

Extrait du SNTRS-CGT

<http://sntrscgt.vjf.cnrs.fr/spip.php?article2178>

# Compte rendu du CT du 10 mars 2014

- ACTIVITE AU CNRS - INSTANCES NATIONALES - COMITE TECHNIQUE - ARCHIVES -

Date de mise en ligne : mardi 13 juin 2017

---

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

---

# Compte Rendu du Comité Technique du 10 mars 2014

Les présents :

Toutes les organisations syndicales sont représentées pour le SNTRS-CGT étaient présents :

Jérôme Giovinazzo, Didier Gori, Bernard Jusserand et Josiane Tack.

Le matin pour l'administration : Xavier Inglebert DGDR, Christophe Coudroy RRH, Ghislaine Bec et Sabine Querbouet

Au titre des experts : Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique (OMES) Florence Bouyer, Solenne Deveaux chargée d'étude OMES, Anne Pépin Mission pour la place des femmes au CNRS.

Le secrétariat général adjoint de séance est assuré par l'UNSA.

Prise de parole du SNTRS-CGT au nom de l'intersyndicale :

Un point sur l'« Évolution du dispositif NOEMI » est présent à l'ordre du jour du comité technique du 10 Mars 2014.

*Ce point a été ajouté dans la précipitation :*

*- les documents associés nous ont été remis le mercredi 5 Mars soit 5 jours avant la tenue du comité technique. Le règlement intérieur du CT prévoit une remise des documents au moins 8 jours avant la tenue du CT.*

*- la commission nationale mobilité sera consultée sur ce sujet après la tenue du CT, elle vient d'être convoquée en urgence pour le 17 Mars.*

*- Le point est juste abordé à titre d'information, alors que la mobilité est un élément important de la vie des agents, qui relève de " la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences" Décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État - Article 34 -Attributions du CT . Un avis devrait par conséquent être explicitement demandé au CT.*

*Pour toutes ces raisons nous demandons le report de ce point à un prochain comité technique.*

*Nous demandons que la discussion soit ajournée ou, si des échanges devaient avoir lieu, qu'ils ne soient pas inscrits au procès-verbal du comité technique du 10 Mars 2014.*

XI répond que le report du sujet des noemis est accepté pour le prochain CT au mois de Juin mais qu'il n'y aura pas de vote sur ce sujet à ce moment-là, car le CT n'a pas à se prononcer formellement sur ce sujet.

" Demande de mise à l'ordre du jour de points divers par les organisations syndicales :

" PES

" ZRR

" concours chercheurs (INSIS : la direction a déclaré qu'elle ne nommerait pas de lauréat qui demandent le laboratoire où ils ont fait leur thèse - retransmis par les DU)

" point sur les concours externes (BAP J sur-représentée à la campagne de printemps, quid d'une campagne d'automne)

" les COMUE (communautés d'universités et d'établissements)

Sud recherche EPST demande une interruption de séance au nom de l'ensemble des organisations syndicales (OS) pour permettre aux OS de finir leur travail en intersyndicale, parce qu'une convocation le lundi matin n'a pas permis un travail préalable conjoint des OS.

Le CT est interrompu trente minutes environ

Au retour en séance les OS présentent une motion intersyndicale qui est lue par l'UNSA sur le dialogue social. Cf. en annexe motion 1

Cette motion est ensuite votée à l'unanimité par les organisations syndicales.

Le report des NOEMI est à nouveau abordé. Les OS contestent que les modifications de procédures NOEMI ne soient pas soumises au vote du CT et demandent quand les modifications seront appliquées.

L'administration affirme qu'il n'a jamais été question d'appliquer ces nouvelles procédures pour les mois d'Avril/Mai mais bien à l'automne. Le point des NOEMI sera bien abordé à la prochaine commission nationale mobilité qui se tiendra le 17 Mars. D'après l'administration ce sujet de changement de procédure pour les NOEMI provient d'une demande syndicale... Pour la demande de vote au CT ce sujet sera examiné juridiquement.

L'ordre du jour est ensuite abordé :

A. Validation des comptes rendus des CT des 14 octobre, 25 octobre et 18 novembre 2013

1. 14/10/2013 unanimité
2. 25/10/2013 abstentions. (2) SNCS : ils étaient absents
3. 18/11/2013 avec des remarques de Sud qui devaient être annexées pour le référentiel : unanimité

B. Rapport annuel :

1- Bilan social 2012 et livret « la parité dans les métiers du CNRS 2012 »

a- La présentation du bilan social est faite par Solenne Deveaux :

4. baisse en personnes physiques (la baisse est moins visible en ETPT)
5. baisse des contractuels sur subvention d'état tandis que les CDD sur ressources propres continuent d'augmenter.
6. augmentation du taux de catégorie A
7. influence de la section de rattachement / section du laboratoire sur les promotions DR
8. IT : augmentation des promotions au choix et baisse des concours internes
9. 900 départs dont 800 départs en retraite beaucoup de départ en retraite pour cause de limite d'âge pour les chercheurs.

