

Branche CNRS

Admin : H. de la Giraudière (DRH), M. Jallut (SCEJ), F. Gautron (SDP-IT), S. Querbouet

OS : SudRE, SNTRS-CGT, SNCS-FSU, Sgen-CFDT, SNPTES

Pour SudRE : Ameziane, Janique et Jean

ODJ :

Deux points principaux

- Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS ;
- Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs et ingénieurs et techniciens du CNRS.

+ Questions diverses

Les questions diverses de SudRE envoyées en amont de la réunion :

1) En cas de fermeture exceptionnelle de laboratoire (pour travaux ponctuels, suite à un accident, etc...) on constate que la manière dont la situation des agent-e-s est traitée est très variable d'un laboratoire ou d'un service à l'autre - voire d'un individu à l'autre - alors que la solution la plus simple dans ce cas-là est de faire bénéficier l'agent-e d'une autorisation exceptionnelle d'absence. Quelles sont les consignes données par la DRH aux laboratoires et les services dans ce cas-là ? Existe-t-il une circulaire en ce sens ?

DRH : Pas de circulaire, mais pour lui c'est caractéristique de situation qui requiert des mises en autorisation exceptionnelle d'absence. Comprend que pas normal que traitement différencié. Vont en parler à prochaine réu avec RH des DR demain.

2) Où en est-on de la mise en œuvre du « forfait mobilité durable » (qui doit remplacer l'indemnité kilométrique vélo) ? (Créé par Article 82 de la LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités)

Texte dit « possibilité » pas obligation, attendent décret ; dans décret il peut y avoir une mise en œuvre spécifique fonction publique.

Sensibilisé de longue date.

3) Nous n'avons à ce jour toujours pas eu de réponse sur cette question, posée en septembre :

Un de nos adhérent bénéficiant de décharge partielle pour activité syndicale a eu la surprise de constater que les possibilités de promotion auxquelles il aurait statutairement pu prétendre n'apparaissent pas dans son dossier de carrière. La délégation régionale, interpellée par l'unité, a répondu "qu'une procédure spéciale existant pour les déchargés, leurs services n'avait pas validé la possibilité pour le DU de proposer ces avancements".

Au-delà de ce cas particulier, il nous apparaît choquant que les délégations régionales jugent de l'opportunité de valider ou non des possibilités d'avancement prévues par les statuts.

Les SRH peuvent-ils ainsi décider de quelles sont les possibilités qui seront soumises au choix des directions d'unité ? Dans quels cas ? Selon quels critères ? Est-ce possible qu'il soit jugé "en amont" que tel dossier n'est priori pas recevable à la promotion ? Sur quelles bases réglementaires ? Sur quels critères ?

Situation réglé par le fait que ce qui s'applique c'est ce qui est pour les agents totalement déchargés => donc ils ne peuvent pas être proposé à avancement => la case n'aurait pas dû exister précédemment.

Point 1 : Lignes directrices de gestion en matière de promotion

Commentaires de SudRE :

Contexte général des LDG : la loi de transformation de la FP que nous avons - toutes OS confondues - dénoncée. Fait disparaître les compétences des CAP en matière d'avancement des agents, et en matière de mobilité, y compris concernant les accueils en détachement. Lignes directrices, qui ne sont que des lignes directrice et dont on doute de l'application... Nous verrons à l'usage, mais bon...

P2 : « Elle donne lieu à une vigilance particulière sur des situations telles que celle des **agents classés depuis 3 ans au dernier échelon de leur grade**, des agents du CNRS travaillant hors du CNRS, des personnes en situation de handicap, de la place respective des hommes et des femmes dans les carrières. »

=> Nous sommes bien entendu d'accord, mais ça implique qu'on ait accès à ces données. C'est une revendication que l'on a porté plusieurs fois que soit indiqué dans le bilan social l'ancienneté des agents dans le dernier échelon de leur grade (moyennes, médiane et nb d'agent ayant plus de 3 ans par exemple).

P3 : Rétroactivité au 1er octobre de l'avancement. Quel impact/GIPA ? Risque de trop perçu à rembourser ?

