



**Solidaires Unitaires Démocratiques**

Branche CNRS INRIA

## **Réunion Direction des Ressources Humaines, Organisations syndicales du** **02/04/07**

Intervention du secrétaire général, Monsieur Resplandy Bernard :

Le département de Sciences de l'Homme et de la Société élabore un projet de constitution d'un pôle de recherche dont les thèmes seraient l'international, le monde. Il consiste à regrouper des laboratoires travaillant sur les mondes africains, asiatiques, américains, et aussi d'autres laboratoires. En partant du constat du quotidien de travail difficile de ces équipes, qui manquent d'espace de façon criante, que ce soit pour les chercheurs, pour les personnels, comme pour les bibliothèques. Ce regroupement aurait lieu sur l'île Seguin, qui est le lieu d'un projet plus général de rencontre entre deux cultures, culture scientifique et culture « en général », avec l'aménagement du centre de la création contemporaine, d'une résidence internationale pour chercheurs et pour artistes, grand pôle de l'université américaine de Paris, en partenariat avec l'université de New York. Les discussions ont abouti à l'octroi d'une bande de terrain supplémentaire, à la pointe de l'île, on a l'idée d'y établir le siège du CNRS, sous forme de trois bâtiments.

Ce projet présente plusieurs avantages :

Faire un campus CNRS à très forte visibilité, avec le siège installé au même endroit, mutualisation des espaces, amphithéâtres.

En terme de symbolique, cela permettrait d'installer le siège dans un lieu de visibilité mondiale, adossé au seul vestige du siège des usines Renault.

Le bâtiment serait conçu selon les principes de l'énergie positive et serait une vitrine sur la recherche dans ce domaine. Ce serait l'occasion d'utiliser les principes d'ergonomie du poste de travail.

Nombre de personnes concernées : 800 du siège,

1500 personnes de laboratoires SHS.

Si la vente du siège à Michel-Ange dégage un excédent, par rapport à l'aménagement sur l'île Séguin, cet argent ira à la partie SHS du projet. Le dialogue avec les organisations syndicales sera permanent, à l'instar de cette première réunion. L'équipe de la direction des SHS mène aussi un dialogue permanent avec les laboratoires concernés.

Calendrier : phase de pré-étude ce printemps, étude de faisabilité en mai-juin. Ensuite, étude de programmation en juin juillet, ou à la rentrée.

Autre force de l'implantation du siège à l'île Séguin : se rapprocher du site historique de Meudon, établir une liaison simple et fonctionnelle avec le premier bâtiment historique du CNRS à Meudon.

FO :

Rappel de l'historique du siège à Michel Ange, déménagement du quai Anatole France, il était question également de siège prestigieux. C'est la suite d'une politique de délocalisation des très bons laboratoires de Meudon. Depuis avril 1993, on demande un bilan de ces deux localisations. Le CNRS ne s'est pas donné les moyens de sa politique. On nous a dit qu'on était obligé de délocaliser ces laboratoires car il s'agissait de rééquilibrer le potentiel de recherche en région parisienne et en province. On devrait aborder ce présent projet avec la plus grande prudence. Est-ce que vraiment, ce dont le CNRS a besoin en ce moment, c'est d'une vitrine ? C'est de l'argent qui pourrait aller aux moyens de recherche.

CFDT :

On ne voit pas la justification de cette décision, il n'y a pas eu la moindre concertation, à l'heure actuelle, le CNRS n'a pas comme premier souci d'avoir une vitrine, on essuie toute sorte de critiques en cette campagne électorale. Cette opération se fait dans l'opacité, surtout en ce qui concerne les SHS. A ce stade et en l'absence d'arguments montrant la nécessité de ce déménagement, nous ne comprenons pas et émettons les plus grandes réserves.

SNCS FSU :

Quel est le gain en mètres carrés de cette opération ? Où se situerait le comité national ? Rapprocher Meudon au siège donnerait de la cohérence : le CNRS est attaqué de toute part, pourquoi pas une vitrine, mais ce n'est pas le fond de l'action de l'établissement de faire de la publicité, est-ce que cela apporterait réellement des améliorations dans le fonctionnement, dans les infrastructures ? Il faut également examiner l'aspect financier, essentiel.