La discussion :

SGEN-CFDT : La situation est déprimante d'une année sur l'autre le constat est toujours le même. Le bilan social permet de se rendre compte de la faiblesse croissante de notre organisme. La direction maintient une opacité. On perd des personnels, il n'est plus possible de s'en cacher. Il y a de plus en plus de précaires par rapport aux titulaires. Tous les 2 ans, la moyenne d'âge du recrutement chercheur augmente d'un an ! La pyramide des âges est défavorable (zéro chercheur de 25 ans et un de 26 ans !). Il faut embaucher les jeunes au plus près de la thèse, en particulier les femmes, il faut mettre en oeuvre un plan de rajeunissement. p.40 à on observe une baisse des promotions chercheurs, on préfère le choix de l'excellence autoproclamée plutôt que les bons chercheurs reconnus par leurs pairs. Les primes des chercheurs sont minables comparées aux ITA, que fait-on pour remédier à cela ? Qui perçoit les primes ? On observe une baisse du temps des chercheurs consacrés à la recherche. On a besoin de personnels permanents, pas besoin de personnel qui court après les contrats. C'est la politique mise en oeuvre qui a amené à cet état de fait. Cela engendre une souffrance liée à l'opposition entre motivation et difficulté à faire le travail.

XI démonte le discours de la CFDT : il affirme que rien n'est planqué, au contraire la direction donne tous les éléments chiffrés. Sur l'âge de recrutement des chercheurs les décisions incombent au comité national, les sections du comité national sont souveraines. La direction dit être d'accord sur l'âge du recrutement plus jeune mais ce n'est pas de son ressort.

SNTRS-CGT : Même si nous revendiquons une augmentation des salaires, à masse salariale constante, les primes sont un levier possible d'augmentation des revenus. Nous demandons des données statistiques plus complètes sur les primes et plus de transparence dans leurs répartitions. En particulier sur le supplément de PPRS et les enveloppes qui sont attribuées aux différentes entités (siège, délégations régionales, laboratoires). Sur les corrélations entre les différentes primes perçues par les agents (primes de fonction). Ces données permettraient d'avoir une vue sur les écarts réels entre les salaires. Nous citons le courrier du 4 février laissé sans réponse à ce sujet (réf. du courrier sur le site web) et demandons à la direction de nous répondre.

SNIRS : la baisse des rémunérations peut se traduire par une demande de cumul d'activité. Avez-vous des données à ce sujet ?

La DRH répond n'avoir aucune statistique sur les cumuls d'activité.

L'UNSA est d'accord avec les questions du SNTRS sur les primes, il existe des primes bloquées et des primes non plafonnées telle que l'ISFIC.

DRH : La ligne ISFIC n'est pas plafonnée, parce que les primes des ERC sont sur cette ligne (non contingentée). La PFI est aussi non contingentée par construction (seulement le supplément vient d'être normé)

SNTRS : demande qui réponse soit apportée à notre question sur la transparence des primes.

XI : on vous répondra par courrier !

SNTRS : c'est en CT qu'on vous pose la question, les suppléments de prime entrent dans la politique indemnitaire qui fait partie intégrante du bilan social, nous sommes tout à fait dans le cadre du CT.

Le SGEN rappelle à la direction que les OS lui demandent de faire un effort sur le dialogue social

XI dit ne pas avoir à interpréter les textes, la question de la transparence des primes et des précisions dans la répartition des primes ne sont pas des prérogatives du CT !

La discussion vient ensuite sur l'analyse des carrières au CNRS. Qu'est qu'une carrière au CNRS ?  
Il serait intéressant d'avoir une étude sur la sociologie des départs.

DRH : lorsqu'il y a peu de postes ouverts dans les organismes, la mobilité en pâti. Chaque organisme a tendance à se resserrer sur lui-même, les disponibilités sont plus difficiles à obtenir, car chacun garde ses postes.

SNTRS : Il existe un effet mécanique entre l'âge de recrutement des chercheurs et le coloriage/fléchage de plus en plus systématique des concours chercheurs. On parle d'indicateurs de publication en relevant que la qualité de la recherche augmente. Mais il ne faut pas confondre les indicateurs qui apportent des éléments quantitatifs mais non qualitatifs. Ils représentent une incitation à la publication mais pas forcément à la qualité des publications.

b- Le livret parité

Présentation du livret parité par Anne Pépin.

On note parmi sa présentation :

La part des femmes dans l'organisme a un petit peu augmenté : 0,2% sur le total.

Les concours ont été un peu plus favorables que l'année dernière pour les IT femmes.

En ce qui concerne les promotions les chiffres sont moins favorables aux femmes.