P3 : Mêmes critères d'évaluation pour une promo CRHC et DR1 ou DRCE : ça interroge... Considère-t-on que ce sont les mêmes métiers, auquel cas il y a aucune raison qu'il y ait 2 corps distincts !!!

Quel rôle des sections dans la définition des critères qui pourraient être propre à la discipline, à la population concernée ?

On constate aussi l'obsession du CNRS pour la création de start-up cité 2 fois dans ces critères... Pour SudRE, considérant qu'il s'agit d'un détournement d'argent public, ce devrait plutôt être pris en compte négativement !

Pourquoi ne pas répéter le critère de blocage en bout de grille ?

P3 : Volume des campagnes CRHC à « *articuler avec les possibilités offertes au concours de directeur de recherche.* » Pour quelle raison ? Qu'est-ce qui justifie cela, sinon la volonté de diminuer le nombre de possibilité de promotion comme on l'a vu précédemment... Il faudrait plutôt articuler avec les situations de blocage des agents, et ne pas laisser sur le carreau des centaines d'agent-e-s qui finiront épuisé-e-s démotivé-e-s et avec des retraites misérables.

P4 : Concernant le classement régional : on sait hélas d'expérience le manque de transparence et d'équité de ces commissions ad'hoc...

Nominations : Pourquoi la référence à l'art 58 de la loi de 84 concernant part F/H dans les tableaux d'avancements et les promouvables n'est pas indiqué pour les promotions CH ?

Nomination : Quelles possibilité de recours, quand il n'est demandé aucune motivation de la décision individuelle. D'ailleurs le document devrait prévoir un paragraphe sur les possibilités et les procédures de recours.

P4 : Prise en compte des points de vigilance : « *attention () appelée sur plusieurs situations* » : ça veut dire quoi ? C'est à prendre dans quel sens ?

Dans ces cas particuliers, il manque le cas des gestionnaires des CLAS, qui ne sont pas classés au niveau régional...

P4 : Pourquoi privilégier la voie par sélection professionnelle ? Si ça peut permettre à des agent-e-s qui sont systématiquement blacklistés par leur hiérarchie d'avoir une (toute) petite chance d'être promu-e-s, la nécessité de faire une présentation est parfois problématique pour certain-e-s de même que la nécessité de se déplacer (est-il prévu par exemple de prendre en charge les frais de garde dans ce cas ?)

Bilan relatif à la d'avancement présenté aux OS : le préciser aussi pour les CH...

Et comme on l'a déjà dit il manque un paragraphe sur les possibilités de recours.

SNCS : Reprend ce qu'on a dit pour les Ch... : Critères d'évaluation des CH : tout mis au même niveau en fonction des grades ; varient en fonction de sections ; critère à la mode de la direction.

Demande Bilan des CRCN/CRHC avant de voir pour les possibilités futures de la prochaine campagne.

DRH : Critères du paragraphe du COP => mais vont voir pour moduler en fonction des instituts

SNPTES : classement en région => institutionnalise ces groupes obscurs. Ne pas laisser place à des liens hiérarchiques comme dans les concours. DU qui ne connaissent pas le travail dans les BAP. Demande des commissions locales avec experts et représentants syndicaux.

Pas suffisamment précisé la prise en compte de la taille des structures et des DR. Grandes => déficitaires sur changement de corps.

Points de vigilance = OK compétences doubles BAP, mais comprend pas pourquoi IT qui ne relève pas de la BAP prépondérante, ou agent qui sert à large communauté => n'a rien à voir avec compétences de l'agent relève de l'organisation... Pourquoi plateforme doivent être les ZEP du CNRS... On peut trouver des tas de raison de vigilance autres.

Ce ne sont pas les même profils entre agents qui sont proposés au choix et ceux qui se présentent dans la SP : attention à ne pas faire de la discrimination en privilégiant l'un par rapport à l'autre

Est-ce que les agents auront un retour de cette commission régionale (classement ABC) sur leur dossier, pour savoir aussi les points qui pèchent dans leur dossier.