SNTRS CGT :

Rappel du déménagement du quai Anatole France, il est dommage que la mémoire du CNRS soit plus dans les organisations syndicales que dans la direction, qui semble ne pas consulter les archives. Nous avons peur qu'on paie deux choses : la rupture du dialogue social pendant un an et demi, les dossiers se sont accumulés, et maintenant, ils sortent à toute vitesse, sans qu'on puisse s'exprimer sur des sujets dont on n'a même pas eu l'occasion de débattre dans nos congrès. Il faut nous donner du temps. Comment va se faire le montage financier ? Un partenariat public-privé a été évoqué par la présidente, ce qui nous a surpris. Il est important que le CNRS soit propriétaire de ses murs, les locations sont trop coûteuses. On se pose la question de l'avenir de Meudon, de la réorganisation des délégations d'Ile de France, de l'accompagnement des personnels en terme de transport et de logement.

FSU :

Se pose également la question du support prévu pour l'accompagnement humain. La bibliothèque de SHS vient de déménager rue Serpente, vous passez votre temps à dire qu'il faut recentraliser et vous éclatez. Quant à l'ergonomie du poste de travail, elle peut être améliorée sur place. De quelle vitrine parlez-vous ? Les fêtes de la science sont organisées par et dans les labos, pas au siège, ce sont les chercheurs qui prennent en charge cette opération, la science sera toujours dans les laboratoires, et pas dans l'île Séguin. Le coin de l'île Séguin a une symbolique ouvrière qui n'a rien à voir avec le CNRS. Lors de la délocalisation des labos de Meudon, les gens n'ont eu aucun moyen

d'accompagnement.

UNSA :

Rappel des difficultés vécues par les collègues lors de délocalisation précédentes. L'île Séguin n'est pas très accessible. La question de la visibilité du CNRS ne dépend pas de ses locaux, mais d'une politique générale, on ne voit pas bien en quoi cela pérennise la création de s'adosser à un vestige de l'usine Renault. Quelle est l'échéance du déménagement ?

Réponse du secrétaire général.

Il n'y a pas de décision à ce stade, le projet a une forte maturation du côté scientifique, pour le campus de SHS, et les discussions avec la société d'économie mixte ont seulement montré qu'on pouvait faire plus, pour le moment, il ne s'agit que d'une exploration financière, c'est l'occasion de s'interroger sur la manière dont on travaille. Si la présidente a évoqué le partenariat avec le privé, ce n'est pas l'option principale, ce serait sur une toute petite partie du projet. Le financement se fera par la vente de ce siège, qui pourrait aussi permettre la modernisation de Meudon. Ce siège là vaut beaucoup d'argent, et sa vente nous permettrait d'être ambitieux. L'aspect accompagnement et dialogue, il est important de l'avoir tout au long du projet. En ce qui concerne la desserte, les parcelles données au CNRS sont au pied du tramway qui va traverser l'île et éventuellement aura une jonction avec le funiculaire de Meudon. J'ai demandé à la direction de SHS de désigner quelqu'un qui serait responsable d'un comité des laboratoires pour suivre le dialogue social. L'idée de vitrine sociale ne prétend pas tenir lieu de politique mais le symbole est fort, c'est une direction qui croit à l'avenir du CNRS, qui en est fière, ce n'est pas la politique scientifique, mais cela matérialise une certaine fierté, de bien marquer la place du CNRS dans le système français, passer un signal fort à l'international qu'on croit au système français. Réponse à propos du calendrier : pour le moment, il ne s'agit que d'une hypothèse, le dialogue est entièrement ouvert. Ce projet a ceci de novateur que ce serait la première fois que le CNRS serait en maillage social avec des laboratoires, et qui plus est, des laboratoires de SHS.