Déclaration du SNTRS-CGT sur la parité

*La parité*

*Parler de parité dans l'organisme, faire des statistiques sur l'évolution de la parité, c'est une bonne chose. Mais il faudrait quand même que chacun ici prenne conscience du niveau d'hypocrisie que peut revêtir cette démarche, lorsqu'on peut faire un constat simple autour de nous. En effet nous notons page 41 du bilan social à « gouvernance et direction » que les PDG du CNRS, le DGDR, le RRH, le DGDS sont des hommes. Parmi les directeurs d'instituts une seule femme, parmi les délégués régionaux 26% de femmes et les directeurs d'unités seules 19% sont directrices...*

*Si l'on poursuit cette analyse p 45 « mandat » on note dans la composition du comité technique une proportion de femmes de 16,7% ... L'on constate, chers camarades syndicalistes, que les hommes sont tête de liste de la quasi-totalité des listes électorales syndicales. Pour la dernière élection en date, le conseil d'administration du CNRS, sur quatre sièges d'élus une seule femme est présente. Tout le monde est bien d'accord pour la parité mais pas pour lui... Même des comités de visite AERES se permettent d'être exclusivement masculins. Les hommes dirigent, évaluent, en gros, ils ont le pouvoir et le garde. Le corolaire de cet état de fait étant des rémunérations largement déséquilibrées page 38 du bilan social, on note 17% de moins de rémunération pour les femmes primes incluses.*

*Mais Messieurs vous n'êtes pas les seuls responsables de cet état de fait, en effet depuis des siècles les femmes contribuent elles aussi à maintenir le système patriarcal dans lequel nous vivons.*

*Elles ont la charge d'éduquer les jeunes enfants : leurs petits garçons et petites filles...*

*Bref, arrêtons là. Il y a encore beaucoup de travail sur la parité à faire tant que les mentalités n'auront pas évoluées. On mesure tout le chemin qu'il nous reste à parcourir avec la loi votée en 2013 qui bouscule les schémas parentaux classiques et des réactions toujours aussi violentes plusieurs mois après sa mise en application.*

SUD, le SNCS et le SGEN soutiennent la déclaration du SNTRS

Tout le monde s'accorde à dire qu'il faut que les choses changent, pour parvenir à une égalité professionnelle homme/femme.

Le SNCS parle de parties invisibles dans la vie des femmes. Les dossiers de carrières qui masquent les congés de maternité, les temps partiels pour ne pas nuire à la carrière des chercheuses !

C. Information

1- plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS

Cette présentation est faite par Anne Pépin.

La mission pour la femme du CNRS a été retenue pour piloter un projet européen sur l'égalité homme/femme.

Des actions de sensibilisation sont entreprises avec des interventions de la mission au niveau de différentes instances décisionnelles tel que le conseil scientifique, la direction fonctionnelle, les manifestations organisés pour les nouveaux entrants, les réunions de directeurs d'unités, les conseils scientifiques d'institut... Le but était de toucher un maximum de décideurs et plus généralement d'agents sur les problèmes de la parité.

Un travail est également fait sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel.

Anne Pépin décrit quelques mesures qui sont actuellement à l'étude telle que le télétravail (volet parité de la loi Sauvadet)

Des indicateurs sont donnés à chaque section du comité national sur le nombre de femmes promues, distinguées...

Les OS demandent quand seront pris en compte :

" les congés parentaux dans la carrière des agents

" les frais de garde du parent qui part en mission.

SNTRS : la lutte contre les inégalités doit s'appliquer aux titulaires mais aussi au non titulaires. Une circulaire et un décret sont sortis au niveau du ministère de la fonction publique sur les actions à mettre en oeuvre sur la parité. Elles mettent au centre les actions contre les inégalités de rémunération. La priorité rémunération n'est pas très visible dans les transparents qui nous ont été communiqués. On ne voit pas très bien dans les transparents quelles actions sont déjà actées par la direction, sont déjà mises en oeuvre

Anne Pépin : Les actions décrites sont déjà mises en oeuvre. Le travail sur le changement des mentalités et la formation n'est pas négligeable. Des travaux sur la charte du temps et le télétravail viennent d'être lancés.

Il n'y a que deux titulaires simplement à la mission.

XI : l'égalité homme/femme doit être portée par tous les services du CNRS.

SNIRS : le télétravail existe déjà au CNRS il y a une convention de télétravail pour les handicapés. Mais il faut faire attention à ne pas isoler les handicapés...c'est pareil pour les parents qui feraient du télétravail, une présence dans le collectif de travail est nécessaire.

SGEN : il faudrait aussi réfléchir aux modes de garde tel que les crèches, et aussi prévoir des procédures pour le rapprochement des conjoints.

CGT : la parité c'est dans les deux sens. Il faut prendre en compte la responsabilité parentale des parents en général. Les hommes qui assument les tâches telles que s'occuper des enfants par exemple, sont victimes des mêmes discriminations que les femmes.



**CR du CT du 10 mars 2014 suite**