales. Cela n'est que justice, mais les sommes seront réduites.

- Le complément indemnitaire annuel ou CIA (représente 10% du montant global de prime touché par l'agent): la DRH fera un geste très significatif au bénéfice des agents dans les unités. Chacun doit, chaque année, pouvoir toucher un minimum.

SNTRS-CGT: la prime de fonctions informatique (PFI) est un levier pour attirer des informaticiens au CNRS. Que va-t-il se passer pour les nouveaux recrutés de 2016. A la bascule, le montant de la prime est reversé dans le RIFSEEP mais ensuite? Quelles mesures transitoires. Que se passera-t-il dans 3 ans ?

DRH: la PFI est maintenue dans le cadre de la garantie indemnitaire, des mesures seront prises pour que les personnels ne soient pas lésés suite à la disparition de la PFI. La décision a de toute façon été prise quant à la disparition de la PFI à terme.

SNIRS-CFE-CGC fait une déclaration demandant que les chercheurs soient inclus dans le RIFSEEP: «...le SNIRS a noté que ce dernier va profiter aux seuls ingénieurs et techniciens. C'est une bonne nouvelle pour ceux qui vont en bénéficier, mais à quand une démarche juste et équitable pour tous les personnels? Avec les montants alloués par l'état, n'aurait-il pas été possible d'en faire profiter tout le monde, comme cela avait été envisagé au début des réflexions sur la politique indemnitaire ?

Le Sgen-CFDT fait une déclaration qui soutient la demande de la direction du CNRS d'obtenir l'adhésion au RIFSEEP au 1er janvier 2017 pour les ITRF des universités et les ITA des EPST.

Le SNCS : s'oppose à ce que le RIFSEEP soit appliqué aux chercheurs car il n'est pas question d'avoir un salaire décidé sur une évaluation hiérarchique. La reconnaissance de la qualité du travail et des fonctions exercées doit passer par des promotions.

Le SNTRS-CGT s'interroge sur l'anticipation des besoins en masse salariale en 2018 suite aux réévaluations prévues sur les grilles et carrières des catégories A. Qu'en est-il des concertations?

DRH : Globalement, ce que nous ont coûté les mesures salariales PPCR nous a été payé par le ministère. Le CNRS voit la même logique pour les concertations actuelles du fait que le ministère a déjà prévu une mise en réserve de 8M€.

Poussé dans ces retranchements, le DRH annonce que les organisations syndicales qui étaient favorables au PPCR ont connaissance des grilles proposées par le ministère. Le SNTRS-CGT et SUD-recherche dénoncent cette différence de traitement.

Le **DRH** propose de faire une réunion OS-Direction sur ce sujet, si on a les informations à la rentrée, afin que tous aient le même niveau d'informations. Il donne les grandes lignes des revalorisations proposées, indiquant que la position du ministère est proche de la proposition faite par le CNRS :

- pour les AI, le corps est maintenu et leur grille devrait être réévaluée:
- pour les IE, le corps devrait être sur 2 grades comme le préconisait le SNTRS-CGT
- pour les IR les trois grades sont maintenus avec une réévaluation de la grille.
- pour les chargés de recherche (CR), il est proposé un corps de chargés à deux grades avec probablement un corps de hors classe.
- les grilles et carrières des directeurs de recherche (DR) seraient exclues comme les professeurs d'université du champ des discussions.

Le SNTRS-CGT revendique le maintien des grades CR1 et CR2 sans barrage avec un allongement de la grille des CR1 et aussi un rééquilibrage entre chargés et directeurs de recherche à 50% des effectifs.

Point à l'ordre du jour : Information sur la revalorisation des barèmes de rémunération des CDD niveaux 4 et 5 (catégorie C et B).

Le DRH présente les réévaluations qui ont été établies au prorata des augmentations des mesures liées au PPCR des fonctionnaires de niveau et d'expérience comparables, déduction faite de la revalorisation du point d'indice fonction publique déjà prise en compte au 1er juillet 2016.

SNTRS-CGT : dénonce la mesquinerie du CNRS. Pour des personnels contractuels de niveau V (adjoints techniques) ayant une expérience professionnelle de plus de 20 ans, l'augmentation est de 4,30€ en zone 1 et de 4,18€ pour la zone 3. Pour les contractuels de niveau IV (techniciens) avec une expérience similaire, l'augmentation « s'envole » à 60,74€ en zone 1 et de 58,96€ pour la zone 3. Pour les contractuels d'expérience professionnelle plus courte, l'augmentation est plus faible. Cela reflète le niveau ridiculement bas des revalorisations PPCR des catégories B et C.

