

Réunion Déléguée Régionale et Syndicats du 11 Avril 2014

Présents pour l'administration : Ghislaine Gibello, Gwladys Maure.

Présents pour les syndicats : P. Schevin et H Domergue (Sud Recherche), L. Excoffon (SNPTES), P. Guedj (SNCS), H. Bohbot (SGEN), N Bonneaud et G. Niel (SNTRS) plus une personne "inconnue".

Seul le SNTRS-CGT a amené des points à mettre à l'ordre du jour :

- 1- Quels sont les critères du choix des jurys de concours de recrutement ITAs
- 2- Qu'en est-il des contrats des CDI et de leur statut ?
- 3- La DR suit-elle les procès en cours des CDD qui souhaitent valider leur CDI Sauvadet ?
- 4- Quelles sont les nouvelles mesures concernant le renouvellement des CDD après 4 ans de contrat ?
- 5- Suite aux évaluations certains chercheurs sont mis à la porte de leur labo. Que propose-t-on à ces chercheurs ?
- 6- Quelle suite est donnée, sur la délégation, aux examens professionnels réservés ?
- 7- Comment gérer la propriété intellectuelle et l'exploitation des résultats dans le cadre d'une convention de courte durée entre le CNRS et d'autres établissements ?

Point 1

SNTRS : *s'inquiète que certains jury de recrutement ITA se fassent avec pour président de jury des chercheurs, qui choisissent pour leur jury, des chercheurs. Le problème étant que aucun d'entre eux souvent ne sait ce qu'est un ITA. De plus malheureusement nous voyons trop souvent des présidents de jury qui n'ont jamais fait de jury de concours auparavant en tant qu'expert.*

RH : nous répond uniquement sur la façon dont les choix se font à la délégation LR. Elle se choque que de tels jurys soient ainsi constitués pour des catégories en dessous de IE.

La délégation n'est plus organisatrice mais participe tout de même pour le choix de présidents, la pertinence du domaine etc.. ainsi que pour libérer des locaux lorsqu'on peut réunir le jury dans la Région. Un grand soin est apporté à ce que les recruteurs soient des ITAs même si souvent la RH laisse une place au chercheur chez qui l'ITA sera recruté. Elle rappelle que la formation des présidents de jury est obligatoire.

Point 2

SNTRS : *qu'en est-il du statut des CDI ?*

Pas de nouvelles du MESR ; ce statut est toujours entrain d'être construit. Il faut faire une grille de salaire avec une revalorisation tous les 3 ans. Ces contrats existent déjà dans la fonction publique mais pas ce type de grille de salaire.

Pour le moment aucune reconstitution de carrière n'est faite ; seuls 3 chercheurs en CDI ont été évalués sur le DR13.

Point 3

SNTRS : *la DR suit-elle les procès en justice des CDD qui aspirent à un CDI Sauvadet ?*

RH : non tout passe par la DAJ et les procédures sont communiquées par la DRH nationale.

Point 4 :

SNTRS : *quelles sont les nouvelles mesures concernant le renouvellement des CDD (durée 3-4 ou 6 ans) ?*

RH : oui la loi est bien de 6ans dans la fonction publique. Ce sont les instituts les seuls décideurs des renouvellements. Il semble que pour être renouvelé au delà de 4 ans il faut un dossier scientifique bien étayé. Oui la délégation remonte toutes les demandes. Non il n'y a pas de « pré-tri ».

Les chercheurs ont lu la charte et eux même font parvenir moins de demandes de renouvellement et sont conscients des plans de formation mis en place pour les CDD

Point 5

SNTRS: *Suite aux évaluations certains chercheurs se voient mis à la porte de leur labo. Que propose-t-on à ces chercheurs ?*

L'assemblée s'émeut de cette révélation mais pas la déléguée ni la RH.

DR : si le problème est scientifique nous les suivons jusqu'à ce qu'ils reprennent pied, si c'est d'ordre médical, c'est la médecine du travail. En effet le manque de solidarité aujourd'hui nous met clairement dans une situation de souffrance pour tous ceux qui se voient rejetés suite à un accident de parcours.

En LR il y a 6% de chercheurs en suivi SPE. Sont concernés par ces problèmes : le DU, le président de section et la DR

Dans un premier temps le RH va tenter de rétablir le dialogue, ce qui peut se faire par l'intervention d'un audit extérieur.

Il y a des procédures de mises en place. Par exemple l'appel à un coach qui va suivre une personne de façon individuelle afin qu'elle puisse se réorienter si vraiment elle ne peut plus trouver d'accueil. Le coaching n'est mis en place que dans des cas très ciblés pour les personnes et dans le temps. L'institut peut aussi contribuer en proposant d'autres formations.

De même que pour les ITAs en souffrance, de nouvelles procédures assouplies permettent de bouger sur mutation beaucoup plus vite et facilement. Une sorte de bourse à l'emploi se met en place (les agents en désir de mobilité se déclarent indépendamment de leur chef et les labos déposent leurs demandes de besoin) afin de repérer rapidement où et quand un agent pourrait aller s'il doit quitter son ancien labo. L'avis du DU du labo de départ semble avoir moins de poids aujourd'hui.

Point 6 :

SNTRS : *Quelle suite la délégation a-t-elle donnée aux examens professionnels réservés ? Sachant que l'an passé il y a eu 1 seul poste pour le Languedoc Roussillon et qu'il n'a pas été pourvu car le poste a été mis là ou il n'y avait pas de candidats Sauvadet.*

DR : pour cette année il y a 4 postes (1 IE et 1 AI) pour le LR, tous en INSB, dont au moins un certain pour un agent bien ciblé et fortement recommandé par la DR.

De plus il y aura 1 AJT en concours externe.

Point7 :

SNTRS : *Comment gérer la propriété intellectuelle et l'exploitation des résultats dans le cadre d'une convention de courte durée entre le CNRS et d'autres établissements ?*

DR : Pour l'accueil des étrangers en collaboration, il existe un autre type de convention différent de celui des stagiaire où il n'est pas demandé la propriété intellectuelle des travaux

Autres points amenés par Sud-Recherche :

- *Chantier cantine* : pas de nouveautés

- *quel est le nombre d'agents en difficulté ? de demandes de mutation ?*

DR : Qui dit mobilité dit poste d'accueil or les échanges inter-instituts sont de plus en plus difficiles.

Il existe un nouveau dispositif NOEMI qui n'est pas encore ingéré par la DR13. Ce dispositif national devrait rapprocher les besoins des agents et ceux des instituts.

Le décret mobilité empêche que des agents soient bloqués dans un institut ; c'est donc aux syndicats à se bouger pour que le décret soit respecté.

Dans le cas d'une disponibilité qui dure 3 ans, l'agent doit se voir proposer 3 postes et si possible dans le même cœur de métier et géographiquement proches mais ces propositions ne sont faites que s'il y a vacance de poste.