F.O :

il serait bien que les personnels de Meudon soient destinataires de ce projet, et de ne pas oublier les personnels ITA « perdus » dans des labos universitaires, leur articulation avec le siège paraît fragile.

Réponse : Certains reprochent au siège de ne pas assez prendre en compte les problématiques, c'est un moyen. Les délégations sont très proches des laboratoires et pourtant, le clivage est là.

FSU :

il y a eu une question sur les mètres carrés, est-ce que vous pouvez y répondre ? Question également des salles du comité national.

Réponse : il y a de quoi construire, sur la parcelle concernée, 45 à 55 000 m<sup>2</sup>. Il sera fait un affinage de la recherche des besoins des labos de sciences humaines.

Un syndicat : Le lien entre l'administration et les labos semble tenir une grande place, cela nous inquiète un peu, surtout si le dossier arrive sur la table tout ficelé au mois de juin.

Question de SUD : est-ce que c'est la vente du siège qui permettrait le financement du pôle SHS ?

Réponse : l'opération SHS a son propre mode de financement. Il serait bon qu'on ait une autre rencontre comme celle-là début mai, quand on aura avancé l'étude technique.

Un syndicat : L'accessibilité du siège est déjà problématique, ici, vous ajoutez le tramway au métro...

Est-ce que vous envisagez la vente d'autres bâtiments du patrimoine ?

Pour le temps de transport, une étude avec la S.E.M est en cours. Sur la vente des locaux, la politique affichée par la précédente direction, c'est que le CNRS n'a pas à être propriétaire, mais on s'oriente vers une logique de campus de très haut niveau. Il n'est pas question de vendre le campus de Villejuif ou de Gif sur Yvette.

Intervention sur le pôle SHS :

Comment vont fonctionner les UMR rattachées aux universités dans l'avenir, avec l'éclatement prévisible d'équipes déjà bien constituées ? Quelles sont les équipes que vous avez l'intention de reloger ?

D'autres projets existent, l'EHESS a un projet également, s'agissant des laboratoires, le dialogue s'est fait, ainsi qu'avec le département, qui a rencontré tous les directeurs de laboratoires qui pourraient être intéressés. Il y a un assez fort attrait des DU pour ce projet, on va sélectionner ceux qui sont le plus proches des thématiques. Quant aux délais, on table sur 5 ans avant de réaliser quelque chose. Le tramway sera terminé en 2009, l'université américaine ouvrira en 2009-2010.

CFDT :

en ce qui concerne l'accessibilité, c'est trop imprudent de faire confiance aux politiques, vous n'avez aucune certitude. Nous aimerions que la politique d'accompagnement social soit ambitieuse, en terme de réservation de logements.

Vous avez parlé d'une liaison facilitée par le funiculaire entre Meudon et l'Ile Seguin, qui va l'exploiter, la commune ou la région ?

Quelles sont les finances que vous mettez en place seulement pour l'étude, est-ce un projet local, du Siège, ou faites-vous appel à l'externalisation ?

Réponse : On a besoin de professionnels. 80 % des coûts sont déterminés par les décisions prises dans les premiers mois. Faire des économies sur la phase d'étude préalable est catastrophique, il faut aller par étapes, cela relève du budget du secrétariat général, et ce n'est pas très cher. L'étude de programmation est coûteuse mais absolument nécessaire, on ne fera pas d'économie sur ce stade de l'étude.

Ordre du jour :

Réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Excuses présentées par la DRH sur le fait que les documents sont arrivés tard...

Présentation générale du contenu de la loi, organisation à mettre en place pour sa mise en oeuvre, évolution de la CNFP.

PACTE, Apprentissage.

Point sur le dossier évaluation des ITA.