En dehors du SNTRS-CGT, seul le syndicat **SUD-RECHERCHE** est intervenu pour rappeler que cela aurait pu être l'occasion de rattraper l'écart entre le pouvoir d'achat des CDD et des fonctionnaires dans ces catégories.

DGDR: La proposition n'est pas de rétablir l'équilibre mais de transposer les variations liées à l'effet primes/points du PPCR, ce n'est pas une remise à niveau.

Le DGDR au pré-CT du 5 décembre a précisé que la politique du CNRS était différente pour les contractuels ingénieurs, techniciens de celle pratiquée pour les chercheurs. Les barèmes des CDD chercheurs sont au-dessus des grilles de fonctionnaires pour attirer les chercheurs sur des postes de contractuels. Les barèmes des CDD IT sont en dessous pour que les IT postulent aux examens professionnels réservés.....

Point à l'ordre du jour: Présentation des éléments du bilan d'application de la charte sur les CDD

4 ans après la signature de la charte par le PDG du CNRS, Isabelle Longin, Directrice adjointe de la DRH, présente un bilan de son application. Pour cela, un questionnaire a été envoyé auprès de tous les responsables de ressources humaines des délégations (RRH) et un audit des recrutements des CDD en laboratoire a été effectué par la Direction interne des audits (DAI).

Sur 2015 et 2016, 3 délégations/an ont été auditées. 3 unités par délégations et par an ont été sélectionnées par les délégations. Au total, 45 contrats en 2015 et 46 en 2016 ont été analysés par la DAI. Les points qui posent problème sont les points clés de la charte :

Recrutement des CDD: absence de fiche ou profil de poste pour de nombreux recrutements IT ou chercheurs. L'affichage sur le portail d'emploi est déficient. Pour les chercheurs, le recrutement est assuré par le porteur de projet du contrat financé sur ressources propres, il passe par la cooptation et par réseaux. Les équipes administratives ont peu de « visibilité » sur ces recrutements.

Entretien avec le CDD: Peu d'entretiens ont lieu sur la demande du CDD, la charte ne fait d'ailleurs que recommander la mise en place d'un entretien d'activité avec le responsable hiérarchique ou le DU pour tous les agents en CDD qui en font la demande. Pour les CDD d'accompagnement de la recherche supérieur à 1 an : un entretien après 6 mois d'activité puis tous les ans devrait être systématique. Il ne l'est pas. Or, au bout de 3 ans de contrats, ces entretiens doivent permettre aux CDD de renégocier leur salaire. Les services régionaux de ressources humaines demandent à en être les acteurs pour contribuer à résoudre la grande difficulté pour le CNRS à faire un suivi des CDD en raison de la rotation des contrats d'où la difficulté à agréger les durées de CDD pour cartographier ceux au-dessus de 1 an. Cette difficulté est renforcée pour les chercheurs dont l'entretien n'est pas systématique dans la charte.

Accompagnement à la recherche d'un emploi: Convention générale de partenariat Pôle emploi/CNRS signée en 2014, renouvelée en 2016. Convention régionale de partenariat avec la DR 7, DR 11, la DR 19, DR 13, DR 14

SNTRS-CGT: l'audit a analysé 45 contrats alors que le CNRS emploie plus de 7000 CDD. L'audit est biaisé et ne donne qu'une image imparfaite de l'application de la charte. Il y a des difficultés à suivre les contractuels sur ressources propres, cela ne nous étonne pas, le financement de CDD sur projet implique que le CNRS perd ses attributions sur ces emplois dans les laboratoires.

Le SNTRS-CGT rappelle que de nombreux CDD ne connaissent pas suffisamment à l'avance le renouvellement ou non de leur contrat. Les motifs des non renouvellements ne sont pas signifiés, alors que dans certains cas les crédits pour financer les salaires sont justifiés, et cependant le renouvellement est refusé.

DRH: Effectivement le CNRS ne justifie pas le refus de renouvellement.

Questions diverses : informations sur le nombre de candidatures ingénieurs et techniciens aux concours externes et aux examens professionnels réservés (EPR).

Campagnes de concours externes 2012 à 2016 : le nombre de candidatures a baissé de 7997 candidatures en 2012 à 6974 en 2016 soit de 13%, pour un nombre de postes de 317 en 2012 et 294 en 2016. En 2016, 175 candidats sont des agents titulaires dont 14 sont lauréats sur liste principale. 863 sont des contractuels dont 148 sont lauréats sur liste principale.

Campagne EPR 2016: le CNRS a ouvert 37 postes répartis IE : 13 postes ; AI : 9 ; TR : 13 et ATR : 2. La BAP A représente 35% du nombre de postes ouverts, la BAP J 38% et la BAP G 11%. Il y a eu 29 candidatures, seules 18 ont été admises sur liste principale et 6 sur liste complémentaire !!!!!