Mettre des règles communes entre les DR car il n'y aura plus de contre-proposition possible par la CAP.

Gautron : rien n'empêche que le groupe de travail (la commission d'interclassement) ne voit pas tous les dossiers.

SudRE : Ah oui, celle-là même qui jusqu'à présent ne regardait que les dossiers classés A...

SudRE : transparence avait été demandée et refusée par la précédente DRH ; pratiqué dans certains labos, et ça apaise les tensions (classement dans le labo et après la commission régionale).

DRH : ne trouve pas la demande illégitime...

SNPTES : LDG opposable, nécessite une transparence.

SNPTES : Répartition des possibilités par BAP ; c'est quoi dossier meilleur que ceux d'une autre BAP.

DRH : OK pour revoir la rédaction.

Point 2 : Lignes directrices de gestion en matière de mobilité

Commentaires de SudRE :

Quid des CDI ?

Question majeure : comment concilier la particularité de la plupart des postes avec la prise en compte des critères de priorité pour raison sociale.

L'avis du DU ne devrait-être que consultatif il pourrait y avoir ensuite une commission qui décide pour justement qu'il puisse y avoir une prise en compte de ces critères. Si c'est le DU seul qui choisit, comme il n'en choisira qu'un il n'y aura jamais de dossiers équivalents à départager selon les critères légaux de priorité.

Pour info les LDG du MESRI disent : « *Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites y compris s'agissant de postes à profil. Dans ce cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires, et l'administration doit, pour écarter une priorité légale, justifier d'un intérêt du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif.* »

Même si de fait ça ne garantit pas la prise en compte de priorité légale, ça oblige à motiver le refus.

P3 : sur la mise à disposition (MAD) ou p4 le détachement dans le privé ou la disponibilité : qui assure le contrôle déontologique ? Comment ?

Sur la reprise après MAD : dans quel délai le CNRS doit proposer la nouvelle affectation si l'agent-e ne peut pas être réaffecté sur le poste qu'il/elle occupait précédemment ?

P4 : évaluation hiérarchique de l'agent en détachement : qui fait l'évaluation si l'agent est dans le privé, voire est son propre patron dans sa start-up ?

Rajouter des précisions sur la procédure de réintégration.

Et ce quelles que soient les situations, car on a des retours d'expérience vraiment très problématique qui vont jusqu'à la proposition de poste totalement inadapté pour des agent-e-s en situation de handicap, des propositions à l'autre bout de la France, d'autres sur des postes dans une autre Bap, etc... À croire parfois que l'on fait tout pour que l'agent-e se voit contraint-e de refuser les 3 propositions et soit viré !

P5 : Mobilité des chercheurs : pourquoi faut-il l'avis du DU d'origine ? Ce peut être très problématique en cas de conflit ou être générateur de conflit... En plus c'est statutairement un non-sens, le DU n'étant pas le supérieur hiérarchique de l'agent !

Que signifie la prise en compte de « *la politique de site et l'existence d'un espace de mobilité interne entre les partenaires* » ?

Comment sont publiés les postes ouverts à la mobilité interne de CH ?

P6 : C'est bien de rappeler les obligations en terme de réintégration mais voir ce qui a été dit plus haut sur la mise en œuvre réelle...

P7 : sur les groupes de fonction du poste offert à mobilité : sur quelle base les SRH le « détermine »... La rédaction pour les FSEP où le SRH « précise » le GF est meilleure.

P7 : « Le directeur de structure sélectionne, parmi les candidats dont le profil correspond à la fonction affichée, ceux à qui un entretien est proposé. » On revient à ce qui nous avons dit en introduction, comment on peut lier ça avec les obligations légales en termes de priorité ???

P9 : « Les IT accèdent ainsi aux indications utiles notamment calendaires... » Comment ?

Sur le recours : comment l'agent et son/sa représentant-e syndical-e vont-ils être au courant que l'application de l'article 60 n'est pas respectée, vu qu'il n'y a plus de vision globale de la situation.

Sur l'accompagnement des DU, on se demandait s'il existait un guide sur « un encadrement sans discrimination », en plus du guide sur « un recrutement sans discrimination » ?