Formation professionnelle : pas de cadre depuis 1971, s'appuie sur la loi de modernisation de la fonction publique. C'est une réelle opportunité, on dispose de nouveaux instruments pour développer la formation tout au long de la vie. On a des mesures favorables à des publics prioritaires, personnes handicapées, agents de plus de 45 ans, et agents n'ayant pas bénéficié de formations depuis plusieurs années. Chaque agent a droit à 20 heures de formation par an, cumulables sur 6 ans, c'est le D.I.F (Droit Individuel de Formation). Il est clairement déclaré qu'il est question de créer une égalité effective entre hommes et femmes pour l'accès à l'emploi. Il s'agit de recentrer sur les finalités de la formation, en distinguant entre les actions de formation au service de l'employeur et celles qui font échos aux préoccupations de l'agent, dans le cadre de son parcours professionnel. Il est question de reconnaître l'expérience dans la carrière de l'agent. Cette réforme sera suivie par différents domaines des ressources humaines : formation, carrières, expérience professionnelle.

DIF : 20 heures sur 6 ans, plan de formation, entretien de formation annuel, passeport formation.

Entretien de carrière après 5 ans de services, bilan de carrière après 15 ans, à la demande de l'agent.

Expérience professionnelle : période de professionnalisation de 6 mois maximum, congé pour bilan de compétence de 24 heures, congés pour V.A.E de 24 heures (validation des acquis de l'expérience). Reconnaissance des acquis de l'expérience pour la promotion interne et pour les concours internes fonction publique, en substitution d'une épreuve de concours.

Question : quelles sont les compétences, les métiers, concernés en priorité.

Proposition de cadres méthodologiques

DIF : au CNRS, il y a déjà le plan individuel de formation, à articuler avec la D.I.F, il y a des choses nouvelles dans la D.I.F. Le compteur de chacun va être incrémenté de 20 heures par an pendant 6 ans. La question financière se pose : il y a la possibilité de faire la formation en dehors du temps de travail et d'avoir une allocation pour cela.

Période de professionnalisation :

Possibilité de 6 mois pour se reconverter, se remettre en selle après une longue période d'absence, à lier avec le tutorat, on a déjà l'apprentissage. Au niveau du CTP, on a vu que le tutorat était à retravailler. Formalisation du statut, reconnaissance et valorisation des tuteurs et des tutorés.

Entretien et bilan de carrière

Importance d'avoir une articulation cohérente entre les nouveaux outils et ce qui existe. Nécessité d'une trame commune pour garantir l'égalité de traitement entre les agents. Nous avons invité à cette réflexion des partenaires formation et RH de l'université et d'autres EPST.

Objectif 2007 : préparer cette réforme. Il semblerait que la D.I.F pourrait être mise en oeuvre en janvier 2008, peut-être avant. Ce sera une année de mise en oeuvre et d'observation.

Proposition de cadre méthodologique : voir tableau

- - Cadrage politique de la réforme, comité de pilotage, DRH et syndicats
- - Définition du périmètre opérationnel, groupe de projet
- - Etude des mesures proposées par la réforme, articulation aux objectifs RH et conditions de mise en oeuvre
- - Cadrage de la réforme
- - Finalisation du cadrage, charte ou accord
- - Mise en oeuvre

CGT :

On n'a pas signé ce protocole, tout en reconnaissant les avancées, car il renvoie beaucoup trop de choses en dehors du temps de travail. Étonnement sur le poids de la formation initiale, c'est majoritairement les catégories A qui en profitent par le biais des instituts régionaux d'administration. Formation initiale au cours du stage, après concours. Les personnels administratifs sont trop souvent mis directement sur le lieu de travail sans faire de formation initiale. On pourrait imaginer un temps de formation pendant l'année de stage. Il faudrait séparer les avocats des procureurs en délégation, je m'explique : il y a des gens qui sont mal dans leur peau, on leur confie à la fois un rôle disciplinaire et un rôle de formation et d'aide aux agents. C'est très perturbants pour les agents que ce soient les mêmes qui mettent en place les formations et les sanctions disciplinaires.

Relations avec l'université : il y a des discriminations entre les gens suivant les unités.