SNCS : l'analyse doit se faire par corps pour juger si la baisse d'attractivité n'est pas due à la faiblesse des rémunérations.

SNTRS-CGT : une explication à la baisse de candidatures peut s'expliquer par la baisse du nombre de contractuels se portant candidats, ils connaissent bien la situation des laboratoires : dégradation des conditions de travail, faiblesse des salaires. 18 recrutés en EPR sur 29 candidats, les contractuels ont plus de chance s'être recrutés en EPR. Il n'est pas possible que sur les plus de 7000 contractuels présents au CNRS, il n'y ait pas plus de candidats aux EPR alors qu'ils devraient postuler sur leur poste.

DRH : les concours externes sont plus ouverts que les EPR. Les CDD ne se présentent pas sur les EPR. On n'y peut rien. Le vivier des éligibles se tarit.

SNTRS-CGT : Les postes ne correspondent pas aux profils des CDD éligibles. Dès 2011, la direction du CNRS n'a pas voulu appliquer la loi Sauvadet, ne serait-ce qu'en ne comptant qu'un tiers des éligibles que vous aviez recensés.

SUD-RECHERCHE et SNCS: tant que le financement de la recherche sur appel à projet n'aura pas été réglé, la précarité continuera.

Motion sur les primes des chercheurs votée au Comité technique.

Le Comité technique du CNRS demande au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, au ministère de la fonction publique et au ministère du budget, la revalorisation de la prime de recherche des chercheurs au minimum au niveau de la prime moyenne des IR. Le CT demande à la direction du CNRS de transmettre aux ministères concernés cette requête.

9 pour (SNCS-FSU, SNTRS-CGT, SGEN-CFDT recherche EPST, SNPTES, SNIRS-CGC)

1 abstention (SUD Recherche EPST) qui défend une prime unique pour tous.

Compte rendu de la Réunion de concertation entre la direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales.

18 janvier 2017

Présents pour l'administration : Pierre Coural (Directeur des ressources humaines, DRH), Ghislaine Bec et Sabine Querbouet (Mission des relations sociales-MRS)

Toutes les organisations syndicales (OS) sont présentes : SGEN-CFDT, FO, SNIRS-CGC, SNCS-FSU, SNPTES-UNSA, Sud Recherche

Pour le SNTRS-CGT Lilian de Coster, Josiane Tack, Lise Caron,

La réunion a été convoquée pour informer les organisations syndicales sur les différents chantiers de l'agenda social en 2017, la DRH a ensuite répondu à plusieurs questions posées par les OS.

1. revalorisations de carrières dans le cadre des mesures PPCR,

Les corps des ingénieurs d'études et des chargés de recherche sont profondément restructurés avec des conséquences sur les conditions de reclassements. Notamment les carrières des CR seront « boostées » en tout début de grilles. Les passages en CRHC pour remplir le nouveau grade se fera sur 6 ans avec une première campagne entre septembre 2017 et décembre 2017.

A la réunion du 26 janvier 2017 seront discutées :

- l'application des mesures PPCR aux catégories B et C : les reclassements se feront en février ou mars 2017.
- comment le CNRS prévoit les rédactions de décrets pour l'application PPCR dans la catégorie A corps par corps.
- le bilan des concours externes des ingénieurs et techniciens 2016
- le bilan des examens professionnels réservés dans le cadre de la loi Sauvadet 2016.

Les décret-cadres des mesures PPCR ne seront pas présentés au comité technique de l'établissement car ils seront votés au comité technique du ministère en charge de la recherche (MENESR).

Concernant les dotations budgétaires pour l'application dans la catégorie A, le MENESR a « réservé » 8 millions d'€ (M€) cela ne sera pas suffisant, cette somme correspond au 2/3 de ce qui est nécessaire. Rallonge?

Commentaires du SNTRS-CGT : Points de vigilance sur les conditions de reclassement et de reprise de l'ancienneté dans les échelons actuels. Quelles seront les mesures de transition par exemple pour le recrutement des CR qui seront recrutés en 2017 ?

2. Mise en place du nouveau régime indemnitaire pour les ingénieurs et techniciens (Rifseep),

La mise en place est prévue au plus tard le 1er septembre 2017. Le MENESR a budgétisé 4,9 M€ et le CNRS peut prélever 8M€ sur son budget propre. Si le vote au conseil d'administration est favorable, la DRH espère mettre 12M€ en un an dans l'indemnitaire.

Selon le DRH, il faut être responsable et savoir dépasser les pour ou contre, autrement dit que les syndicats opposés au RIFSEEP travaillent désormais à sa bonne application. Le DRH réaffirme la position favorable du CNRS sur ce nouveau régime indemnitaire : La direction du CNRS y croit, elle est mobilisée pour son application en septembre 2017.