Offre de service pour les RH, mais pas imposée aux directeurs de structure.

DU doivent considérer que pourvoi de poste est un acte professionnel.

Arbitrage des instituts => bloque mais ne peuvent rien faire...

CDI juridiquement pas dans la loi => mais dans la circulaire sera abordée.

Contrôle déontologique : sauf emploi supérieur hiérarchique (haute autorité), ce sera le référent déontologue

Que quand grand doute, on saisit la haute autorité.

En principe les réintégrations se passent bien.

Évaluation = c'est les textes qui le disent =>

Prise en compte des critères de l'article 60 => oui un peu minimaliste, DRH prend note, et

Affichage des postes ouverts à la mobilité sur les sites des instituts, et politiques de site.

SNCS = ne se passe pas comme ça, ce n'est pas la peine de faire des textes.

Mobilité interne entre les partenaires : c'est interne en termes de site.

Avis du DU de départ : quand il y a des problèmes il y a aussi l'institut qui intervient, du coup c'est une information de l'agent.

SNPTES : Imprécision sur les retours ; on nous a dit qu'il y a des négociations possibles sur les GF au cours de mobilité, mais il faut que les agents soient mis au courant sinon on est sur du clientélisme = il y a ceux savent et d'autres qui ne le sauront.

Règles écrites dans la circulaire, mais il y a quelques situations où on peut avoir une révision du Gf au moment de la prise de fonction.

Sud : C'est quoi ces quelques situations, si ce n'est du clientélisme.

SNTRS : la négociation de gré à gré n'est pas acceptable.

SNPTES : ok pour de la souplesse pour favoriser la mobilité, mais il faut que ce soit pour tout le monde avec une égalité de traitement. Nécessité de motivation réelle des refus. Traitement spécifique pour l'encadrement supérieur => tant mieux pour eux !

SNTRS : GF dans le Rifseep, mais rien n'est immuable. GF sont un frein à la mobilité.

Règle simple = maintenir l'agent dans son GF ou éventuellement le passer au groupe supérieur si 'est le cas du poste.

DRH : spécificité du CNRS ; normalement si on fait une fiche de poste = c'est le poste dont on a besoin. Possibilité

SNCS : normalement avis de la section toujours demandé => ne pas écrire que ce n'est pas nécessaire formellement => DRH

SNPTES : Réintégration => on demande à l'agent d'attendre la campagne Noemi. Cas prioritaires traités en gré à gré ; mais pas dans tous les SRH puisent dans la réserve.

DRH : procédure expérimentale = revue à l'automne entre toutes les DR sur toutes les situations de manière à ne pas afficher des offres pour rien et à en afficher d'autres.

V2 sera proposé à la DRH/OS du 6/2.

SNPTES : cas d'un labo qui fusionne et pb de positionnement des gens. Ancien DU a interpellé les tutelles car OK avec le projet scientifique mais critique sur la façon dont ça se mettait en place et inquiet sur le bien-être de ses agents.

DRH : processus réseau Ad'hoc (OMES) demandé par l'IN2P3. En plus cabinet RH mis en place dans le labo.

SNCS : ne comprend pas qui a eu cette vision managériale ; plus on fait des gros labos, plus il y a des pb. Jusqu'à quel niveau un labo est gérable ???

DRH : instituts

SudRE : Pour quoi CHSCT pas mis dans la boucle.

SNPTES : CHSCT a demandé à avoir des points, mais ont vu les DU une fois...

Sgen = quid de la prime de restructuration qui en découle, différence par rapport à l'ENS ?

DRH : Courrier envoyé au ministère, le ministère a refusé.

SNCS : En fait c'est juste que personne ne veut mettre de l'argent.

SNCS : constate que la procédure mise en place sur les restructurations ne fonctionne pas. Dans une réorganisation aussi importante les critères auraient dû être remplis pour que le CHSCT soit saisi.

DRH : compte-tenu des destructions de bâtiment à Villejuif et Meudon => vont rouvrir le chantier sur les moyens syndicaux => mai-juin.