CFDT :

on fait un protocole et ensuite, on nous invite à le signer ! La commission paritaire ne s'est pas réunie, alors qu'on est trois syndicats à avoir signé l'accord, sur ce protocole, vous le faites sans nous ! La CNFP est une commission statutaire qui devrait se réunir. On demande une clarification sur qui est le supérieur hiérarchique d'un agent, c'est le flou artistique. Nous ne sommes pas d'accord que vous sépariez l'évaluation des ITA et leur promotion, dans la loi, c'est complètement lié. Nous demandons que les DU fassent des formations sur la conduite d'entretiens d'évaluation et de formation.

FO :

Problème de la formation initiale, en particulier pour les techniciens, embauchés pour un temps dans un labo, et qui ont toutes les peines du monde à ce recycler sur un autre labo. Commission régionale de formation permanente, le coût des prestataires extérieurs est beaucoup trop élevé, alors qu'au CNRS, on aurait les moyens de faire des formations en interne.

Autre chose dénoncé par les syndicats :

le CNRS forme des IATOS, et parfois, l'université refuse des formations aux ITA du CNRS.

Il faut prendre beaucoup plus en charge les entrants. Pour le moment, ce que nous avons fait, c'est un parcours de formation pour les personnels de la B.A.P H, c'est seulement 5 jours. Problème de l'université : les situations ne sont pas les mêmes selon les délégations, il y a parfois de vrais échanges de stagiaires.

CNFP :

Cette commission ne s'est pas réunie l'année dernière, l'année précédente, elle s'est réunie une fois seulement. La journée du 13 (février, mars ?) a été organisée pour sensibiliser les personnels de la filière RH à l'importance de la mise en place de cette réforme. Question du plan de formation d'unité à articuler avec la formation initiale. Il n'y a plus de correspondant formation au sein du

comité national, le plan de formation de l'unité s'ancre dans le contrat quadriennal dans les évaluations des unités, cela apparaît de plus en plus.

Proposition d'évolution de la CNFP

Elle a été instituée en septembre 1984, dans la foulée de la création du CTP du CNRS, en 82.

Présidée par le DRH, en présence des représentants de l'administration, des chargés de formation, des départements scientifiques, avec une représentation très appuyée des syndicats SGEN CFDT et SNTRS CGT

Proposition du périmètre :

Elargir cette commission aux métiers, observation, prospective des métiers et des qualifications au plan national. Il y a quelques années, on avait eu l'idée d'élargir la CNFP à d'autres domaines des RH, mobilité, par exemple, maintenant, il y a une commission mobilité. Se baser sur les travaux de l'observatoire des métiers.

Proposition de composition :

Reprise de la composition actuelle, mais avec des collègues travaillant sur la thématique des métiers, mandat de 3 ans. Problème de la représentation au sein de la CNFP, il faut privilégier la diversité syndicale et y faire siéger les deux syndicats nouvellement représentatifs au CNRS. Dénonciation des bouleversements effectués sur les fiches d'emplois, dans certaines BAP, sans que personne n'ait été consulté.

PACTE et apprentissage :

L'apprentissage n'est pas une façon de pré-recruter les personnes, mais de former des jeunes à un métier. 50 apprentis maximum au CNRS, car on est trop faible sur le tutorat, un groupe de travail sera organisé pour travailler sur le tutorat au plan global, au CNRS

CGT :

Quelles sont les formations qu'on doit accompagner ? Trop grande faiblesse du nombre d'apprentis pour les catégories B et C (BEP et CAP), alors qu'on en a besoin dans les labos. Le CNRS devrait s'orienter vers ce type de formation et d'encadrement. Les apprentis ne doivent pas se substituer à l'emploi d'un personnel administratif. On a vu des encadrements scandaleux, des professeurs d'université tutorant des personnels administratifs... Nous demandons que ce soit un personnel du niveau de qualification recherché qui encadre les apprentis.

Le PACTE : recrutement en AJT, doit aboutir à un métier de niveau V.

EVALUATION DES ITA

(sujet « expédié » en moins de 5 minutes en fin de séance)

A retenir : désaccord entre la DRH et les syndicats sur le but de cette évaluation. La DRH veut bien faire une évaluation mais elle ne doit pas servir à promouvoir les agents.

Pour finir : la DRH maintient l'expérimentation en cours....