Fort de cet état des lieux, et de la nécessité de dépasser les désaccords, il est maintenant nécessaire de « franchir une étape supplémentaire ». A savoir :

Examiner la façon dont on va traduire en calcul de gestion les principes du RIFSEEP.

Déterminer dans un deuxième temps comment répartir les sommes allouées dans les blocs (répartition siège versus unités, reconnaissance de la technicité, mesures catégorielles, etc...).

A partir de ces réflexions, il faut aller vite, pour deux raisons :

Plus vite le RIFSEEP est mis en place, plus vite les agents en bénéficieront.

Chaque mois où le RIFSEEP n'est pas appliqué, c'est 1 million de perdu pour les Ingénieurs et Techniciens.

Les grands principes du régime indemnitaire (en fonction des arrêtés qui fixeront les minima et les maxima de primes pour chaque groupe dans chaque corps) prévus par la DRH seront présentés aux OS lors d'un séminaire le 1^{er} février 2017.

Le problème des astreintes et sujétions au CNRS. Dès que le RIFSEEP sera voté, les dispositions pour payer les sujétions et astreintes seront caduques. Cependant en l'absence de texte du MENESR, les directions peuvent potentiellement prendre « toute disposition pour le maintien du bon déroulement du service ».

De plus nous dit-il, le ministère de l'éducation nationale a l'intention d'englober dans un même décret les astreintes et sujétions des personnels administratif de l'éducation nationale et celles des personnels du CNRS. Le DRH trouve ça problématique et enjoint les OS à travailler sur un nouveau cadre, et être force de proposition. Pour pouvoir dire « nous avons proposé quelque chose, la balle est dans votre camp ».

3. plan d'action de la DRH pour prévenir les risques psychosociaux (RPS)

Le plan d'action décline sur deux niveaux :

1- Les facteurs de risques qui doivent baisser :

-Redonner du sens à l'action, au travail des agents. Le CNRS a perdu la communication avec les agents. La DRH doit pouvoir diffuser aux agents sur son action.

- mise en valeur des relations managériales. Formation du manager pour qu'il assume ses responsabilités.

-reconnaissance du travail des agents pas seulement par le salaire mais aussi d'une façon symbolique. Exemple les médailles

2- Les facteurs de protection doivent augmenter :

-Développer l'autonomie du travail grâce au télétravail. Après mars, seront proposées des expérimentations pour travailler 2 ou 3 jours en télétravail avec un cadre conventionnel, 1jour/semaine ou 5 jours /semaine 2 ou 3 mois maxi dans des unités en travaux ou en restructuration.

SNTRS-CGT : Attention, le télétravail peut entraîner l'isolement, une intensité de travail plus importante exemple pour les femmes qui assumeront les charges familiales le mercredi tout en étant connectées au travail, compenser des capacités insuffisantes et plus grave se débarrasser de personnes que les directions d'unité jugeraient encombrantes.

Le télétravail est déjà effectif dans des laboratoires notamment pour rédiger thèses, articles, dossiers d'ANR,...

Autres problèmes : qui doit assumer matériel de bureautique, les fournitures papier encre, les connections internet... Quelles compensations pour l'utilisation des locaux privés ?

4. Questions diverses

1- Mesures PPCR pour les CDD et CDI : Le DRH indique que les revalorisations salariales prévues dans le cadre du PPCR ne seront pas appliquées aux contrats en cours mais seulement pour ceux qui seront signés après la publication des décrets d'application.

2- L'accès aux permanences syndicales et aux lieux où se déroulent les heures d'informations syndicales ne doit pas être bloqué, les OS demandent une intervention auprès des délégués ou des directions de laboratoires qui limiteraient cet accès.

3 - L'indemnité kilométrique vélo ne peut s'appliquer au CNRS. C'est une mesure qui s'applique au privé et par un décret spécifique au ministère de l'Environnement, de l'énergie et de la mer et aux établissements qui en dépendent. Tout agent utilisant son vélo pour les déplacements domicile-travail à compter du 1er septembre 2016 pourra bénéficier de 25 centimes d'euros par kilomètre dans la limite d'un plafond fixé à 200 € par an et par agent, exonéré de l'impôt sur le revenu.

4 - Droits syndicaux : Un questionnaire sur l'application des droits syndicaux en délégation sera dépouillé d'ici fin février. Il donnera lieu à un bilan sur la concordance entre droits « théoriques » et droits réels avec les secrétaires généraux des organisations syndicales.

5 - Evolution de la fiche CRAC, ça avance doucement...Les directeurs d'unité ne devraient pas donner leur avis sur l'activité scientifique des chercheurs puisque c'est la mission des sections du Comité National de la recherche scientifique.